

Frank



van Beek



# Recrutment

# F\*ckups

De enquêteresultaten



Leestijd: 12 min.



frank:raak

## GUESS WHO'S BACK, BACK AGAIN?

Zo: de tijd vliegt! Het was alweer november 2020, toen ik 'De Werving Draait Door' publiceerde.

Sinds mijn laatste onderzoek zijn we lockdown-vrij, bouwde ik onze vacature-tool TjobTjob verder uit en maakte ik ik-weet-niet-hoeveel vacatures.

Door drukte en haperende inspiratie belandde het volgende onderzoek op de lange baan. Tot nu dus!

Een **flashback** van één van mijn (vele) fuckups als recruiter bracht me op een idee:

ik duik in de **grappigste** en **stomste blunders** van recruiters en HR-professionals!

En mensenkinderen... je gaat zo een aantal blunders voor je kiezen krijgen! Ook **mijn** blunders...

Frank

## INHOUD

Guess who's back, back again?	1
1: Maar eerst...	3
2: De resultaten	9
3: Resumé Overflakkee	37

---

“Een kandidaat moest niezen en liet  
per ongeluk tegelijkertijd  
een scheet.”

---

# 1: Maar eerst...

Als je mijn eerdere werk kent, dan weet je dat ik niet zomaar 'ff' een onderzoeksrapport in elkaar flans.

Dus: even kort wat feitjes over de enquête die ik hield. En over de respondenten die 'm invulde.

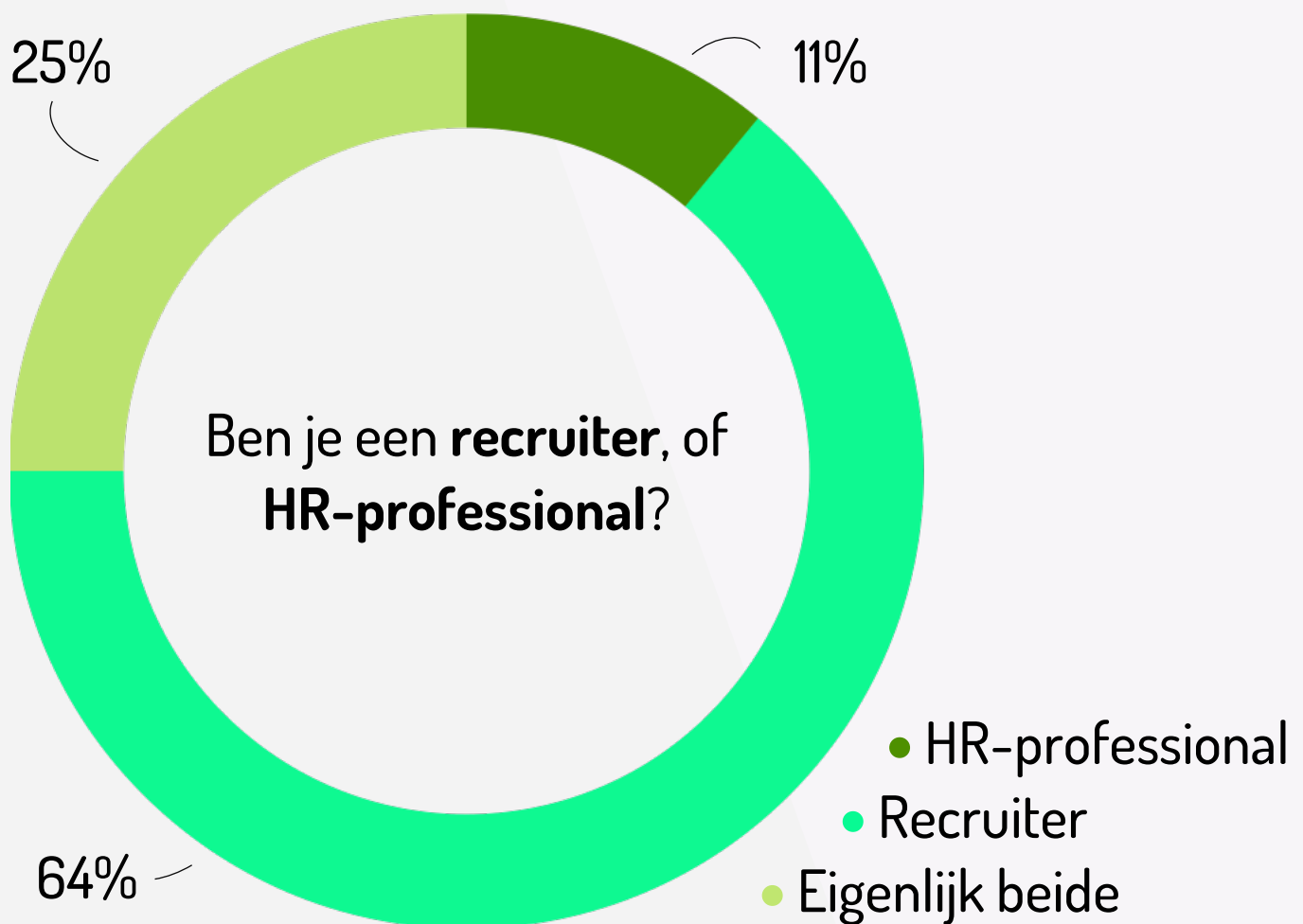
- Aantal respondenten: **118**
- Type enquête: online, **anoniem**
- Doelgroep: **recruiters** en **HR-professionals**
- Opzet enquête: **8 vragen**, waarvan **2 open-**

Zoals altijd, was de enquête anoniem. Ik wil dat respondenten zich veilig voelen om hun verhaal te doen. En ik wil het eerlijke verhaal horen. Niet het sociaal-wenselijke~.

