

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? Vier fouten die werkgevers nog te vaak maken en hoe het beter kan.

Tekst: William Visterin

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 en bereiden gesprekken voor. Als daarop geen reactie volgt, tast dat zowel hun motivatie als hun vertrouwen in het bedrijf aan.

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 reden. Zo’n generieke afwijzing voelt afstandelijk.

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.

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”, weet 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. Maar hoe verder je in het proces zit, en al een aantal gespreksrondes hebt gehad, hoe sneller je als kandidaat duidelijkheid verwacht.

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.



PROVINCIE LIMBURG WERFT AAN

www.limburg.be/vacatures
[#limburgbevacatures](https://twitter.com/limburgbevacatures)
   

DIRECTEUR APP SCHOOL MUNSTERBILZEN

Het Provinciaal Onderwijs Limburg staat voor kwaliteit en speelt flexibel in op de hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen. In de APP School geloven we dat onderwijs pas écht werkt als het raakt. Niet vanuit vaste structuren of leerstof op automatische piloot, maar door leerlingen te laten ontdekken, proberen, groeien en sturen in hun tempo met hun talenten.

In september 2026 starten we met een doorgedreven vorm van samenwerking tussen APP School en BuSO de Wissel-ASSist. We proberen het personeel van beide scholen samen te brengen op één campusniveau en er komt één multidisciplinair team voor de hele campus. Beide scholen gaan steeds meer opereren als één inclusieve school.

Bovenstaand project in goede banen leiden, vergt sterk inclusief leiderschap, gecombineerd met strategisch en veranderkundig vermogen. Als directeur ben je bovendien eindverantwoordelijke en leid, coördineer en superviseer je de dagelijkse gang van zaken in de school, en stuur je het personeel aan.

PROFIEL

- Je bent in het bezit van een diploma van ten minste master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid (BPP).
- Je bent bekwaam om een visie te ontwikkelen en strategieën op te stellen om deze uit te voeren.
- Je tracht zo goed mogelijk het pedagogisch project van de school te realiseren.
- Heb je ervaring in het onderwijs? Dat is een pluspunt.

ONS AANBOD

- Tijdelijke aanstelling, voltijds
- Brutomaandloon: minimum € 5.404,62 en maximum € 9.282,34

MEER INFO

Solliciteren? Mail uiterlijk donderdag 19 maart 2026 jouw kandidatuur met motivatiebrief, een uitgebreid cv met pasfoto en een kopie van je diploma's naar celprovond@limburg.be (de datum geldt als bewijs).

Geen paniek!

**Met de juiste opleiding
via Jobat serveer je
straks alleen nog
topgerechten.**



← **Ontdek vanaf nu duizenden opleidingen op jobat.be**