



Eerste Hulp Bij Vacatureteksten

Alsjeblieft, dit is een download met 8 'medicijnen' om jouw vacaturetekst beter te maken.

Maar eerst het antwoord op de vraag: waarom is er **Eerste Hulp Bij vacatureteksten** nodig?

In 2024 onderzocht ik, samen met Mitch Gielen, 976 vacatureteksten. Wat bleek? De gemiddelde vacaturetekst scoorde een dikke onvoldoende, een rapportcijfer van een 4,2, om precies te zijn.

Dit was natuurlijk een pijnlijke bevestiging van wat we al lang weten binnen hr en recruitment. Maar toch: AUW...

En die AUW geldt niet alleen voor de reactie van kandidaten, maar ook voor je conversieratio.

Want de vacaturetekst kan het verschil maken in jouw werving. Tenminste... als je een overtuigende tekst schrijft.

Wist je bijvoorbeeld dat 1 simpele tweak kan zorgen voor 67% meer sollicitanten op eerste gesprek?



Groeten Nicol

Spoel elk cliché door de plee

Een creatieve duizendpoot, carrièretijger en alleskunner: dit soort clichés veroorzaken jeuk bij kandidaten. Uit onderzoek van Preply in 2023 blijkt dat dit soort 'jeukwoorden' daadwerkelijk een negatieve invloed kunnen hebben op de perceptie van een bedrijf of functie. Maar liefst 63% van de respondenten gaf dit aan. Hierbij was een duidelijk verschil te zien in leeftijdsgroepen: des te jonger de doelgroep, des te groter de ergernis. Zo gaf 71% van de mensen tussen de 25 en 34 jaar aan dat 'jeukwoorden' een negatieve invloed kunnen hebben. Het allerergste jeukwoord? 'Geen negen-tot-vijfmentaliteit'.

Door clichés te vermijden en authentiek taalgebruik te kiezen, onderscheid je je direct van de massa en trek je de aandacht van kandidaten die écht bij je passen.



Schrijf onderscheidend

Een effectieve vacaturetekst doorbreekt patronen en activeert het brein. In de beïnvloedingspsychologie heet dit het Pattern interrupt effect.

Zeker als je je realiseert dat mensen in 1.400 woorden per minuut denken en slechts 250 per minuut lezen, is het belangrijk om met jouw tekst de aandacht te trekken en vast te houden. Dat dit werkt bleek uit een A/B-test waarin een 13-in-1-dozijn-tekst werd vergeleken met een onderscheidende tekst. De onderscheidende tekst leverde 40% meer views en 51% meer clicks op.

Kies daarom voor onderscheidend taalgebruik dat aansluit bij jouw doelgroep en employer brand.



Doorbreek het salaristaboe

Onderzoek van Indeed toont aan dat het vermelden van salaris 64% meer sollicitaties oplevert. Ook hebben vacatures met salarisvermelding een 34% lagere cost per apply. Waarom ontbreekt het dan toch in 43,7% van de vacatures? In Vlaamse vacatures ligt dit percentage nog veel hoger, in 70,3% van de vacatures wordt geen salaris genoemd.

Kandidaten willen weten waar ze aan toe zijn voordat ze tijd investeren in een sollicitatie. Door het salaristaboe te doorbreken, creëer je meer interesse én trek je meer diverse én kwalitatief betere kandidaten aan.

Schrijf scanbaar

Mensen lezen minder en scannen meer. Toch verschijnen er nog veel teksten online die zijn te omschrijven als bakstenen tekst van meer dan 1.000 woorden lang.

Wat maakt een vacaturetekst beter? Een tekst die goed scanbaar is, met korte alinea's, duidelijke koppen en strategische opsommingen. Over opsommingen gesproken:

- ✓ het ultieme aantal opsommingstekens is 3.
- ✓ gebruik vinkjes als opsommingstekens. Vinkjes worden automatisch geassocieerd met positiviteit en afgeronde taken, wat onbewust een positief gevoel geeft.
- ✓ je belangrijkste punt maak je bij het eerste opsommingsteken, het minst belangrijke in het midden, en het op 1 na belangrijkste aan het einde.



Stel slimme intakevragen

Hoe ontstaat de meeste pijn in een vacaturetekst?

Waarschijnlijk door het ontbreken van een goede vacature-intake. Het stellen van slimme intakevragen is het beste medicijn voor onderscheidende teksten en het voorkomen van de helse pijn van een mismatch.

Wat zijn slimme intakevragen? Denk aan "Waarom zegt iemand zijn huidige baan op om hier te komen werken?" Deze vraag legt de Job Value Proposition (JVP) bloot. Zonder antwoord op die cruciale intakevraag, heeft het schrijven van een wervende vacaturetekst weinig zin, want wat is je onderscheidende waarde?

Volop inspiratie in dit gratis overzicht met slimme intakevragen voor de vacaturetekst.



nicol.nl/vacaturetekst-intakevragen



Schrijf preselectief

Wat heb je liever: 50 middelmatige sollicitanten of 3 steengoede reacties?

Door preselectief te schrijven, trek je de juiste kandidaten aan en duw je niet-passende kandidaten weg. Preselectief schrijven kan je op verschillende manieren doen, bijvoorbeeld door de benodigde ervaring te beschrijven. Denk aan: *met jouw reeds opgedane ervaring als [functienaam] ben jij succesvol bij het...*

Preselectief schrijven doe je ook door de werkcultuur duidelijk tussen de regels door voelbaar te maken. Is het een hele hippe club waar de hele dag door grappen worden gemaakt? Laat dit gevoel overheersen in de tekst. Is er juist sprake van een formele sfeer? Kies dan ook voor een formelere communicatiestijl.

Schrijf simpel

Veel vacatureteksten lijken op ingewikkelde handleidingen in plaats van op wervende advertentieteksten. Hoe komt dit? In veel gevallen omdat vacaturehouders de tekst willen inzetten als een soort assessment. Als de kandidaat de tekst kan ontleden, dan is ie slim genoeg.

Guess again, uit onderzoek van UvA blijkt dat hoogopgeleiden sneller in actie komen wanneer een tekst makkelijk leesbaar is.

Dit is terug te leiden naar het beïnvloedings-principe van Processing fluency: mensen houden meer (mentale) energie over na het lezen van een eenvoudige tekst dan na een ingewikkelde.

Maak solliciteren eenvoudig

Een briljante vacaturetekst verliest alle impact als het sollicitatieproces ingewikkeld is. Denk aan de supermarkt: niemand kiest vrijwillig voor de langste rij. Hetzelfde geldt voor solliciteren.

Bedrijven die kandidaten verplichten een account aan te maken, verliezen direct 60% conversie. En bij elk extra veld dat moet worden ingevuld in een sollicitatieformulier loop je 10% conversie mis.

Dus: evalueer je hele sollicitatieproces kritisch: hoeveel klikken en tijd kost het om te solliciteren? Hoe korter en eenvoudiger, hoe hoger je conversie.



Meer hulp nodig bij het verlenen van Eerste Hulp Bij Vacatureteksten?

Nicol Tadema
www.nicol.nl
mail@nicol.nl
+ 31 6 11 76 08 46