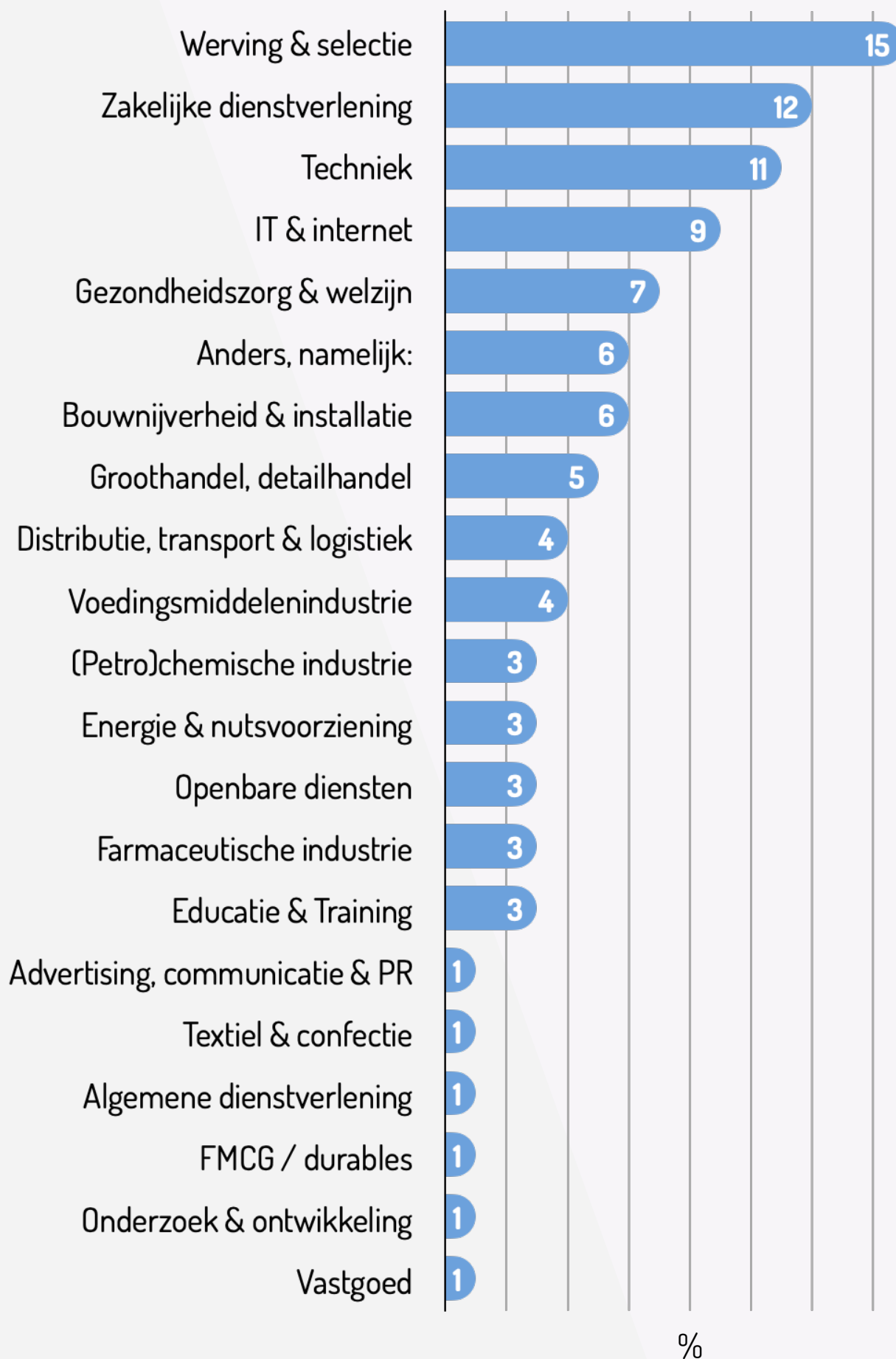
Behalve meerkeuzevragen, stelde ik onze respondenten 2 open vragen:

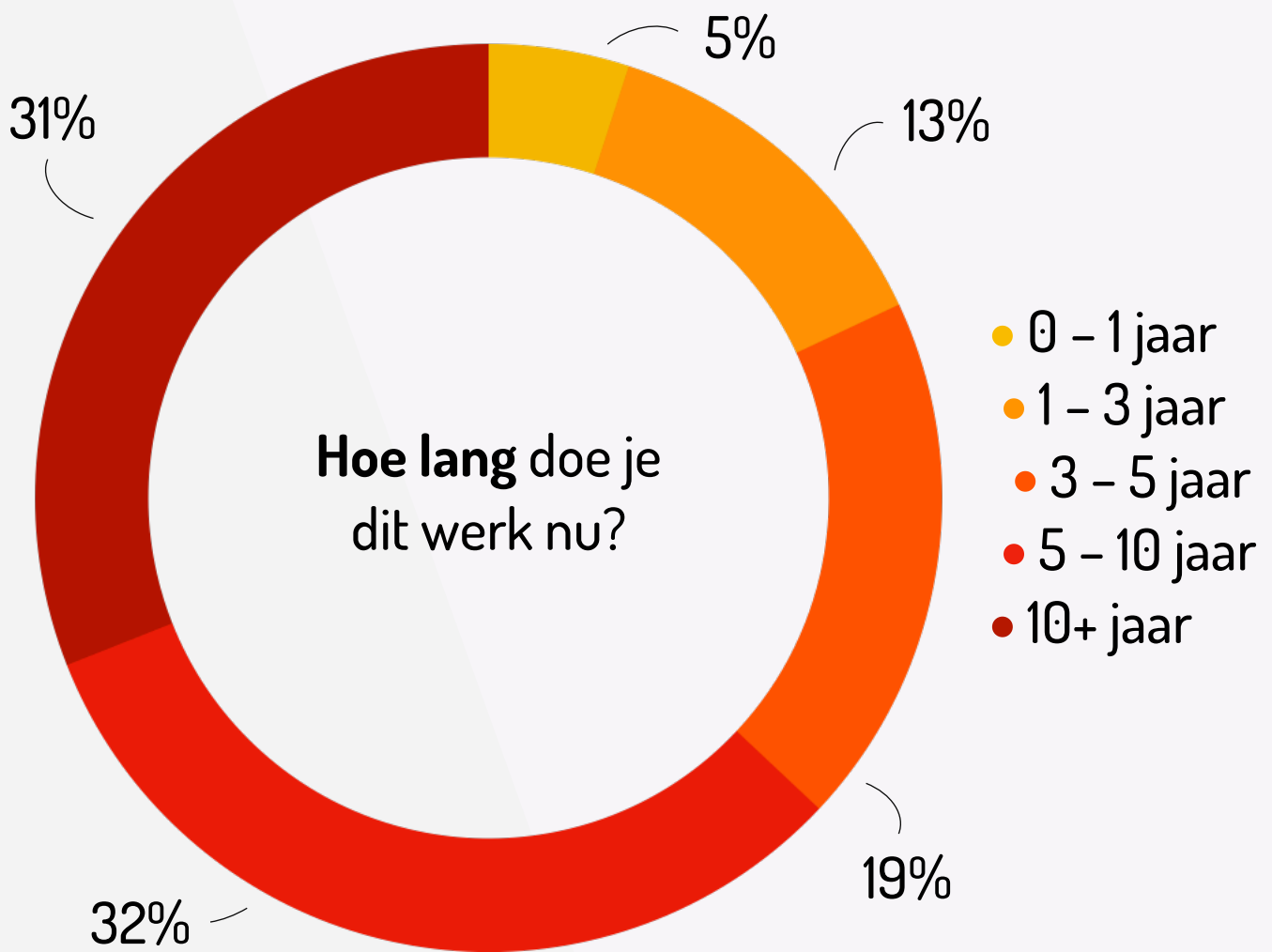
- Wat is de grappigste of grootste blunder die een **kandidaat/sollicitant** ooit bij JOU beging?
- Welke **wijze les(sen)** uit jouw blunder(s) zou je willen doorgeven aan anderen?

