ATLAS.ti Report

Thesis

Quotations grouped by Documents

Filter:

Filter quotations which are coded with any of the codes “Definitie van kwaliteit”, “Differentiatie van vacatures”, “General information”, “AI Integratie”, “Structurele overwegingen”, “Weergave van bedrijfsidentiteit”

Report created by Mick van Riemsdijk on 14 May 2025

# icon 3 Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

42 Quotations:

## icon 3:1 ¶ 22 in Company B Interview

Codes:

○ General information

Content:

Working here four years already. As a recruiter also nowadays I'm just kind of coordinator for supervisor of the recruitment department busy for for the process

## icon 3:2 ¶ 22 in Company B Interview

Codes:

○ General information

Content:

logistic companies like 90% of logistic, 10%. Others we are operating with international recruiters, mostly recruiters from Slovakia, Hungary and Poland.

## icon 3:3 ¶ 24 in Company B Interview

Codes:

○ General information

Content:

Language for all of us is English.

## icon 3:4 ¶ 28 in Company B Interview

Codes:

○ General information

Content:

Exactly a production. And also we have some agriculture, agriculture, but it's not so much 90% as I mentioned logistics that we are focused on.

## icon 3:7 ¶ 32 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures

Content:

the language expectation of the of the knowledge of logistic itself. Like somebody can use a forklift EPT, stuff like that.

## icon 3:8 ¶ 34 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Or they are just looking for somebody who they can teach. So that kind of information also environment school where we can also also environment is.

## icon 3:9 ¶ 38 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Structurele overwegingen

Content:

For example we are if the client requires some special requirement, it can be certificate special certificate. It can be also special documented people has to have before they start work.

## icon 3:10 ¶ 38 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures

Content:

That's when we work in logistics in the air. Yeah. Companies who do a lot of with loading air aeroplanes, aeroplanes and stuff like that that you need to be able to certificate

## icon 3:12 ¶ 42 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

What is the environment exactly? If it's cold, are you providing working clothes or just small details? But it can be important.

## icon 3:13 ¶ 46 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ General information

Content:

the work environment, the culture, what they have there or as I mentioned, if they provide working clothes or not working shoes or not this kind of things.

## icon 3:15 ¶ 56 in Company B Interview

Codes:

○ General information

Content:

I would like to say the high school is the standard of the educational level

## icon 3:16 ¶ 58 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Function requirements and then arbeidsvoorwaarden.

## icon 3:17 ¶ 61 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

we are looking for inside the logistic people who can be teachable. So without the knowledge itself from logistic and also people who has some knowledge already in the logistic area and those people are who has The Who has to have the knowledge are the forklift drivers, the team leaders. The EPT drivers, the order pickers. Here they they are looking for people with knowledge and experience and for the simple jobs for simple physical jobs in the warehouse we are looking for people. Yeah, the experience is not that monetary.

## icon 3:18 ¶ 63 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

But for the for the lighter position as a as a container loader where we are not looking for that much experience and knowledge, we can be also a little bit lighter with the with the English knowledge they have to speak English still, but I would like to say A2B1 maximum.

## icon 3:19 ¶ 64 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

there's more differentiation in the requirements than the the language level you're using

## icon 3:20 ¶ 65 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

the structure of the job listing on our website is always like that with the job requirements and then the company info and stuff like that,

## icon 3:21 ¶ 70 – 71 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Tell what's kind of values and motives the company has incorperated in the job listing.

 It's about the sort of things about avoc that's in that bedrijfs information part. Yeah, it's there always.

## icon 3:22 ¶ 75 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

So we have the company information and that could be just a small text from the website of the specific company or it could be that we ourself wrote a little bit of. A part about that company.

## icon 3:23 ¶ 78 in Company B Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

no connection yet to the to the job itself.

## icon 3:24 ¶ 79 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Yes, we mentioned this all all the time because when we are looking for a specific person for a specific position, we always put their symptoms that OK, this is your position, but you have to be open and have to be helpful for other departments as well inside the warehouse. So it means that, yeah, the connection between other functions, it's there could be there.

## icon 3:25 ¶ 83 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

yeah. Marketing companies check. We have an external marketing department.

## icon 3:26 ¶ 85 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Which checks for checks, the languages and checks the the text. Before we publish, yeah, how how it looks like, how it will looks like in in our website.

## icon 3:27 ¶ 87 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

check the SEO.

## icon 3:28 ¶ 100 – 101 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

The certain information needs to be in the part about the the company itself. About the job requirements, no, no. OK.

￼ Roderick Juffermans 16:29 No, we don't have that yet, no.

## icon 3:29 ¶ 108 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit

Content:

When our website is popping up as much as possible

## icon 3:30 ¶ 110 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Company name. They're not our company, but for example, where you know that helps a lot fresh or action or Lido that that helps like the no name. That you get more efficacy that the popular companies, right? But if you go to full layout for example, it's just a regular logistics company not known. So it's more difficult to find people there. It's, yeah, it's a shame when buying a brand, you know like Nike and Adidas, whatever you buy, you prefer above unknown brands. Yeah, something like that.

## icon 3:31 ¶ 111 – 112 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Interviewer: Have you also noticed a difference if you change the title of the job for example?

Interviewee: Not really, not really. In the beginning we had because we had, we had a standard translation on it.

## icon 3:32 ¶ 113 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

For different languages, for Polish, for Hungarian, for Slovakian

## icon 3:33 ¶ 115 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Structurele overwegingen

Content:

Easily readable or? Or is there some small parts which explains what the job is or do they also need to read the whole text they need to read the whole text is the second, so the job description and what is on the website is only the same. Yeah. So there's no, no, no shortage, notice or or keywords or.

## icon 3:34 ¶ 117 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

In our previous website we had. A summary part on top with small icons where they can easily read. OK, it's a job for 36 hours a week. This is the salary. They need to be resale focused with some. Soft skills in it and a small description about the tasks that they do and then below that they had the the bigger information with with more information about the specific tasks that they do and a little bit more of. Just more plain text about what they are going to do.

## icon 3:35 ¶ 131 in Company B Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Of course we are speaking about different educational levels of people. I would like to say yes. I'd like to say yes because in the past in the past.

## icon 3:36 ¶ 134 – 135 in Company B Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Is there a part of employer branding integrated into the job listings?

￼ Roderick Juffermans 24:44 Not really.

## icon 3:37 ¶ 141 in Company B Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

But culture is, yeah. And we talk about the, the, how they get to know the work. So in in that schema and the begeleiding. So we do ask or we do tell them what would be the the procedure when they come and work there? Yes. But no, nothing about leadership. No, not leadership.

## icon 3:38 ¶ 142 – 143 in Company B Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

You will tell them, or it's already in in the job listing.

￼ Roderick Juffermans 25:42 we are telling. Yeah. And and it. Yeah. Sometimes it's sometimes it's in the text as well. Yeah, I've read it's some I I would say it's mentioned in the text. But yeah, we are more telling about this than than it's visible on the website.

## icon 3:39 ¶ 148 in Company B Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Sometimes people or sometimes clients have a specific demand for that because they would have a two day.  In-werk traject.

## icon 3:42 ¶ 157 – 158 in Company B Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Interviewer: Do you guys use AI in the creation of job listings already?

 Interviewee: And I use, yes we we try to use as as more as as much as possible from now yes.

## icon 3:43 ¶ 160 in Company B Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

I would like to say in recruitment, if you speak about the recruitment, it's yeah, almost. Almost all of us this year started to use the chat GPD for creating. I think for for selling the offer. Yeah.

## icon 3:44 ¶ 167 – 168 in Company B Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ AI Integratie

Content:

Interviewer: OK, perfect. Have you noticed any quality reductions? If you're using AI?

Interviewee:  No, no.

## icon 3:45 ¶ 170 – 171 in Company B Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Interviewer: OK. That's good if if it gets produced, do you still alter it?

Interviewee:  Yep.

## icon 3:46 ¶ 175 in Company B Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Yes, I would like to say the maximum amount of words is around 200 to 300, but this is right, really maximum.

