



Geen job, wel feedback

Grootste fouten bij afwijzingen

Je stuurt je cv, bereidt een gesprek voor, investeert tijd en hoop. En dan komt de afwijzing. Of erger: helemaal niets. Voor sollicitanten voelt een slechte afwijzing vaak pijnlijker dan de afwijzing zelf. Wat loopt er mis? Vijf fouten die werkgevers nog te vaak maken en hoe het beter kan.

TEKST WILLIAM VISTERIN



Deelnemen aan een sollicitatie is als de *Mini-playbackshow* op televisie van weleer. Toen opperde de presentator ook steeds dat ‘er maar één de winnaar kan zijn’. En net als weleer moeten alle andere jobkandidaten omgaan met (negatieve) feedback. Al loopt dat wel eens mis.

1. GHOSTING: NIETS MEER LATEN HOREN

De grootste frustratie na een sollicitatie? Complete radiostilte. Geen mail, geen telefoontje, geen update: de grote leegte. Onderzoek van HR-adviseur Acerta toonde onlangs aan dat ghosting alle leeftijden treft: 62 procent van de 50-plussers en 46 procent van de jongeren zegt na een sollicitatie geen feedback te krijgen.

Vaak is dat een gevolg van drukte of gebrekkige opvolgsystemen bij werkgevers of recruiters. Maar voor kandidaten voelt dat vreemd. Ze investeren tijd in hun cv, bereiden gesprekken voor en maken soms zelfs een proefopdracht. Als daarop geen reactie volgt, tast dat zowel hun motivatie aan als hun vertrouwen in het bedrijf. En bovendien ook de reputatie van de werkgever zelf.

2. JE KRIJGT EEN KILLE STANDAARDMAIL

“Bedankt voor je interesse, maar we kozen voor een andere kandidaat.” Meer staat er eigenlijk niet. Geen naam, geen context, geen redenen. Zo’n generieke afwijzing voelt afstandelijk. Kandidaten krijgen geen houvast en blijven achter met vragen.

Dat kan anders. “Een goede afwijzingsbrief bedankt de kandidaat, geeft een korte uitleg en houdt de deur open voor toekomstige kansen”, aldus Jacco Valkenburg, recruiter en auteur van het boek *Recruitment 4.0*. Door bijvoorbeeld te vermelden dat de gekozen kandidaat meer relevante ervaring had in een specifieke sector, wordt de beslissing voor een kandidaat begrijpelijker.

Vaak is mail zelfs niet de beste manier. “Waar mogelijk is bellen of persoonlijk contact de beste optie, vooral bij intensieve procedures of gesprekken”, vindt Valkenburg, die stelt dat als er wordt gemaïld, dit het best met zorg, aandacht en oprechte waardering gebeurt.

3. JE KRIJGT PAS LAAT RESPONS (OF VEEL TE SNEL)

Timing bepaalt in sterke mate hoe een afwijzing wordt ervaren. “Te vroeg voelt onpersoonlijk en overhaast, te laat frustreert kandidaten die op antwoord wachten”, oppert de recruiter.

Al zijn er, volgens hem, hiervoor wel richtlijnen. Stuur je enkel je cv, dan verwacht je reactie binnen één week na de sluitingsdatum van de vacature. “Kandidaten verwachten op dit moment geen uitgebreide uitleg, maar wel een reactie die duidelijkheid biedt.”

Maar hoe verder je in het proces zit en al een aantal gespreksrondes hebt gehad, hoe sneller je als kandidaat duidelijkheid verwacht. Na een eerste gesprek is een reactie binnen drie tot vijf werkdagen bijvoorbeeld redelijk. Na meerdere rondes of een assessment liefst binnen 48 uur.

4. JE KRIJGT GEEN INHOUDELIJKE FEEDBACK

Voor sollicitanten is een afwijzing niet alleen een teleurstelling, maar ook een kans om bij te leren. Wat ontbrak er precies? Was het een gebrek aan ervaring of technische kennis? Of eerder je presentatie en communicatie?

Voor sollicitanten betekent dat: je wordt misschien niet gekozen, maar je wordt wel serieus genomen. Kandidaten ervaren meer woorden als meer aandacht en betrokkenheid, zo blijkt. “Uitgebreide brieven scoren systematisch beter dan korte, efficiënte varianten”, stelt Valkenburg vast.

Belangrijk is wel dat feedback eerlijk én zorgvuldig wordt geformuleerd. Vage formuleringen als ‘niet de juiste klik’ komen bijvoorbeeld minder goed over dan duidelijke criteria.

5. DE DEUR GAAT DEFINITIEF DICHT

Sommige afwijzingen klinken als een eindpunt. Geen uitnodiging om contact te houden, geen suggestie om later opnieuw te solliciteren, geen verwijzing naar andere vacatures.

Dat is jammer, want talent verdwijnt niet. “Volgens onderzoek van LinkedIn solliciteert 15% van de afgewezen kandidaten opnieuw binnen twee jaar”, weet hij. “Een positieve afwijzing verhoogt deze kans.”



Een goede afwijzingsbrief bedankt de kandidaat, geeft een korte uitleg, en houdt de deur open voor toekomstige kansen”



Nog meer interessante artikels te ontdekken op: www.jobat.be