Tijd om je voor te stellen aan alle respondenten:



## Binnen welke branche doe je dit werk?





Kijk: we hebben weer een mooie mix te pakken! En wat mij meteen opvalt: **veel respondenten** zitten al **langer in het vak**.

Die zouden veel blunders op zak moeten hebben! Of zitten die blunders juist meer bij de minder ervaren collega's...?

## KOIBOIS

Maar wacht! Eerst nog even het volgende.

Toen ik mensen vroeg de enquête in te vullen, reageerde bijna iedereen positief. **Bijna** iedereen.

Eén persoon **bedankte** voor het invullen van de enquête en vervolgde:

“Daarbij vind ik dat de recruiterswereld reeds in een dusdanig slecht daglicht staat door de vele cowboys, dat er wat mij betreft niet ook nog eens (logenschijnlijk grappig en leuk bedoelde) fuckups moeten worden gespuid.”

Voor de duidelijkheid: ik wil niemand in een kwaad daglicht stellen. We maken nu eenmaal fouten. En die hoeven we van mij niet in de doofpot te stoppen. Sterker nog: als we er een **les** en een **lach** uit kunnen halen, dan is die fout des te waardevoller.

Ok, -einde disclaimert-. **Let's go!**



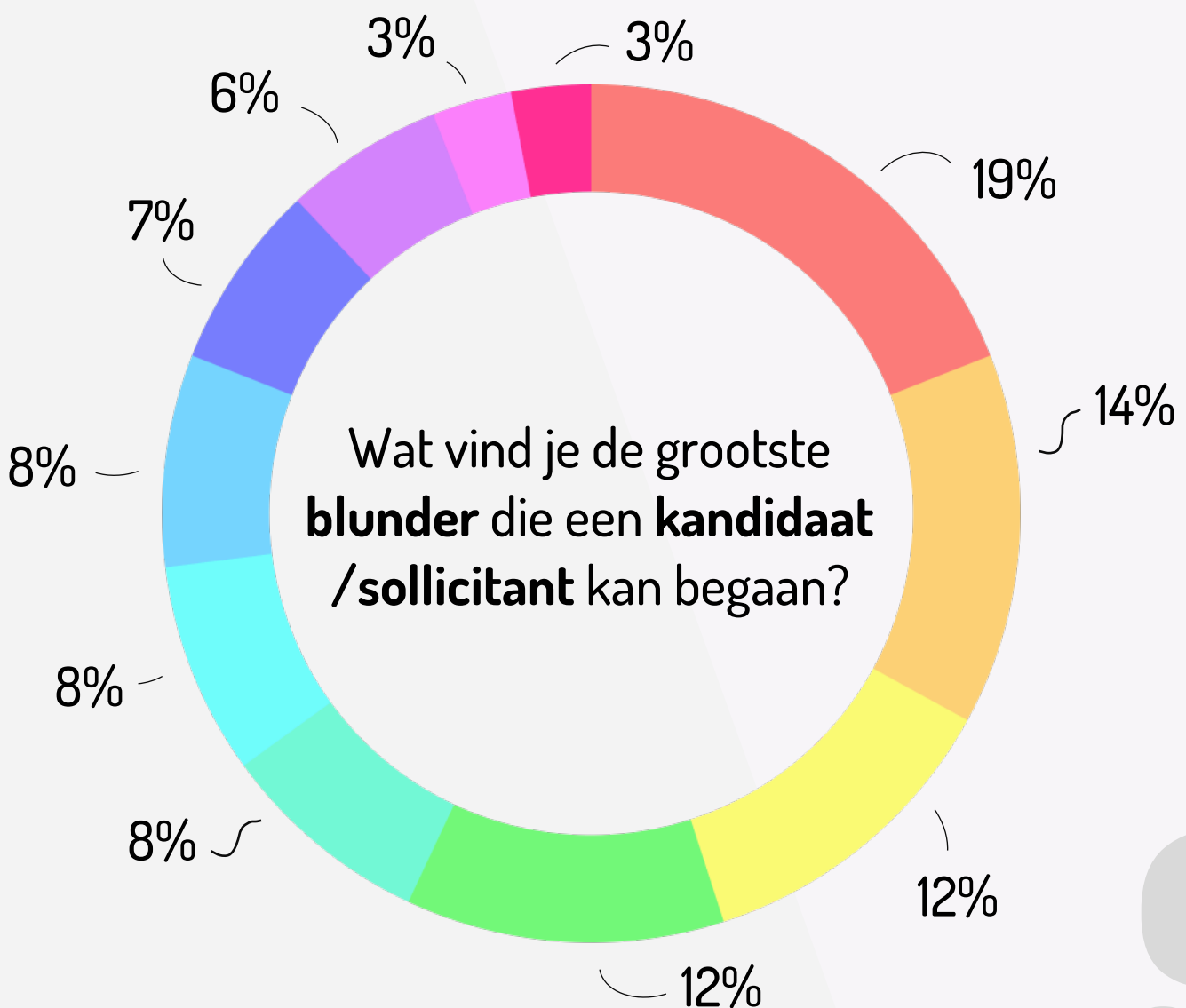


“Ik was vestigingsmanager bij een uitzendbureau voor **postkamermedewerkers**. Dus ik de mailing aan 100 prospects nabellen die ik eerder lekker **oldskool op de brievenbus** had gedaan. Want ja: postkamermedewerkers. Bij het 1<sup>e</sup> belletje was het al raak. “Jullie kunnen niet eens je **eigen mailing goed frankeren!**” Bleek dat ik de postzegels was vergeten...”

## 2: De resultaten

Fuckups in recruitment vinden aan 2 kanten plaats. Aan de kant van de recruiter. En aan de kant van de sollicitant.

Laten we beginnen met de kant van de sollicitant:



- 19% Plotseling niet meer bereikbaar zijn (ghosten)
- 14% Te laat komen op gesprek zonder bericht vooraf
- 12% Negatief praten over eerdere werkgevers / collega's
- 12% Niet inlezen voorafgaand aan het gesprek
- 8% Geen vragen stellen in het gesprek
- 8% Verkeerde aanhef / naam in sollicitatie
- 8% Te veel eisen stellen (salaris, uren, etc)
- 7% Taalfouten in de sollicitatie
- 6% Op het laatste moment afzeggen / zich terugtrekken
- 3% Solliciteren terwijl iemand niet aan de gevraagde criteria voldoet
- 3% Anders, namelijk

## WHO YOU GONNA CALL?

Even ter info: dit is wat recruiters en HR-professionals **over het algemeen** de grootste blunders vinden. (De voorbeelden van waargebeurde blunders lees je straks!)

Het moge duidelijk zijn: met **ghosten** maak je jezelf als sollicitant niet populair. Net als met **te laat komen zonder bericht vooraf**. Gewoon lekker blijven communiceren dus!