## icon 3:47 ¶ 194 in Company B Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Helping I I would like to say, if we speak about about ratio like. 30 thirty 40% of AI and the rest human really. I thought 10% human in 30 and 90% AI because I think when you raise the right question and tell the folks you get less work, I think. What I sometimes see, and I just also compare with what's going to with AI with four or whatever, if you raise the right question, right so. I don't know, but if I speak, I speak only about the environment where we are operating so. And the environment where we are looking for people and the kind of education level where we are looking for people, I see that it's still helpful when we have their their human touch as much as we can because the people sometimes let's say I generate something with AI gives a beautiful word, beautiful text, beautiful everything. Sometimes when people do not understand this. No, we did try to see stuff like that. So that's why still would like to have the human touch there and it's handy right there in this environment because just I don't want to argue about it. But what I see, for example, if you're asking I to write a text on university level or you write a text on about low education level, you get two different texts where the same outcome, you know different words are used. Different. Different. So it's also I think raising the right question to AI or in this case instructs AI with what you want to hear and see and read. Based on your audience, you have so I don't know, maybe the last time you take on that part, the more time you have where you can use the human touch by talking to the first. It's also true. But from experience how I see now. Yeah, yeah, that's fine. We're just talking about what to do now, but it just if you talk about future and use of AI, I should expect if you do it the right way, the future can be, can be next, it could be next.

## icon 3:48 ¶ 203 – 205 in Company B Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

I don't have that much knowledge about that, but I could say that what I show in the the last couple of years that. The educated level, educational level people, what we are looking for is the is the basic one. They are always asking oh. Nice. It's a beautiful text. Yeah, with beautiful details, I see that it's something just like you know, how can I say it, it's a little bit raw. Can you please speak to me about this more, yeah.

 In this case, exactly, yeah, for general to row to make it lively. Lively. Exactly, yeah.

# icon 4 Company A Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

34 Quotations:

## icon 4:1 ¶ 22 in Company A Interview

Codes:

○ General information

Content:

Ik heb nou ja, na de havo Sprint, 6 in de horeca gewerkt als kok. Ik ben met 23 gaan studeren, HR. Toen corona met afgestudeerd, toen we al heel gauw HR-adviseur geweest. Twee jaar bij adviesbureau en 8 maanden geleden begonnen recruiter bij de RecruitementHuis en daarna gevraagd als accountmanager.

## icon 4:2 ¶ 23 – 24 in Company A Interview

Codes:

○ General information

Content:

Interviewer: Ja perfect en je bent nu accountmanager. Hoe lang doe je dit al?

Interviewee: Twee maanden.

## icon 4:3 ¶ 25 – 26 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ Vacature creatie proces

Content:

Interviewer: En in welke sector zijn jullie actief?

Interviewee: Speciaal domein. Overheid en semioverheid.

## icon 4:5 ¶ 32 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

De reis van de vacature, met mij werken we voor werken, werken in Friesland flextender en werken in Gelderland. Gemeente heeft Pietje nodig voor inkomensconsulent kunnen ze niet vinden. Sollicitatieprocedures loopt vast, ze hebben een jaar iemand nodig voor zoveel tijd dit budget. Geen zzp’er, wel zzp’er. Hier is het takenpakket, dan start ie, dan eindigt de ie dan is de verlenging. Dat moeten ze allemaal van voren vastleggen. Vervolgens mogen alle bedrijven die ingeschreven zijn op die job verwoord daarop reageren. Alle detacheren, soms zzp’ers soms niet. Daar maakt Jobboard de eerste selectie of Iedereen voldoet aan een gunningscriteria en knock out eises. En daaruit worden twee tot 5 kandidaten gesteld en van die kandidaat kan jij even van de winnende zijn.

## icon 4:6 ¶ 34 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

De aanvraag zijn vaak heel kort. Het is een korte, het huis hangt echt af van gemeenten hoor, maar over het algemeen weet de aanvrager vaak niet eens wat hij precies wil. Want stel Henk zit al 30 jaar op de afdeling inkopen of Schuldhulpverlening en Henk gaat weg en Henk heeft een heel takenpakket verzameld door de jaren heen die allemaal doet. Dus wat willen zij weer? Zij willen weer een Henk, maar die bestaat niet, jij bestaat wel maar die is dus weg.

## icon 4:7 ¶ 38 in Company A Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, ik krijg altijd even een kort stukje over de gemeente. Elke gemeente is leukste gemeente te werken in Nederland. Blijkbaar staat het inwonersaantal soms klein stukje over de problematiek of wetgeving die verandert, waardoor er een uitvraag is. Dan staat er een lijst van taken die ze krijgen, dan wil je functieprofiel. Voorwaarden Dat is vaak een vast budget per uur voor de detacheerders. Heb je het over bedragen van? Nou ja, € 7 tot € 150 per uur en inschrijfvoorwaardes.

## icon 4:9 ¶ 50 in Company A Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja en Wij zijn verbonden aan Mysolution. Op dit moment hebben daar gewoon 3 elementen dat is titel, functieomschrijving, wervende titel en voorwaardes volgens mij, Dat is de orde.

## icon 4:10 ¶ 60 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, Ik heb wel eens tijdje wat gesprekken gehad. Ik weet niet of jij dat bedrijf kent. Dat heet HR. Effectus Effectus HR. Het is een werving en selectie organisatie en die die hebben een psycholoog in dienst en scriptschrijvers en die kunnen een tekst dusdanig schrijven om bepaalde TYPE persoon binnen te krijgen Als het ware alle haakjes In de tekst te krijgen. De opmaak om de juiste kandidaten te krijgen. Nou, zover zullen wij nooit komen, Maar ik denk wel dat er een middenweg is door. Het voorbeeld, gemeente zoekt heel veel jeugdconsulenten. Iedereen zoekt consulenten chronisch gebrek aan veel vergrijzing hebt er heel veel Mensen niet op hun plek door de onrust bij gemeentes, hoe trigger je nou iemand die 5 6 jaar op zijn plek zit? Goed salaris heeft een beetje gouden kooi effect. Om toch die overstap te maken naar een detacheerder wat op veel onrust met zich meebrengt. Nou ja, risico ook wel, maar ook van uitdaging. Nieuwe kansen doorgroeimogelijkheden. Wat zijn de beweegredenen die nodig zijn om zo iemand over te halen? En dat proberen we ook steeds meer in onze wetgevingsteksten te krijgen dan wel directe berichten.

## icon 4:11 ¶ 62 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, je hebt de wereldverbeteraars en je hebt ook gewoon de keiharde zakenlui die ook gewoon € 160 per uur pakken. Ik denk dat de ruimtelijke ordening wat zakelijker is voor mailers volgens de regeltjes sociaal domein is veel meer ja, mensenmens en om ons ook gekscherende sociaaltjes intern Omdat we met sociaal domein werken.

## icon 4:12 ¶ 64 – 66 in Company A Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dat gaat al met de selectie van de recruiters, dus sommige recruiters zijn gewoon echt RO Recruiters.

 Dat zijn Mensen die gewoon veel die heel veel kennis hebben van milieu FTH. Al die afkortingen weer ook niet van weet wat ze betekenen. Je moet gewoon heel veel inhoudelijke kennis hebben Als je er RO werkt. Heel veel aspecten Als je erin speciaal door mij is veel meer op gevoel. Veel meer. Heb jij goed gevoel bij de organisatie is dat dat je wil wanneer je heen groeien veel met die zachtere kant.

## icon 4:13 ¶ 72 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Mensen kennis tegenover vakkennis.

## icon 4:14 ¶ 73 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Is dat ook direct toepasbaar op bijvoorbeeld op opleidingsniveau, wat je nodig hebt voor een bepaalde Vacature.

## icon 4:15 ¶ 81 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nobel aan de slag, gebouwd afgesproken terwijl ze 4 maanden op de wachtrij staat de politiek ook allemaal heel gevoelig. Dus je hebt die politieke antennes zijn, zeker voor de hogere functies heel belangrijk. Soms nog wel belangrijker dan vakinhoudelijk.

## icon 4:16 ¶ 85 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Gemeente is een nou, is denk ik het grootste werkgever. De gemeente spreekt zijn eigen taal, heeft zijn eigen normen en waarden en Je moet wel kijk, Er is een reden dat Pieter Omtzigt op zijn bek is gegaan. Je kan wel moreel heel goed zijn, Alleen Je moet ook wel weten hoe je de machine aan smeert Als het ware en op welke knoppen Je moet drukken om een wethouder tevreden te krijgen of toch net even die teamleiding dat te Laten doen. En, Ik denk juist die die slinksheid, dus niet in de negatieve zin van het woord. Heel belangrijk is op hogere functies anders verzuip je en dan gaat Iedereen is hoog opgeleid. Iedereen gaat dan met de hakken in het zand zitten en staan en dan kom je ook nergens heen.

## icon 4:17 ¶ 89 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja integer altijd wel aanwezig, weten precies wat er speelt in hun team zit er bovenop ontwikkelingen weten ook wat er aan komt en hoe daarmee om te gaan. Rust in het team waren ook heel belangrijk. Heel veel onrust laatste jaren. Het fiscaal handig politiek sensitief.

