



Ook voor een sollicitant zijn die eerste 90 seconden cruciaal



Een sollicitatiegesprek duurt gemiddeld een uur, maar de eerste minuten wegen het zwaarst. Die befaamde *first impression* geldt bovendien niet alleen voor de recruiter of potentiële werkgever, maar ook aan de andere kant van de tafel. Jij maakt als sollicitant eveneens razendsnel een inschatting of die job, werkgever of werksfeer werkelijk iets voor jou is. "Een interviewer toont maar beter oprechte interesse."

Tekst: William Visterin

Volgens onderzoek van recruitment specialist Robert Walters bij 2.000 respondenten beslist bijna de helft van de sollicitanten binnen 90 seconden of ze zichzelf in een organisatie zien werken. "De eerste paar minuten van een sollicitatiegesprek kunnen verrassend bepalend zijn", zegt Pip Wells, senior manager future of work advisory bij Robert Walters.

Een positieve ervaring voor een kandidaat begint al bij duidelijke, tijdige communicatie over locatie, tijdstip en verwachtingen. Op de dag zelf helpt een verzorgd en rustig kader. Als het interview online plaatsvindt, is het handig dat ook de recruiter vooraf de verbinding controleert en zorgt voor een professionele achtergrond.

UBER

Of het gesprek nu fysiek of online is: de kwestie is toch ook om op tijd te komen. Uit het onderzoek van

Robert Walters blijkt dat 47% van de kandidaten negatief denkt over een bedrijf als de interviewer te laat arriveert. "Niets straalt meer desinteresse uit dan een interviewer die te laat komt of gehaast overkomt", oppert Pip Wells.

Onlangs deden bijvoorbeeld meerdere kandidaten hun beklag over Uber-recruiters die te laat kwamen of het gesprek zelfs volledig vergaten. De negatieve ervaring ging viraal op sites als Reddit en werd later erkend door het bedrijf zelf, dat zijn rekruteringsproces herzag.

Wanneer de sollicitant arriveert, maken een vriendelijke begroeting, oogcontact en een korte informele babbel al een wereld van verschil. "Sollicitanten pikken de toon, energie en intenties op. En ze gebruiken die signalen om te beslissen of dit een plek is waar ze zichzelf succesvol zien worden", zegt Wells.

GEEN KRUISVERHOOR

Na een vlotte start is het zaak om die positieve dynamiek vast te houden. "Veel interviews voelen voor sollicitanten als een test: een reeks gesloten vragen waarbij ze vooral moeten 'presteren'. Dit kan afstand creëren en zorgt ervoor dat kandidaten zich minder op hun gemak voelen." Door er een dialoog van te maken, ontstaat meer wederzijds begrip.

Een interviewer of hiring manager is op dat moment het visitekaartje van de organisatie. Professioneel enthousiasme en oprechte interesse zetten, volgens haar, de toon voor een vlot gesprek. "Het maakt al een groot verschil als zo'n interviewer laat merken dat hij of zij blij is met je interesse in hun bedrijf. Sollicitanten willen werken voor organisaties die gepassioneerd zijn over wat ze doen."

Kèm het voor Ranst



Werken bij gemeente Ranst? Da's kiezen voor een warme, moderne werkgever waar je je goed voelt – op én naast het werk. Zin om deel uit te maken van ons hecht én dynamisch team? Wij zoeken een:

MAATSCHAPPELIJK WERKER

Voltijds (4/5 bespreekbaar) – contract onbepaalde duur – werfreserve (2 jaar)

Zèdde hier goed in?

- Gesprekken voeren en huisbezoeken doen, samen met de cliënt een hulpverleningsplan opstellen en psychosociale begeleiding bieden.
- Sociaal-financiële onderzoeken uitvoeren, sociale verslagen opmaken en voorstellen doen voor financiële hulp zoals leefloon.
- Samenwerken met het afdelingshoofd en je talenten inzetten om iedereen te ondersteunen die aanklopt bij de sociale dienst.

Wèmmen voor jou:

- Verloning volgens B1-B3 plus extralegale voordelen (maaltijd-, eco- en cadeauchques, hospitalisatieverzekering, eindejaarstoelage, fietsvergoeding ...).
- Boeiende job in een leuk team.

Gèt voor ons:

- Je bent in het bezit van het juiste diploma. Raadpleeg de aanwervingsvoorwaarden op onze website (ranst.be/vacatures) voor meer info.
- Je slaagt voor de selectieprocedure.

Hèdde er zin in? Solliciteer met je cv, motivatiebrief, diploma en een recent (max. 3 maanden oud) blanco uittreksel uit het strafregister. Bezorg dit uiterlijk op 11/11/2025 via hrm@ranst.be of per post naar Dienst HRM, Gustaaf Peetersstraat 7, 2520 Ranst.

De selectieprocedure omvat een schriftelijke thuisopdracht (ontvangst op 13/11/2025 om 9u, indienen uiterlijk 16/11/2025 om 00u00) en een selectie-interview op 24/11/2025 voor de geslaagde kandidaten.

Vragen?

- Over de inhoud van de functie: Elien Schuerwegen (03 470 69 08)
- Over de selectie/wedde: Dienst HRM (hrm@ranst.be)



Geen paniek!

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



← Ontdek vanaf nu duizenden opleidingen op jobat.be

Jobat is al lang meer dan een job site. Het is hét carrièreplatform van België. Ga snel naar Jobat.be of download de Jobat app!