Trouwens: de minder ervaren respondenten zien dingen net even anders dan de meer ervaren~:

- Hoe meer ervaren de recruiter, hoe **vervelender** hij/zij een **verkeerde aanhef** vindt (17% vs. 41%).
- Hoe meer ervaren, hoe **vervelender** hij/zij **taalfouten in sollicitaties** vindt (17% vs. 30%).
- Hoe meer ervaren de recruiter, hoe minder erg hij/zij sollicitanten met **veel/hoge eisen** vindt (67% vs. 22%).

Dus: ga je solliciteren met een waslijst aan eisen? De meer ervaren recruiter is je vriend!

Wel je sollicitatie even quadruple-checken.



## THIS IS THE MOMENT

En dan nu één van de vragen waar ik het meest naar uitkeek. De eerste van de 2 open vragen:

**Wat is de grappigste of grootste blunder die een kandidaat/sollicitant ooit bij JOU beging?**

Hier volgt een greep uit de **80+ anekdotes**:

Ik zat in een gesprek met een kandidaat die na 5 minuten op stond en zei: "ik vind het hier helemaal niks en ik ga". Vond ik wel een grappige!

Op sollicitatie komen voor een customer-facing job, met een kapsel dat geschoren is in de vorm van een voetbal. Met als 'excuus': het is WK... Of in je kluskleding met verfspetters komen opdagen. Of met je moeder, vriend én kind komen opdagen, en dan vragen waar zij kunnen wachten en een kopje koffie kunnen pakken. Altijd lachen dat recruiten!



20 keer zeggen "je moet wel eerlijk zijn weetjewel" en aan het einde erachter komen dat de sollicitant alles had gelogen.

Aan het einde vragen wat mijn relatiestatus is...  
Euh...

Het was ca. 6 weken na de bevalling van onze eerste toen ik zelf eens solliciteerde. De recruiter stelde een vraag die ik nooit eerder had gehad, iets in de trant van "waar ben je trots op wat je uit je opvoeding hebt meegekregen?", zoiets en gezien mijn achtergrond kwam deze vraag onverwacht en keihard binnen en ben ik keihard gaan huilen en kon ik niet meer stoppen (iets met hormonen, oeps) haha. Overigens ook niet aangenomen ;-)

Bij één van de eerste sollicitatiegesprekken die ik voerde, vroeg ik de kandidaat: 'Waarom zouden we jou moeten aannemen?' Toen reageerde de kandidaat met: 'Wat een ontzettende k\*tvraag vind ik dat. Tja, je kan net zo goed honderd andere mensen aannemen in plaats van mij.' Dus... haha. Wel eerlijk.

Ik had ooit een sollicitant die heel ongemotiveerd over kwam in het gesprek, alles "leek hem leuk." Hij kwam voor een bepaalde functie, maar als we hem voor een functie in de logistiek als orderpicker meer zouden bieden, zou hij dat werk gaan doen. Hij gaf aan dat voor hem geld het belangrijkste was, dus hij ook zo weg zou zijn als de burens 10 cent meer zouden betalen. Fijn als je zo eerlijk bent, maar niet waar wij naar op zoek waren.