## icon 4:18 ¶ 91 in Company A Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nou wat ik zelf persoonlijk vaak fijn vind is niet. Wij presenteren van Wij zijn hele leuke organisatie het leukste Er is. Kom aan het werken zet erin van ja, wij zoeken echt een zwaar. Nou, de zwaargewichten misschien dan niet, maar iemand die. Ik maak de tekst ook soms opzettelijk lastig of in ieder geval moeilijk te begrijpen voor een leek, want dan krijg je Alleen Maar de Mensen die ook echt denken, oké, ik moet wel doen aan handelbekwaamheid. Bekwaamheid of aan supervisie intervisie aan de verslaglegging, interne processen enzo je je zoekt iemand die denkt, en die tekst leest in ieder geval. Ik kan het ook echt aan. Ik heb zelfvertrouwen de kennis en kunde. Ik wil die stap maken om gaan doen.

## icon 4:19 ¶ 95 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Hij is binnen de detachering twee hele nou wel duidelijke vacatures. Dat is de pas op de winkel vacatures dus gewoon iemand die de 3 4 jaar wegzet. We hebben gewoon heel nodig die dossiers weg kan werken. Geen trommelaar is gewoon lekker, zijn ding doet en hebben echt verandermanagers die die los van hun dagelijkse takenpakket ook tussen de lijntjes zien van dit gaat er mis, dit moet er beter en wat ook kunnen doen. Het controleren van jeugd, het oppakken van. Begeleiding dat soort dingen of iemand de cohesie binnen het team verbeterd. En dan wel via instrumenten of formele wegen en die vind ik ook gaan vervelen Als het allemaal staat en dan gaan weer weg willen. Dat zijn eigenlijk de Mensen die ik het liefst heb.

## icon 4:20 ¶ 99 in Company A Interview

Codes:

○ General information  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja de traditioneel tekst werkt bij ons echt het best nog steeds.

## icon 4:22 ¶ 105 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja je eigenlijk eigenlijk gemeentes, denk ik heel traditioneel die dingen heel erg in vakjes. Zoveel jaar ervaring bij een gemeente die x groot is 3 jaar dit gedaan twee jaar dit gedaan kan. Met deze systemen werken, dus Dat is eigenlijk heel achterhaald. In de tijd vertegenwoordig Ik denk dat je veel meer naar competenties moet gaan kijken. Is iemand heel pragmatisch en echt blauw een blauw persoon of is het juist een? Nou ja, het valt, ga je Lubach gezien, dus ik wist dat de kleuren ook weer allemaal onzin zijn, maar even ter voorbeeld. Aan wat voor persoon zoek je eigenlijk? Want heel veel dingen kan je wel leren. Je kan vakinhoudelijk ook heel veel leren, maar je zoekt iemand die de soft skills heeft om die factuur wel te kunnen vervullen.

## icon 4:23 ¶ 115 in Company A Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik vind de uitvraag van gemeente. Dit is te kort Als je alle poespas weghaalt, dan blijven we Misschien vier regels over. De andere kant, die moet ook niet een heel verslag schrijven. Ik vind a 4 tje vind ik altijd perfect. Met de opmaak zal dat nog 1,5 of 2 worden en dat is prima

## icon 4:24 ¶ 121 in Company A Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, Ik vind Ik denk dat dat best wel een alinea kan per stuk ik jou de gemeente stukje over de afdeling. Functie eisen goed opgesomd, Misschien wat concreter taken die er liggen, dan ligt er een aanvraag van een ziekenhuis die omgebouwd moet worden of een. Nou een nieuwe manier van denken binnen sociaal domein dat daar ook een stukje uitleg nieuwe functie die gecreëerd is Misschien klein stukje Achtergrond. Ja, dat dat hangt ook van af, want voor het functie is.

## icon 4:27 ¶ 145 in Company A Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik zou het niet te generiek doen. Ik denk Als je het te generiek maakt, te makkelijk, dan krijg je krijg je teveel reactie waar je niks meer kan. Ik had laatst ook iemand aan de telefoon die. Die zijn al 20 jaar bij het zwangerschaps hulp of zo en die wou dan weer MO consulenten worden. Nou, daar heb je dat meestal een HBO plus opleiding voor nodig met tot twee jaar cursussen. Ja, die heeft ook 1 keer 1 vacature gezien op de website. Die heeft gedacht, dus Ik kan het nou ja, liever niet.

## icon 4:28 ¶ 147 in Company A Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja, je probeert altijd een groot net te gooien, want je krijgt heel veel bijvangst en juist die kan je ook wel heel veel andere dingen met zich mee brengen. Alleen je wilt als de bijvangst omhoog valt en niet naar beneden. Is dat ja, sorry, Ik weet niet of de vergelijking.

## icon 4:29 ¶ 151 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja zeker, maar er zit ook een heel groot verschil in. Kijk Als je bij In de gemeente Friesland gaat werken, dan kom je een gemeentehuis voor de gemeente. 14.000 man als jij in Leeuwarden komt, dan heb jij een apparaat van 300.000 man te besturen, dus daar is alles zo weer gestaffeld. Veel meer uitgetekend, veel meer beslist, veel meer gepland van tevoren en sommige Mensen vinden dat juist professioneler fijner en sommige vinden die kleinere gemeente leuker. Daar is ook heel veel onrust roddel, Iedereen kent elkaar. Allemaal dezelfde achternaam, dus Dat is ja. Dat is voor ieder mens anders.

## icon 4:30 ¶ 163 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik heb alle teams een ChatGPT accounts gegeven in groepen van 3 afgesloten. Ik merk dat dat nu wel echt gaat leven, ook met vragen voor teamleiders in verband met tekst controleren. Daarnaast met Maia ook probeer ik de recruiters over te halen om die koppeling tussen vacatureteksten kandidaten te vinden. Ik denk ook met simply AI op dit moment bezig het implementeren van het opnemen van gesprekken daar een transcriptie uit te krijgen binnen een bepaald format. Het omzetten van zijn CV duidelijk. Ik ben ook nog met een organisatie bezig die die bouwt wat voor ons? Dat is nog wel echt wel In de steigers. En, Dat is dat je het scrapen van websites automatiseert, dus alle jobboards niet meer zelf

## icon 4:31 ¶ 184 – 185 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Wisselend, We hebben Mensen van mijn leeftijd die het die ook gewoon makkelijk oppakken en alle andere dingen.

En ja de 40-plussers, dan duurt het wat langer.

## icon 4:32 ¶ 193 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Waar wij tegen aanlopen met? Nee, in ieder geval de Mensen die het gebruiken weten wel aardig wat het kan, met bijvoorbeeld van mag het wat formeler. Ik heb wel wat interviews gehad met Mensen over wat er mis is. Binnen bepaalde afdelingen kan je dat meenemen In de vacaturetekst, dat soort dingen.

## icon 4:33 ¶ 203 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja is Natuurlijk lastig, want wij werken met heel veel vacatures in 80% gelijk zijn en die 20% veranderen.

## icon 4:34 ¶ 209 in Company A Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Eigenlijk wel, want Als je gewoon zo de focus profielen zou pakken. De 4 meest voorkomende functies en je wil naar beter kandidaten werven? Ja, zeker wel.

## icon 4:35 ¶ 211 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik kan wel lezen wanneer iets door AI geschreven is.

## icon 4:36 ¶ 215 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja, Misschien wel het gebrek aan prompts, Het is te generiek. Het is té vrolijk, Het is te veilig. Het is te vriendelijk.

## icon 4:37 ¶ 217 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit ○ Vacature creatie proces

Content:

nou, er mag dat of dat menselijk is, weet ik ook niet, Maar het hoeft niet allemaal bij zijn de leukste gemeente van Nederland in te staan. Bijvoorbeeld mag ook wel eens een wat. Nou ja, niet eerlijk zijn zeg maar. Ik zeg van nou waar de gemeente Blablabla gaat voor een groot blok. Komende jaren komt er bij jaar eraan wetgeving rond. Jij wordt veranderd weer de wordt bezuinigd op allemaal vlakken. Decentralisatie. Er mag wel wat pit in.

## icon 4:38 ¶ 223 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Sommige zijn er heel terughoudend in en die zien het als een grote gevaar privacy gevoelig. Ik wil niet dat wat op straat komt, dat soort dingen.

## icon 4:39 ¶ 233 in Company A Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Wanneer een client het zou weten? Omdat het. Als je ergens veel tijd is tegelijk op te reageren, is het wel fijn dat wij op reageert. Ook enige vorm van tijden gedacht in gestoken is.

# icon 5 COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

55 Quotations:

## icon 5:1 ¶ 65 in COMPANY C Interview

Codes:

○ General information

Content:

Nou mijn loopbaan. Ik heb een psychologie bachelor gedaan en vervolgens een marketing master. En toen ben ik In de eerste instantie bij Company C aan de slag gegaan als social content Marketeer voor onze studenten en daarna doorgegroeid naar brand manager, waarbij ik dus verantwoordelijk ben voor het merk Company C en hoe we dat overbrengen richting studenten en organisaties.

## icon 5:2 ¶ 67 in COMPANY C Interview

Codes:

○ General information

Content:

Ik ben een jaar werkzaam geweest als social content Marketeer en nu alweer bijna 4 jaar werkzaam als brand manager.

## icon 5:3 ¶ 69 in COMPANY C Interview

Codes:

○ General information

Content:

Mijn ouders waren altijd heel erg betrokken bij COMPANY C. Ik ben er echt helemaal mee opgegroeid en alles. Dus ja, je hebt de juiste persoon Als het gaat om onze kwaliteit en wat We willen overbrengen.

## icon 5:4 ¶ 71 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ Vacature creatie proces

Content:

We zijn inderdaad een uitzendbureau. We focussen Alleen op de studentenpopulatie, voornamelijk HBO en WO en binnen de zorg. Ook MBO 4, MBO 4 Omdat dat het TYPE MBO opleidingen is wat ook tijd heeft naast de studie om te werken. Dat is bij ons eigenlijk altijd op het moment dat ze ongeveer 40 uur les hebben In de week, dan wordt zo een flexibele bijbaan weer veel moeilijker, dus op die manier.

## icon 5:5 ¶ 73 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

de sectoren waarbinnen we vooral waarbinnen we vooral actief zijn, is zakelijke dienstverlening, hebben we financiële instellingen, verzekeraars, pensioenfondsen, banken en We zijn ook actief binnen de intramurale en de extramurale zorg intramuraal. Dat is dus in ziekenhuizen in verpleeghuizen extramuraal. Dat is bij Mensen thuis. Dat valt dan onder de WMO, dus dat studenten bijvoorbeeld komen schoonmaken bij ouderen of bij Mensen die dat zelf niet kunnen. Maar we zijn vooral actief In de zakelijke dienstverlening, de zorg en een entree aan het maken binnen de overheid.

## icon 5:6 ¶ 75 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

We hebben bijvoorbeeld studenten, Klantcontact, Data, finance, administratie, juridisch en KYC. Dat zijn de grootste profielen die wij doen.

## icon 5:7 ¶ 77 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Er wordt ja, er wordt daar wel enigszins enigszins onderscheid in gemaakt. Omdat ja, voor zorg heb je inderdaad andere typen Mensen nodig. Dus studenten die dat ook meer interesseert en voor de zorg is het bijvoorbeeld In de vacature ook heel belangrijk, want je kan zeggen van oh, je hebt sociaal contact of je gaat een kopje koffie drinken. Maar de wat serieuzere zorgtaken die moeten daar ook in naar voren gebracht worden, dus ook als dit betekent dat je bijvoorbeeld moet helpen met baden of persoonlijke verzorging of iets dergelijks. Dan moeten we zorgen dat dat ook goed naar voren komt, dus het wordt wel op een iets andere manier geschreven dan de zakelijke vacatures en meer Natuurlijk inspelen op dat stukje empathie en zorgen voor je medemens en bijdragen aan de zorg zijn net wat andere motivaties.

## icon 5:8 ¶ 81 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou bij de zakelijke kijk, het ligt een beetje aan de functie, dus als wij bijvoorbeeld iemand hebben klantcontact, dan zeggen we nou, je bent sociaal en empathisch en je vindt het leuk om Mensen te helpen. En bij finance zeggen we ze, nou je bent, je houdt van cijfers. Je vindt het leuk om je vast te bijten in verschillende data of iets dergelijks, dus dat verschilt een beetje. Maar de wat wij vooral heel erg doen richting de studenten is dat we hen centraal stellen. In de manier waarop we onze vacatures schrijven, dus wij zeggen ook altijd, je bent student en zoveel meer verschillende dingen. Dus we zeggen niet van, oh, deze bijbaan is het belangrijkste in je leven en je hebt verder niks aan de hand. We zeggen, bij deze bijbaan leer je XYZ en dat zorgt ervoor dat je ook je bestuursfunctie kunt vullen of je hobby's kunt uitoefenen en tegen gewoon een degelijk loon dus een beetje op die manier.

## icon 5:9 ¶ 85 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

overheid dus We zijn bijvoorbeeld actief bij SOS International en we zien bij de overheid veel kansen voor studenten bij bijvoorbeeld. Data doorvoeren en dat soort dingen wat nu allemaal handmatig gebeurt of wat deels met haar AI gebeurt. Maar waar nog een menselijke check overheen moet zitten, dus daar proberen we een beetje op in te spelen.

## icon 5:10 ¶ 87 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Studenten die bij de overheid nou waarschijnlijk moeten ze een VOG kunnen hebben dus niet te erge boefjes moet je een beetje betrouwbaar zijn en wat we ook hebben is dat we vinden het leuk om studenten te kunnen neerzetten bij een klant waar eventueel ook hun interesse ligt om door te groeien. Dus bijvoorbeeld studenten die ook eventueel later interesse zou hebben in een functie binnen de overheid of binnen de afdeling sector waar ze worden ingezet, dan vinden we het leuk om het op die manier te matchen. Maar het is niet per se een must.

## icon 5:11 ¶ 91 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ik denk het TYPE studenten wordt Company C over het algemeen selecteert dat zijn wel gewoon ambitieuze studenten, betrouwbare studenten, verantwoordelijke studenten, want het zijn wel gewoon serieuze bijbanen, ook bijvoorbeeld binnen de zorg of binnen de overheid. Je kan niet zomaar niet komen opdagen en Het is alsnog oké, Je moet gewoon opkomen dagen goed presteren en anders. Dan is het voor een klant ook niet prettig om mee te werken Natuurlijk, dus voor ons is dat altijd. Tweeledig.

## icon 5:13 ¶ 95 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dan krijgen we altijd of die vinden we zelf, of die krijgen we gewoon een korte boiler Plate over de organisatie dus stel studenten gaan bij OVZ werken dan wat korter informatie over wat is OVZ en wat doen ze eigenlijk?

## icon 5:14 ¶ 97 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Wij maken altijd ook nog een stukje, jij bent student en. En dat gaat dan om de eisen die ze hebben, dus moet iemand bijvoorbeeld een HBO WO studie hebben. Wat moet er beschikbaarheid zijn van de student? Die komt werken, wat zijn wat eigenschappen die ze belangrijk vinden of die bij hun bedrijfscultuur passen? En Als we niet genoeg informatie krijgen, dan vragen we dat altijd nog even extra uit.

## icon 5:15 ¶ 98 – 99 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Interviewer: Ja dat zijn persoonlijkheidseigenschappen of gaat het verder?

Interviewee:  Nee zit vaak wel een persoonlijkheidseigenschappen, want wat wij bijvoorbeeld niet doen is met je op studie. Dus wij zeggen niet van oh, als jij als bank bij onze studenten komt vragen dan matchen we Alleen maar economie of finance studenten. We matchen studenten met de eigenschappen die passen bij de vacature, want dan kunnen we binnen de hele studentenpopulatie werven en die potentiële toppers eruit halen, zeg maar.

## icon 5:16 ¶ 107 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Wij hebben onderzocht. Wat zijn de belangrijkste factoren volgens student om wel of niet te gaan solliciteren op een baan? En dan komt salaris gewoon altijd als allerbelangrijkste uit de bus.

## icon 5:17 ¶ 109 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, dus We hebben bijvoorbeeld ook Als je op ons op de TYPE vacatures wat wij inzetten op Instagram. Daar staat dan ook, wat is het beschikbaarheid, salaris en locatie of dat het hybride is, Omdat dat gewoon de 3 dingen zijn die ze altijd meteen willen weten voordat ze überhaupt doorgaan klikken.

## icon 5:18 ¶ 111 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, tenzij we op een gegeven moment merken van Misschien moet die herzien worden, maar in principe, We hebben daar toen een onderzoek naar gedaan van. Wat zijn de belangrijkste, de belangrijkste factoren? Dan ga ik bijvoorbeeld AB testen met verschillende versies van een vacature en dan komt eruit. Oké, op dit rijtje wordt gewoon het meest doorgeklikt en gereageerd, dus dan houden we dat aan.