Vacature in de Freeze Dry afdeling in de Pharmaceutische sector. Meerdere sollicitaties ontvangen van mensen die solliciteerde voor Draaien en Freezen :-)



Solliciteren, zich vervolgens terugtrekken omdat de kandidaat een baan gevonden zou hebben en vervolgens dezelfde dag opnieuw solliciteren.

Zo zenuwachtig zijn, dat de koffie om ging, zijn bril van zijn hoofd viel en hij struikelde over het tapijt. Gênant, maar ook zielig tegelijk.

Ooit een keer een sollicitant gehad die zijn jas aanhield en dermate onderuitgezakt zat dat zelfs Jan Mulder er wat van zou vinden. Zijn woorden: "Ja, weet je, ik vind het allemaal wel prima zo. Ik moet solliciteren van mijn vader." Ik heb hem gelijk de voordeur laten zien.

Na afronding gesprek nog 2(!) uur blijven zitten en tegen ons aan praten. Ik wilde heel graag zijn tas inpakken, hem begeleiden naar zijn auto en hem zelfs nog wel naar huis brengen. Nee, dat is geen nieuwe medewerker geworden.

Oef, ik ben in de uitzendbranche begonnen en dan kom je er nogal wat tegen. De grootste blunders zijn toch wel de sollicitanten die hopen dat ze er wel een date uit kunnen halen. "Meisje, ik kan jou wel wat leren".

Ok: ik kan hier doorgaan met de overgebleven 60+ inzendingen, maar dat doe ik niet.

“Leestijd: 12 min.”, weet je nog?

Geen nood: de rest van alle anekdotes ga je **in mijn nieuwsbrief** teruglezen. Meer daarover aan het eind van dit rapport!

Toch nog even over de anekdotes. Er viel me al snel iets op. Er zijn **2 type blunders** die blijkbaar **vaker voorkomen**. Waarvan deze verreweg het meest voorkomt:

- Sollicitanten die hun sollicitaties door elkaar halen. Verkeerde (bedrijfs)namen in brieven. In een gesprek stug een andere functie of bedrijf blijven volhouden. Het gebeurt. En vaak!

Maar de meest bijzondere vind ik toch wel:

- Sollicitanten die denken dat ze een date uit het gesprek kunnen slepen (!). Klinkt als een gevalletje ‘Ik ben hier nu toch!’?

“Ik heb weleens 2 personen naar het **verkeerde gesprek** gestuurd. Beiden moesten redelijk ver reizen, vonden gesprekken best spannend en hadden met veel moeite vrij kunnen krijgen. Kandidaat A moest naar bedrijf A en kandidaat B naar bedrijf B. Maar ik had **de mails door elkaar gehaald** dus kandidaat A ging naar bedrijf B en vice versa.”

## OOPS!... I DID IT AGAIN

Ok, dan nu de blunders aan de recruiter-kant:



**13%** Niet reageren op sollicitaties

**11%** Plotseling niet meer bereikbaar zijn (ghosten)

- 9% Geen concrete reden geven voor een afwijzing
- 9% Een te rooskleurig beeld van de realiteit schetsen
- 8% Niet goed op de hoogte zijn van de in te vullen functie
- 8% Kandidaten lukraak berichten sturen via social media
- 7% Niet inlezen voorafgaand aan het gesprek
- 6% Geen gelijkwaardig gesprek voeren
- 6% Fouten in de vacature (oude info, spelfouten, etc)
- 5% Het gesprek vervolgen terwijl de keuze om niet door te gaan al is gemaakt
- 5% Te veel eisen stellen
- 5% Het gesprek aangaan terwijl de keuze al is gemaakt
- 3% Niet inclusief (genoeg) werven
- 2% Doorgaan met kandidaten om zo een keuzemogelijkheid te behouden
- 2% Geen contact houden met kandidaten die uit procedure zijn
- 1% Anders, namelijk:

Voor de duidelijkheid: het gaat hier om wat onze respondenten **over het algemeen** de grootste blunders in hun vakgebied vinden.

En de top 3 ('niet reageren', 'ghosten' en 'geen concrete reden') verbaast me niks. Het zijn de dingen die iedereen al jarenlang op de socials als '**not done**' bestempelt.