## icon 5:20 ¶ 125 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit

Content:

Zeker weten we noemen dat de huishoudster toon of voice. Ik heb hier een document ook bestaan waarvan ik even mijn scherm kan delen als dat behulpzaam is voor jou. Ik kan je die presentatie ook toesturen.

## icon 5:21 ¶ 129 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

OK ja dus Wij hebben best wel een Helder uitgewerkte tone of voice Omdat wij met heel veel studenten werken. Heel veel flexibele studenten dus Het is voor ons altijd heel belangrijk dat het makkelijk overdraagbaar is wat we doen en Waarom? Nou, dat begint bij het stukje huis oudste. Nou, deze titel staat een beetje raar, maar eigenlijk zeggen we Omdat we al bijna meer dan 75 jaar met studenten werken, zijn we er onofficiële huis oudste van Nederland. Dat weten nog niet alle studenten, Maar dat blijven roepen totdat het zo is. En daar horen een aantal richtlijnen bij. Dat dragen we ook uit in onze tonen voice, want we zagen eigenlijk die huis oudste. Die zorgde ervoor dat alles goed geregeld is. Die weet alles die zorgt dat er weer betaald. Wat wordt bijgehouden dat Iedereen zich aan het schoonmaakrooster houdt en die is net een tikkeltje ouder en wijzer dan de doorsnee student in Nederland en daarmee dus ook een perfecte leermeester en onze Schrijfstijl staat daar ook op aan het doel van die huis oudste. De insteek is om vertrouwen te creëren bij studenten. Ze moeten namelijk bij ons willen komen om alles te vinden wat ze nodig hebben om het beste uit hun studententijd te halen. Dus eigenlijk dat wij een betrouwbare bron zijn die je kan vertellen hoe je dat doet en doordat met doordat we met onze schrijfstijl en content Laten zien dat we het studenten leven en alles wat erbij komt begrijpen, creëren we dat stukje vertrouwen en Laten we dus zien dat we een werkgever zijn waar je studie altijd op één kan staan en waar jij als student ook op een staat. Huis oudste richtlijnen hebben we dus een aantal van. Dat hoort er onder andere dat we informeel schrijven, dus We zijn niet vies van een beetje tutoyeren staan niet boven of onder de student, maar naast de student en Het is dus ook niet te corporate, want je hebt bijvoorbeeld ook organisaties als Randstad. Die houden veel meer een corporate schrijfstijl aan en wij zeggen, We willen eigenlijk schrijven op een manier die aansluit bij hoe studenten praten Zonder te amicaal te worden. Er is ook ruimte voor humor, dus af en toe zitten daar ook wel grapjes in. Dat hangt Natuurlijk een beetje van de vacature af en van de content of een grapje daarbij hoort Als het gaat over de zorg, dan ja, Ik weet niet. Je hoeft niet over de ouderenzorg dan grapjes te gaan maken over oudere Mensen. Of zo dus dan zeggen we ook dat het gepast moet zijn en dat het ook echt grappig moet zijn. Wat Natuurlijk een beetje subjectief is, Maar dat verschilt en We zijn altijd Pro student. Nou ja, dit geldt meer voor onze content dan voor onze vacature content. We schrijven ook prikkelend, maar blijven neutraal. Er is ook een beetje de randjes opzoeken qua woordkeuzes, beetje creativiteit erin. Maar Als het gaat over politiek drugs, illegale feestjes, dat soort dingen, dan blijven we altijd neutraal.

## icon 5:22 ¶ 131 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

We schrijven vanuit de wij vorm wij van Company C staan hier te protesteren, want dit en dit en dat.

## icon 5:23 ¶ 133 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ons creatief strategisch termijn is slim, dus We willen eigenlijk dat studenten bij ons de associatie hebben van een slimme partij, dus dat onze vacatures slim in elkaar zitten, onze teksten slim zijn. Maar daarbij is het ook dat Als je te vaak zegt dat je slim bent dat Mensen daar een beetje hun vraagtekens bij gaan hebben. Dus we roepen dat niet heel hard, Maar dat is wel aan de Achtergrond, zeg Maar de toetssteen en we schrijven ook genderneutraal.

## icon 5:24 ¶ 137 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Oké, prima nou, dat valt dat mee. Ja, we schrijven dus ook op b een niveau en In de actieve vorm dus we vermijden hulp woorden vooral dus bijvoorbeeld aan de werking van deze groep zal extra aandacht worden besteed, zeggen we, deze werving krijgt extra aandacht en richting de studenten ook gewoon korte zinnen jargon een beetje vermijden.

## icon 5:25 ¶ 139 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Even kijken. Ja, dit zijn gewoon wat wat andere dingen die ook wel heel relevant zijn voor de vacatures. We doen functie dus met kleine letters tijden altijd met hun punt.  Afkortingen met hoofdletters, maar niet voor het opleidingsniveau. Dat doen we met kleine letters. Altijd 1, tussen twee werkwoorden. Nou ja. Op die manier, en We hebben ook waarvan ik dacht dat het Misschien ook wel relevant voor jou zou kunnen zijn. We hebben in ChatGPT al een pro versie met een prompt die ons helpt om vacatureteksten te schrijven.

## icon 5:26 ¶ 147 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Stoppen we die in die vacaturemail bot en dan komt er vaak al best een mooi iets uit. En dan heeft een student van ons doet er nog een slag overheen om te kijken of het allemaal klopt.

## icon 5:27 ¶ 157 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja oké, ja soms wat hij doet is We hebben die chatbot Natuurlijk en dat maakt je gaat ie dan verkeerd doen, dus dan gaat hij de hele opzet veranderen. Dus dan maakt hij in plaats van twee alinea's, maakt ie er 3. Dat is vooral iets wat niet werkt eigenlijk ook heel vaak In de streepje ertussen in plaats van 1 comma, Maar dat zit hem echt zelf een keertje dus Dat is iets wat je denk ik niet echt eruit kan krijgen die die wel eens doet of schoten. Ja, aan het begin van zinnen krijg je soms spatie dat eigenlijk voor de rest heb ik niet echt perse tegen fouten aan ofzo? Nee.

## icon 5:28 ¶ 159 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, dus We hebben gewoon een eerste alinea, laat maar zeggen, Daarom schrijven we de vacature daaronder heb je een soort kopje met bijvoorbeeld klantservice, medewerker leiden en dan 4 bulletpoints over de factuur zelf.

## icon 5:29 ¶ 161 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

En wat hij dan wel eens doet, is dat hij daaronder nog een alinea maakt. Maar Als het goed is, die bug er nu uitgehaald die hem dus een beetje, ja, Maar dat was een kwestie van de bot aanpassen en dat heb ik toen gedaan. En nu werkt ie wel weer ja.

## icon 5:30 ¶ 177 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Voor wat voor wat betreft vacatures. Nee, er zitten we eigenlijk wel, want dat format is ook getest Omdat het de juiste informatie geeft en dat het leidt tot een sollicitatie ook weer volgens AB testen.

## icon 5:31 ¶ 183 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Want tekst is goed voor ons.

## icon 5:32 ¶ 185 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Daar werken we nu met umbraco.

## icon 5:34 ¶ 199 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Op sowieso Natuurlijk dat alle details kloppen, maar ook op dat stukje huishouden schrijfstijl dus dat de tekst niet te droog is dat die een beetje aansluit op studenten en We hebben altijd een stukje. Wat is over organisatie en soms vind ik Als ik een vacature check vind ik dat een beetje een té erg reclametekst je voor de organisatie zeg Maar dat moet ook gewoon op een niveau zijn dat het gewoon duidelijk omschrijft wat de organisatie doet Zonder dat het letterlijk van hun website gekopieerd is van Dit is dé specialist in dit en dit en dat. Zeg maar meer gewoon de studenten. Die hebben er een soort neusje voor als iets té erg aangedikt wordt of iets dergelijks dus dat dat haal ik er dan altijd een beetje uit.

## icon 5:35 ¶ 201 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja op een bepaalde manier, We hebben altijd het kopje. Wat ga je doen? Dat komt nog voor het kopje over de organisatie. Dus ik zit nu bijvoorbeeld te kijken bij eurocross. En dan vertellen we, want vaak is het bijvoorbeeld gewoon dat ze op een afdeling werken, dus dan vertellen we iets over die afdeling en wat zij doen op die afdeling.

## icon 5:36 ¶ 203 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ik zit even te denken hoe we dat doen. Ja, vaak kan je best wel wat informatie over het bedrijf gewoon achterhalen van het internet. Dus vaak doen we dat op die manier. Het bedrijf levert niet een boiler Plate bij ons over zichzelf of zo. Wij, wij moeten dat uitvogelen.

## icon 5:37 ¶ 205 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nou, dat hangt een beetje van de organisatie af, want we werken bijvoorbeeld ook met een Green Choice en bij een greenchoice is het dan wel van? Wij vinden het ook. Leuk of Het is bij onze pre op het moment dat een student ook affiniteit heeft met duurzaamheid bijvoorbeeld. Of Dat is onze bedrijfscultuur zit daar heel erg in, dus het kan wel dat we een beetje informatie mee krijgen over de bedrijfscultuur.

## icon 5:38 ¶ 207 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Maar het moet wel altijd vrij algemeen zijn, want anders dan maakt het voor ons dat we uit een veel kleinere groep studenten kunnen werven, terwijl het de kracht hem juist zit in dat je landelijk kan werven en studenten met verschillende achtergronden kan werven.

## icon 5:39 ¶ 209 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Dat maakt het ja, Ik denk toch wel gewoon vaak de website van de organisatie zelf, Omdat elke organisatie heeft Natuurlijk een stukje over op de website en wij willen wel dat een organisatie zichzelf herkent in hoe wij de organisatie omschrijven. Dus dan pakken we eigenlijk bijvoorbeeld het stukje over ons van de website en dan herschrijven we dat een beetje op de suza toon.

## icon 5:40 ¶ 215 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, Dat is Natuurlijk, Dat is wel van verschillende dingen afhankelijk, want wij werken heel veel met advertenties op social media. Dus soms is dat ook een beetje afhankelijk van de budgetten die je inzet. Dus als wij weten van oh, wij moeten voor ABN amro moeten wij 20 studenten gaan werven, dan gaat hij het waarschijnlijk beter doen dan een vacature waarvoor we twee studenten nodig hebben in Overijssel.

## icon 5:41 ¶ 217 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Qua aantallen en Dat is meer Omdat wij dan aan de social media en aan de advertentie kant meer geld inzetten om meer studenten naar die vacature te krijgen. En verder zien wij dat vacatures van bijvoorbeeld een ABN Amro grote namen die doen, die doen het beter. Daar wordt sneller op geklikt. Daar zit gewoon een stukje herkenning in bij studenten.

## icon 5:42 ¶ 223 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, Dat is eigenlijk best, Dat is een goede vraag. Ik zit even te denken. Ja, want Wij hebben dus eigenlijk gewoon de vaste onderdelen, namelijk het stukje bulletpoint, zodat er meteen gescand kan worden, dus we starten gewoon met een rijtje bulletpoints, Omdat dat ook is. Hoe dat Gen-Z brein werkt, die willen gewoon even snel kunnen scannen. Van wat gebeurt hier nou allemaal? Dan vertellen we kort een stukje over de functie en wat je gaat doen ook op een beetje een verhalende slash. Dus huis oudste toon en dan vertellen we nog wat over die organisatie en vaak merken we dat dat genoeg informatie is. Maar dat je je hoeft niet voor een kopje meer dan twee alinea's te gaan doen Ofzo zeg maar, Je moet het gewoon voor die studenten, zeker voor deze generatie. De gemiddelde aandacht spanning is 5 seconden of zo. Dus Je moet het, Je kunt het, Je kunt het echt maar heel beknopt houden en Ik denk ja, de volledigheid. Die zit hem voor ons gewoon in dat ze goed weten wat er van hen verwacht wordt In de functie en welke eigenschappen belangrijk zijn. Wat ze betaald gaan worden, hoeveel uur ze verwacht worden en hoe lang ze ongeveer verwacht worden. En dan nadat zij gaan solliciteren, hebben wij nog een selectie gesprek met ze waarin we meer informatie kunnen geven of meer dingen kunnen uitvragen, maar daardoor kunnen we het op de site In de eerste instantie dus vrij beknopt. Houden, en dan gaat het gewoon over die punten die zij belangrijk vinden. Informatie over de functie en informatie over de organisatie.

## icon 5:43 ¶ 229 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Maar goed, anyway, dat valt dus mee. Ik ga even kijken of er iets in die chatGPT prompt zit wat dat zegt. En die. Alinea's bestaan altijd uit minimaal 6 zinnen staat er. Ik zie geen Max. Nee, ik zie geen Max.

## icon 5:44 ¶ 252 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, dus dat vertellen we dan een beetje in een stukje over de organisatie of zo zeggen we. Eurocross is een organisatie met een groot kantoor en een gezellige lunch die het belangrijk vindt dat XYZ, Maar dat zit meer in die over die organisatie en dat verschilt een beetje.

## icon 5:45 ¶ 254 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Qua of wij het relevant vinden? We werken bijvoorbeeld ook veel meer Triodos bank en dan is dit leuk om te noemen dat hij heel veel investeren in duurzame initiatieven en de kunsten en dat soort dingen meer, zodat studenten die zich met die immateriële zaken identificeren zich daarin kunnen herkennen.

## icon 5:46 ¶ 264 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja. Nou, Wij zijn over het algemeen zijn we er best wel jonge organisatie en Ik denk, AI wordt veel ingezet waar Ik denk dat het soms aan schort is het kennisniveau over wat waar je AI echt voor kan inzetten, dus wat voor ons heel fijn werkt is het stukje Als de teksten moet genereren. Het is een generator AI, het genereert teksten, Dat is, Dat is het hele ding wat hij kan. Maar Als ik het bijvoorbeeld ga proberen te gebruiken om een concurrentieanalyse te doen, dan is het eigenlijk een stuk minder betrouwbaar dan je zou denken, want hij verzint ook gewoon dingen. Dus Ik denk dat het een soms wel aan schort dat Mensen alles aan AI vragen Zonder dat je zeker weet of je het antwoord kan vertrouwen of dat het gewoon uit de lucht gegrepen is. En zeker Als het gaat om feiten of bepaalde. Want Ik heb ook best wel vaak Als ik AI om bepaalde cijfers, vraag dat ik cijfers terugkrijg met een Bron der achter om vervolgens die bron daadwerkelijk in te duiken waar die cijfers nooit genoemd worden. Dus op die manier, Ik denk de zeg maar, de kennis van hoe we het gebruiken voor gewoon het maken van teksten en alles Dat is goed.

## icon 5:47 ¶ 270 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik denk, wij zouden dan eerder even teruggaan naar de opdrachtgever van hé, We hebben deze informatie nog nodig Omdat het anders dus kan dat die gewoon dingen gaat verzinnen die niet overeenkomen met wat de opdrachtgever eigenlijk doet of vindt.

## icon 5:48 ¶ 272 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Hij mag niet zelf dingen. Nee, liever niet dat hij zelf dingen gaat bedenken, want Dat is gewoon. Ja, Hij is niet getraind om te zeggen, Ik weet het niet. Hij is getraind om te zeggen.

## icon 5:49 ¶ 274 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik heb wel bijvoorbeeld de profielen voor alle studenten gemaakt en bij het bedenken van oké. Welke skills? Dan vraag ik wel aan AI van kun je op basis van vacatures voor data analisten? Een rijtje maken van de belangrijkste eigenschappen voor een data analist, maar die moet ik dan vervolgens wel checken of dat ook echt klopt met een aantal vacatures. Maar op die manier Laten we hem wel soms iets bedenken, maar niet teveel.

## icon 5:50 ¶ 277 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Want dat verschilt ook gewoon per organisatie, dus dan is het voor ons. Voor ons is het ook belangrijk dat de organisatie zichzelf volledig herkent In de vacature die wij plaatsen.

## icon 5:51 ¶ 283 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nee, de profielen die Wij hebben voor studenten die gebruiken we eigenlijk vooral richting werkgevers richting opdrachtgevers om te Laten zien binnen welke functies en afdelingen studenten goed kunnen werken. En die zijn meer gebaseerd op de vraag van opdrachtgevers. Dus we weten dat er veel vraag is naar data studenten. We weten dat er veel vraag is naar klantcontact studenten, dus dan stellen we een profiel op, op basis daarvan en dat profiel is meer opgesteld op basis van de eigenschappen waar wij daadwerkelijk op kunnen werven. Dan bijvoorbeeld wat een organisatie wil, Omdat we anders. Dingen gaan beloven die we niet waar kunnen maken, zeg maar, maar wij kunnen wel zorgen dat we voor data functies meer cijfers gerichte analytische types werven en voor klantcontact functies meer sociale en empathische types bijvoorbeeld. Dat onderscheid kunnen we wel beloven dat we dat kunnen maken.