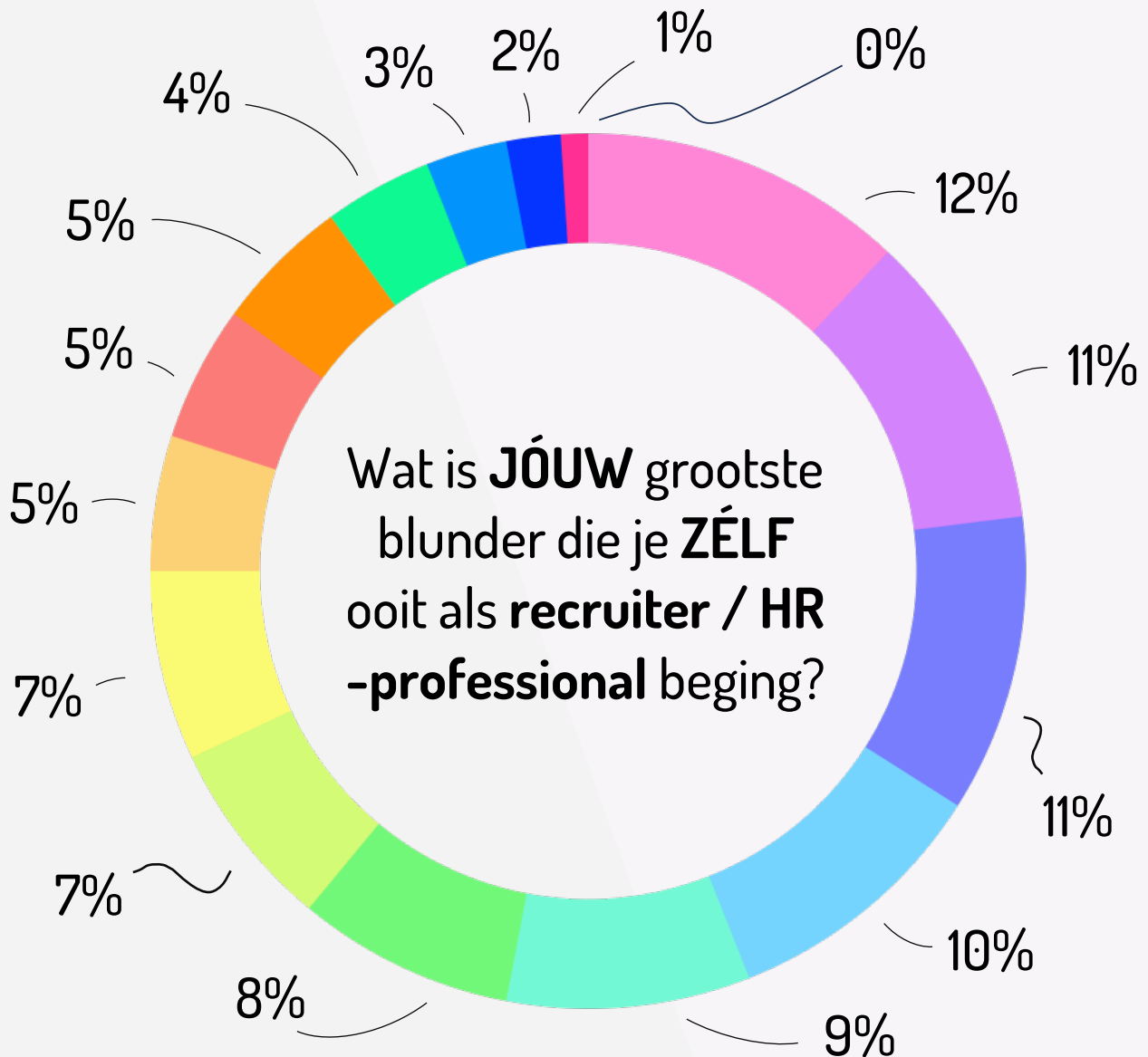
Wat me **wél** verbaast: 'niet inclusief (genoeg) werven' bungelt ergens onderaan. En dat terwijl je overal leest dat inclusiviteit in recruitment steeds belangrijker is?

Nog een opvallende: de hekkensluis is 'geen contact houden met kandidaten die uit procedure zijn'. Dat is, zeg maar, de basis van **talent pooling**.

Ben je ooit van plan te switchen van reactief recruten, naar pro-actief talent poolen? Dan zal 'geen contact houden met kandidaten die uit procedure zijn' voor jou een **dikke no-go** moeten zijn.

## SORRY SEEMS TO BE THE HARDEST WORD

En dan nu de blunders van onze **respondenten zélf**:



12% Fouten in de vacature (oude info, spelfouten, etc)

11% Geen contact houden met kandidaten die uit procedure zijn



- 11% Niet goed op de hoogte zijn van de in te vullen functie
- 10% Geen concrete reden geven voor een afwijzing
- 9% Een te rooskleurig beeld van de realiteit schetsen
- 8% Niet inlezen voorafgaand aan het gesprek
- 7% Niet reageren op sollicitaties
- 7% Anders, namelijk
- 5% Kandidaten lukraak berichten sturen via social media
- 5% Te veel eisen stellen
- 5% Het gesprek aangaan terwijl de keuze al is gemaakt
- 4% Doorgaan met kandidaten om zo een keuzemogelijkheid te behouden
- 3% Het gesprek vervolgen terwijl de keuze om niet door te gaan al is gemaakt
- 2% Plotseling niet meer bereikbaar zijn (ghosten)
- 1% Geen gelijkwaardig gesprek voeren
- 0% Niet inclusief (genoeg) werven

Ik vroeg nu dus specifiek naar de **blunders van onze respondenten** zelf. Same difference met wat ze 'over het algemeen' als blunder zien? Zeker niet!

Sterker nog, er zitten meerdere opvallende verschillen tussen:

- Opeens vinden we 'geen contact houden met kandidaten...' bijna **bovenaan**? (met 11%)
- Ghostende sollicitanten werden eerder dus gehegeld. Gelukkig maken onze respondenten zich zélf **amper schuldig aan ghosten!** (.....) (met 2%)
- **Helemaal niemand** gaat de mist in met 'niet inclusief (genoeg) werven'. (0%) Bijzonder: in eerder onderzoek\* gaven recruiters en HR-professionals ook al aan dat ze het prima doen op gebied van inclusiviteit en bias. Terwijl daar volgens mij nog genoeg te winnen valt. Een blinde vlek?

\*Check het onderzoek 'What The Vacature?'

En gelukkig hebben we ook nu weer een aantal **anekdotes** van onze respondenten:

Te hoog salaris geboden aan een kandidaat. Het ging om 150 euro meer, maar de budgethouder was onvermurwbaar, dus ik met mijn staart tussen mijn benen terug naar de kandidaat. Logisch dat hij een ander offer accepteerde.

Iemand een bericht op LinkedIn sturen en recruten, terwijl die al bij het bedrijf werkt...

We hadden ooit een kandidaat die doof was. Hij kwam vaak langs voor een gesprek met mijn collega. Vaak moesten wij dan lachen omdat hij ontzettend hard maar redelijk onverstaanbaar praatte. Is natuurlijk niet netjes maar het gebeurt je gewoon. En het was niet slecht bedoeld naar hem en we lieten dit ook nooit merken. Tot die ene dag dat ik alleen met een collega op kantoor was. Mijn collega ging net in gesprek met iemand toen de bel ging. Daar stond 'ie! Hij kwam wat afgeven en moest dus boven komen. Zodra ik de deur opende begon hij natuurlijk ronduit te praten en ook hier kon ik mijn lach niet inhouden. Het mooie was dat dit zo'n vrolijke gast was dat hij zelf keihard meelachte. Hij zei zelfs tegen me: "Grappig hè, hoe ik praat..."