## icon 5:52 ¶ 291 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja de snelheid neemt gewoon enorm toe, want waar eerst een student over elke zin heel expliciet moet nadenken en het Misschien echt wel een paar uurtjes kan kosten om een goede vacature te schrijven, kunnen we nu alles wat we belangrijk vinden of wat we naar voren willen brengen. Letterlijk in een bot knikkeren die bot tweaken wanneer We willen en zorgen dat je de informatie erin gooit en er gewoon een hele mooie eerste versie komt en een student Misschien in een half uur een super goede vacaturetekst geschreven heeft, dus Dat is wel voor ons zit het hem echt vooral In de snelheid van het pro? En ook een deel de kwaliteit, Omdat niet voor elke student makkelijk is om op dezelfde toon te schrijven. En we met zo'n bot ineens eigenlijk veel meer consistentie kunnen creëren In de toon of voice dan Als het gewoon van de persoon afhankelijk is.

## icon 5:53 ¶ 299 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Hij wordt gegenereerd, dan gaat de student. Gaat de student die ermee bezig is. Die gaat zelf even kijken als die denkt, Ik vind het een mooie vacature, dan stuurt hij hem naar de P2S content. Marketeer dus degene die hun leidinggevende is. Die doet er een Final check op om te kijken dat het echt allemaal klopt dat ze niks over het hoofd hebben gezien en dan gaat die online.

## icon 5:54 ¶ 301 in COMPANY C Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dat is tone of voice, maar er wordt ook even gekeken van, is dit het juiste loon? Zijn dit de tijden die er echt besproken zijn Omdat we niet kunnen verwachten van onze FLEX studenten dat zij dat allemaal precies weten, hebben we daar nog wel altijd even een check van de fulltimer of de campagnemanager op? Ja.

## icon 5:55 ¶ 303 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, dat weet ik eigenlijk niet, want Ik denk, ze gebruiken het zelf ongelooflijk veel, dus ik het zou me een beetje verbazen als ze er helemaal op tegen zijn wanneer ze het tegenkomen. Maar ik denk wat ik zelf wel eens vind is dat AI kan bijvoorbeeld wat we er ook in zetten is We willen geen raket emoji's en dat soort dingen hebt van die standaard dingen die chat app doet of bepaalde woorden die ze gebruiken. Ik zou daar Als ik student was, zou ik daar wel een beetje allergisch voor zijn. Daarom hebben we hem ook best wel veel informatie meegegeven over onze eigen tone of voice, die wat specifieker is. En dan denk ik dat de chat GPT-erigheid ervan uiteindelijk Misschien meevalt, Maar ik zou denken Als het echt te duidelijk is van Dit is gewoon een AI genereerde vacaturetekst, dan denk ik dat dat negatieve associaties oproept is mijn, Maar dat is Alleen maar op onderbuikgevoel en niet op onderzoek of iets.

## icon 5:56 ¶ 305 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, Er zijn gewoon, Ik vind het Er zijn bepaalde, maar ja, Ik weet niet, ik zit even te denken, want Ik kan het ook vaak zien als iets niet gemaakt is met onze AI, bot maar met gewone generieke en ik zit even te denken waar dat het in zit. Ik denk bepaalde woordkeuze en zinsopbouw.

## icon 5:57 ¶ 309 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja. En, ja, Ik denk dat je herkent het gewoon Als het een hele makkelijke of simpele prompt is, want dan krijg je die ChatGPT Schrijfstijl. Ja, Ik weet niet hoe ik het moet omschrijven, maar je weet het wel wanneer je het ziet. Ja, heel vriendelijk, heel positief met inderdaad van die raket emoji's en dingen dat je denkt, ja, niet, Het is niet onderscheidend, zeg maar van oh, dit past bij dit.

## icon 5:58 ¶ 313 in COMPANY C Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja ja, heel algemeen en uitroeptekens en een beetje ja, Ik weet niet zo heel enthousiast of zo, ja.

# icon 6 Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

47 Quotations:

## icon 6:1 ¶ 64 in Company E Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ Vacature creatie proces

Content:

Alles in principe qua sectoren pakken we alles mee. Ons specialisme is de meertaligheid en dan specifiek op kantoorfuncties en daarbinnen is alles mogelijk en qua sectoren ja, Dat is maar net hoe de wind waait, dus dat dat gaat echt van Van farma tot logistiek tot finance. Tot ja dat dat de alles ja ja.

## icon 6:2 ¶ 68 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Nee. Ja, wat er dan gebeurt en dan dan je je wil het je wilt het weten qua qua touchpoints en dergelijke dingen dat ik eerst Misschien nog wel aanvullen, maar hoe hoe het typisch gezien werkt is nou ja, OK, we inventariseren een opdracht bij een opdrachtgever die.

## icon 6:3 ¶ 70 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, die wordt dan actief, hè? Hoop je? Je komt eruit op voorwaarden en en prijsstelling en en what not en vanaf daar gaan we ermee aan de slag en dat houdt bij ons in van nou, we zetten hem sowieso op de website te zetten. Diverse naar geklist, een beetje schijn aankijken, job accolades en en what not achter social media wordt uiteindelijk ook op gepost, dus dus We gaan er actief mee werven en daarmee wil je Natuurlijk Mensen van Van buitenaf eigenlijk weer interesseren en ook wel bestaande kandidaten die zich bij je geregisseerd hebben. Maar we gaan ook ja database searches doen, dus we kijken in Salesforce slash Mysolution, MSR van wie hebben we ervoor? En die Mensen gaan we ook actief benaderen en dat omslagpunt bij ons zit een beetje op. Volgens mij 60, 40 en 60 komt van buitenaf en 40% weten we vanuit intern toen we even voor Mensen die zich registreert hebben give or take.

## icon 6:4 ¶ 74 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Ja je je je wil alles weten Natuurlijk. Kijk wat wij altijd willen is, is, is het liefste het bedrijf echt eventjes bezoeken, zodat we letterlijk even de de de energie op de locatie voelen met de betrokkenen dus de de de, de lijnmanager en vaak soms een directeur of of of wie dan ook maar en verantwoordelijk is spreken om een zo goed mogelijk beeld te krijgen. 360 graden van wie zijn ze? Wat zoeken ze hoe, hoe is het hier, hoe gaan ze met Mensen om en wat voor Mensen passen daarbij? Want je wil kijk op op platte harde kenmerken matchen. Ja, dat kan, Iedereen kan heus wel een CV koppelen aan een. Naar vacatureomschrijving heb ik tegenwoordig niet eens meer een recruitment consultant voor nodig, maar tussen de regels door aanvoelen. Van ja, wie zijn ze, wat doen ze en wie wordt er echt gelukkig op deze plek? Qua welk team zitten, hoe wordt hier gemanaged, wat is de DNA van Van het bedrijf enzovoort? Ja, Dat is een beetje fingerspitzen gevoel. Dat is ook een beetje ja, soms wel eens. Natuurlijk wie krijg je tegenover je zitten qua kandidaat en wat zoekt hij of zij dus dat dat ja dat dat soort ongeschreven zaken wil je er zo goed als mogelijk in mee kunnen nemen?

## icon 6:5 ¶ 76 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Nou het Het is Het is net wat ik net zei wat we altijd willen is, is ergens op bezoek gaan en op het moment ik ja, ik noem het altijd Als ik zelf wel eens naartoe gaat, begint al je je stapt binnen en je voelt al een beetje. Althans, Misschien ben ik heel energie gevoelig. Dat zal dan waarschijnlijk wel maar, maar je voelt wel een beetje wat de kamertemperatuur is en je ziet wel een beetje als er een receptioniste ziet van goh, weet je wel, hebben die er plezier in, word je gewoon een prettig goeiemorgen geheten, krijg je een kop koffie is een beetje een warm welkom, weet je wel en je ziet ook, Ik vind het vaak, het begint al In de receptie Als ik. Zit dan dan en en er komen andere collega's binnen en andere Mensen die zijn bedrijf bezoeken. Hoe wordt daarmee omgegaan? Nou, dat zegt al superveel over over hoe gaan dingen hier zal ik maar zeggen, dus ja, dus Ik denk hele kleine pietepeuterige detail dingetjes uiteindelijk in in in in die zin en je gaat in je vraagstelling Natuurlijk, je gaat vragen van ja, hoe gaan dingen hier? Weet je wel Waarom? Waarom blijven Mensen lang of Waarom gaan ze weg en en enzovoort, enzovoort?