Kandidaten door elkaar halen ;)

Een kandidaat kwam binnen met een vrouw. Ik vroeg hem vriendelijk of zijn moeder ook wat wilde drinken. Je raad het al: het was zijn moeder helemaal niet, maar zijn vriendin. Ontzettend ongemakkelijk dus omdat het een bepaalde toon had gezet. Tijdens het gesprek ging het over hun samengestelde gezin. Ik zat heel het gesprek te denken aan de fout die ik had gemaakt door 'moeder' te zeggen. Ik woog continu mijn woorden zodat ik geen fout meer zou maken. Maar als je dat te hard probeert, gebeurt het juist. Ik zei tegen haar "Leuk hè, zo'n kleinzoon" terwijl ik 'bonus zoon' wilden zeggen. Ik kon me gelukkig snel corrigeren maar het was er wel al uit... De kandidaat heb ik overigens wel langdurig geplaatst én vaak contact gehad met zijn vriendin. Die belde dan op en zei "Met de moeder van..." 😊

Na een telefonische intake, had ik twee kandidaten die achter elkaar op gesprek zouden komen door elkaar gehaald. Dat resulteerde in een zeer bijzonder gesprek met de eerste waarin ik iets aanhaalde uit het telefoontje met de tweede...

Ik zat als vestigingsmanager bij een intake die mijn nieuwe collega deed. Ik had mijn collega eerder uitgelegd dat het soms helpt om een bepaalde houding of gedrag van een kandidaat hardop te benoemen. Deze kandidaat draaide op een gegeven moment steeds ergens omheen. Om mijn collega het goede voorbeeld te geven, benoemde ik dat gedraai dus expliciet richting de kandidaat. Dat schoot linea recta in zijn verkeerde keelgat. Hij stond op, riep boos "Wat ben jij een eikel zeg!" en stootte de deur uit. Leuk voorbeeld voor mijn collega.

**Ook weer  
van mijzelf!**

“Een kandidaat belde mij eens terug. Hij zei alleen “Je hebt me gemaïld”. Toen ik zei “Dan ga ik even kijken waarom ik je gemaïld heb”, zei hij “Je hebt gemaïld dat ik ben **aangenomen zonder gesprek**”. Niet echt een handig (of leuk) “grapje.” Ik reageerde dan ook niet, waarop hij ook nog zei “Dat was een **grapje**”. De stilte na mijn **“Dat begrijp ik”** was vrij ongemakkelijk.”

## YOU GOT TO LIVE AND LEARN

Genoeg statistiekjes en cirkeldiagrammetjes waar je pijn in je ogen van krijgt! Het is tijd voor **de laatste** van de 2 open vragen:

Welke wijze les(sen) uit jouw blunder(s) zou je willen doorgeven aan anderen?

Zoals ik al zei: blunders zijn helemaal niet erg. Waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. En als je slim bent, probeer je **de lol** en **de les** in de blunder te zien.

Die les, daar ben ik naar op zoek met deze laatste vraag. Eens kijken of onze respondenten iets hebben **opgestoken** van hun blunders:



Durven doorvragen, zowel van toepassing op de klantengesprekken als de interviews met kandidaten. Transparantie is belangrijk, niet altijd gemakkelijk, maar de betrokken partijen appreciëren dat wel.

Bij hoog-technische functies heb ik vaak minimale kennis/informatie. Vroeger probeerde ik hier het beste van te maken, wat soms resulteerde in een niet volledig kloppend verhaal of een erg versimpelde versie van de functie. Tegenwoordig geef ik eerlijk aan dat ik niet de Engineer ben. Desnoods maak ik een grapje om het ijs hierover te breken. Men snapt dit over het algemeen goed. Met name als je de focus legt op wat jij wél voor de kandidaat kunt doen.

Wat ik heel hinderlijk vind van mijn collega recruiters is het massaal copy en paste berichten sturen, zeker naar mensen die op hun profiel aangegeven hebben niet open te staan voor een nieuwe functie. Als ik kijk hoeveel ik zelf benaderd word. Veelal met generieke berichten die duidelijk niets met mijn profiel te maken hebben of me vertellen waarom ik alsnog een overstap zou moeten overwegen terwijl ik aangeef niet op zoek te zijn. Wat ik ook graag door zou willen geven aan bureaurecruiters: stop met het sturen van cv's van kandidaten naar bedrijven. Luister naar de tekst die onder de vacatures staat waarin aangegeven wordt dat het bedrijf niet open staat voor ongevraagd toegestuurde cv's. Ik heb recent 3 'geanonimiseerde' profielen ontvangen die ik binnen een paar minuten alsnog allemaal op LinkedIn gevonden had (dat deze mensen daar op niet beschikbaar staan, laat ik er nog even buiten). Voor mij is het ongevraagd toesturen van cv's een reden om je op de zwarte lijst te zetten en wanneer ik dan wél hulp zoek bij het invullen van mijn vacatures, benader ik jou in ieder geval niet.

Soms krijg je een half bericht van de manager waarom iemand afgewezen is. Stop hier altijd tijd in om managers op te voeden om concreet te vertellen waarom de keuze niet gevallen is op de kandidaat.

Iedereen kent wel de momenten dat je dag zo gevuld is dat je achter de feiten aan blijft lopen. Lichte stress, want je moet nog zoveel doen, maar de kandidaat moet ook gebeld worden. Ik ben mij ervan bewust dat ik dan niet de oprechte aandacht kan geven die elke kandidaat verdiend. Het helpt mij om op dat soort momenten mij even een paar minuten terug te trekken om mijn hoofd weer leeg te maken. Ik begin mijn gesprek met een lach op mijn gezicht, want hoe gek het ook klinkt, door die lach begint het gesprek op een ontspannen manier en gaat de rest vanzelf.

Wees altijd eerlijk en realistisch. Als iemand daardoor afhaakt dan past het simpelweg niet. Niet scoren om het scoren. Probeer altijd kwaliteit te leveren. Daar haal je uiteindelijk zoveel meer voldoening uit.

Sometimes you win, sometimes you learn. Maak je een foutje? Own your mistake! (met een lach ;)


Nivea....dat is een hele goede crème, maar staat ook voor: Niet Invullen Voor Een Ander. Met andere woorden: ondanks ervaring en onderbuik, toch doorvragen, het mailtje sturen of telefoon pakken om meer over een sollicitant te weten komen.

## AND NOW, THE END IS HERE...

Het voelt toch ieder keer weer gek. Om maar **'een paar' anekdotes en adviezen** in een rapport te gebruiken. Toch sta ik daar achter.

Hoe hard ik mijn best ook doe om iets interessants te maken: 10 tot 12 minuten is de **max**. Meer aandacht dan dat kun je tegenwoordig niet vragen van mensen.

Toch ga ik ook **alle andere reacties** van de respondenten nog met je delen. Hoe? In mijn toekomstige **nieuwsbrieven!**



Slim bedacht hoor, Frank. Maar echt. Denk maar niet dat ik ga uitleggen dat mensen naar [www.frankraak.nl](http://www.frankraak.nl) moeten gaan. En dat ze zich daar kunnen inschrijven. No way!

### 3: Resumé Overflakkee

Ik weet niet welke conclusies jij uit dit onderzoek trekt, maar dit zijn de mijne:

1

Blunders zijn top! Ze bieden iets om te lachen of om te leren, en regelmatig ook allebei. Al heb ik wel het idee dat mensen makkelijker blunders van 'de ander' delen.

Eigen blunders worden toch wat zuiniger gedeeld. En ze bevatten vaak gelijk een soort **disclaimer**. 'No candidates were emotionally harmed or killed when my recruitment fuckup took place'. Dat idee. Het is een soort reserve die ontbreekt wanneer er een blunder van 'de ander' wordt gedeeld.

Je begrijpt: ik zal eens een enquête houden onder **sollicitanten**. Eens kijken wat die te vertellen hebben over de blunders van recruiters en HR-professionals!



2

Al die sollicitaties waar kandidaten maar druk mee zijn... Al die kandidaten waar recruiters maar druk me zijn... Je zou er **de kluts** van kwijtraken! En dat doen mensen. Veel mensen.

Het was bijzonder om te zien hoe vaak kandidaatnamen worden verwisseld, vacatures door elkaar gehaald, en, nou ja, **eigenlijk van alles** per ongeluk door elkaar wordt gehaald in recruitment. 😂



3

Ik blijf gefascineerd door hoe makkelijk 'inclusiviteit' wordt afgedaan. Niet inclusief (genoeg) werven wordt dus niet echt als een blunder beschouwd. En niemand vindt dat ze daar zelf weleens de mist mee ingaan. **Vreemd.**

Misschien moet ik hier maar eens een **onderzoekje op zich** aan wagen. Al vraag ik me af hoe ik dat hete hangijzer goed ga onderzoeken....?

## THANK YOU, NEXT

Bij iedere enquête vind ik het weer een **kick** om alle ingevulde formulieren binnen te zien druppelen.

Dat mensen blijkbaar de moeite nemen om één of andere door mij bedachte enquête in te vullen, vind ik gewoon **supertof**.

Zonder de gulheid van deze mensen kan ik mijn onderzoeken niet doen.

Dus deze is voor alle 118 respondenten van Recruitment F\*ckups: **bedankt!**

En natuurlijk nog een dikke dankjewel **aan jou**, lezer. Je bent er doorheen!

Wat mij betreft tot het volgende rapport! Ik heb alweer **iets leuks** bedacht waarover ik recruiters en HR-professionals aan de tand kan voelen...

Stay tuned!

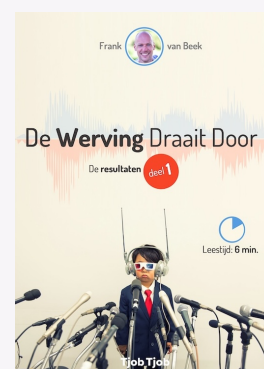
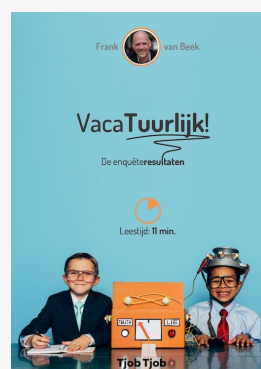
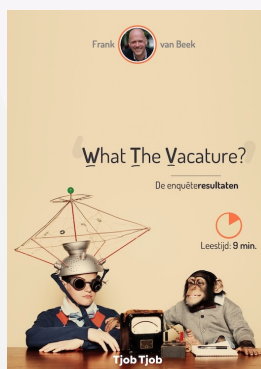


# TOCH NOG TREK IN IETS EXTRA'S?

De **whitepaper** met  
inspiratie voor je vacatures

9 recruiters in 9 anonieme,  
**telefonische** interviews

De **1<sup>e</sup> enquête** onder recruiters  
en HR-professionals



De enquête onder  
**lezers** van vacatures

Recruiters over de 10 grootste  
**dooddoeners** in vacatures

Check: [www.frankraak.nl/downloads](http://www.frankraak.nl/downloads)

Wil je meer weten over deze resultaten? Of misschien kan ik je helpen met jouw vacature? Met de TjobTjob-tool maak ik **bijzondere vacatures** voor bedrijven. Toffe look & feel, scherpe teksten: you know me 😊  
Neem vooral contact met me op! Vind ik leuk.

Frank van Beek

[frank@frankraak.nl](mailto:frank@frankraak.nl)

<http://linkedin.com/in/fjvanbeek>