## icon 6:6 ¶ 78 in Company E Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja ja, We hebben account rapportages die we op tekenen en daar ja proberen we zo breed als mogelijk in te vangen. Wat voor een bedrijf Het is en dan ga je eigenlijk een beetje weg van alle sociaal wenselijke employer. Branding dingen die wel van een website af kan plukken en wat er over een bedrijf gezegd wordt. En ik zoom je eigenlijk iets meer in op van en wat zijn eigenlijk onze bevindingen hè? En en waar lopen we tegenaan op het moment dat en dat dat en nogmaals ja, weet je, kijk, de één kan dat heel goed vastleggen en ik lees er ook heel veel waarvan Ik denk, ja, je had ook gewoon thuis kunnen blijven en copy paste website kunnen doen, maar hé, weet je, ik bedoel. Je bent er geweest en en de waarheid ligt daar ergens tussenin zal ik maar zeggen, dus dus. Maar we proberen wel een goed beeld te krijgen. Van ja, nou ja, het het totaal bedrijf ja.

## icon 6:7 ¶ 80 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nee, nee, we we nee We hebben 1 1 1 1 accountant partijtje puur met met ja bedrijfsinformatie om het maar zo te zeggen en dat Laten we soms wel eens blenden met met de de functieomschrijving absoluut wel, maar veelal is dat informatie die nog niet eens zozeer geadverteerd wordt en Ik denk dat we daar 9 van de 10 keer vrij trouw blijven aan aan het origineel van Van vaak in opdracht gegeven. En Als we hem zelf optekenen, ja, dan doe je het met de kennis die je hebt Natuurlijk maar.

## icon 6:8 ¶ 82 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Het is wel informatie die In de gesprekken van de recruitment consultant met de kandidaat die zeker weten naar voren komen om hè? Zij spreken de kandidaat met een heel breed perspectief en dan zoomen ze uiteindelijk ook in op van ja, maar wat voor bedrijven is het nou? Echt dus dat ja is heel veel zit, denk ik daarin gevangen en niet zozeer In de wervende tekst om het dan maar zo te zeggen.

## icon 6:9 ¶ 84 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nou, die cultuur neem je die die niet naar niet één ja, Ik denk dat het deels wel eens in staat, weet je wel, Maar dat ik ik moet je wel eerlijk bekennen Als ik dan klassieke teksten zie, weet je wel ja, net zo goed als Iedereen is altijd op zoek naar een proactieve teamplayer waarvan Ik denk, ja, die die kennen we onderhand wel, hè, dat dat ja, dat zou ik ook wel willen, Maar dat dat heb je bij bedrijven ook van ja, weet je hoe Iedereen is jong, fris, hip en happening, Het is je vrolijk en leuk. Qua Energy kom je ons leuk, gemoedelijke team versterken. Dan krijg je dat soort ja, absolute dooddoeners. Weet je wel dat dat dat dat dat Dat is zo ja, Dat is zo Middle of the road. Ik denk dat.

## icon 6:10 ¶ 85 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja ik ik, Ik denk ook dat je wel echt bij vacatureteksten om die goed te schrijven. Tuurlijk wil je het bedrijf goed over Laten komen, maar vanuit een bureau perspectief wil je ook niet teveel weggeven om welk welk bedrijf we het Natuurlijk gaat. Het gaat dan om de rol om de functie waar iemand dan en dat ze dan contact hebben met de recruiter die als persoonlijk nog verteld of diegene wel of niet ja of het een leuk bedrijf is dat. Dat is vaak de trigger is dat die?

## icon 6:11 ¶ 93 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja, dat je in ieder geval let op op op op de functietitel dat hij duidelijk erop staat. Dat hoeft geen wollige van happy de peppy leuker, maar gewoon een duidelijke. Rol te zijn dat je weet van OK, weet je daarin ook de de simpele woorden. Je moet ook wel denken van oké, wat spreekt het aan voor de kandidaat? Dus dat je je inleeft in die kandidaat. Dat geven we aan van nou, als jij dat zou lezen, zou je daarop solliciteren. Je ziet soms wel functies moet betrappen, soms onze recruiters, ook wel eens op dat er dan ook toch nog wel In de titel willen ze eigenlijk iemand gelijk pakken, dan zeggen van oké, social media marketeer en dan gelijk parttime en Remote en nog Duits spreken, Maar dat. Je hoeft niet allemaal onder de titel, want Het gaat om de titel om de functie is social media marketeer en en Dat is duidelijk. Dat is waar iemand om op gaat en dan ga je daarna door naar korte duidelijke job description en geven we de tips in mee van met bullet points. We begin vaak met een een, hè wel korte, korte, duidelijke zinnen met een met een Misschien met een werkwoord erin te beginnen het etcetera.

## icon 6:12 ¶ 101 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Ja niet voldoende nog, en dat heeft met name te maken. Ook denk ik de manier waar je waarop wij werken. Kijk bij marketing zit dat zit zeg Maar de de meeste kennis voor, ook onder andere voor het schrijven. Dat geef je wel over aan aan recruiters, maar de recruiter is geen marketeer en zal niet continu denken van oh, ik schrijf hem nu even anders en kijken of dat meer gaat werken. Dat gaat pas gebeuren als ze merken dat ze er te weinig sollicitanten opkrijgen. En als ze dan dan kloppen ze aan mijn marketing en dan zeggen van joh, Ik heb behoefte aan, wat kunnen we nog meer doen? En dan komt de tip wel eens voorbij. Van joh, kun je, Misschien kan je AB testen hoe en wat, maar goed, de recruiter zit vaak gewoon in zijn tempo van. Wil dit dit dit dit en zo is dat stuk en ook minder makkelijk technisch in te richten voor ze om die snelheid erin te houden, zeg maar.

## icon 6:13 ¶ 103 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja, dan lopen we gewoon eigenlijk de tekst nog een keer door halen hem offline lopen. De tekst door passen hem passen hem weer aan van nou hè? Misschien dat je nu in in plaats van.  Customer service representative wat dan wordt het een een customer service. Nou ja, noem eens even een andere dat je daar kunnen. Ja succes manager, weet je kijken wat daar dan op op aan gaat.

## icon 6:14 ¶ 105 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja net net even andere bewoording gebruiken en daarin kan je dan zien van ja geleverd dat meer, zoals dat ook of niet.

## icon 6:15 ¶ 112 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nee, Ik denk ook wel dat dat heel sterk gaat in termen kijk diversiteit en inclusief. Dat is Natuurlijk zo'n zo'n fijn modewoord zal ik maar zeggen. En ik zeg altijd al van, ik zeg nou dat Dat is nu is dat mode, want Iedereen wil ermee etaleren. Ja, wij begonnen in 1996 al mee, maar van harte welkom. Leuk dat jullie ook meedoen, Maar dat.

## icon 6:16 ¶ 115 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Er zit Natuurlijk wel zo dat je dat je. Ik denk dat je het altijd probeert te werven naar weet je wel? Inclusiviteit is automatisch om gewoon de allerbeste Mensen op de beste plekken hebben. En of het dan man of vrouw of kijk en en Natuurlijk een bepaalde talenkennis is bij ons 1 1 1 1 musthave Dat is gewoon functie relevantie, Maar ik denk dat je dat het vertrekpunt altijd is echt de de functie relevantie gewoon de beste Mensen op de beste plekken en wat er daarna komt. Ja, weet je dat dat dat dat dat maakt niet uit gewoon de beste kandidaat op de op de op op de beste plek ja.

## icon 6:17 ¶ 120 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nee, Ik denk wel dat het dat het onzijdig wordt geschreven, altijd dus dus ja en dan en dan ook weer. Ja, wat is nou een bewuste mannen functie, weet je wel of wat is een bewuste vrouwen functie? Denk ik ja, OK maar

## icon 6:18 ¶ 121 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nee, ja je hebt Natuurlijk in In de in woord gebruik wat je ziet dat standaard wel gewoon iets je bij nationals mij in het geheel bij vacatureteksten vaak mannelijk geschreven zijn. Mannelijke woorden. En Dat is ook bijvoorbeeld bij sales rollen zie je sneller dat een man slaat eerder aan op die KPI sales gedreven Great teamwork en gaan. En Als je eigenlijk zou willen Als je 1, 1 1 binnen een bedrijf waar meer mannen werken en eigenlijk meer vrouwen behoefte is Omdat ze daar een bepaalde van wat doelstelling voor hebben. Dan zullen ze voor die rollen bewust gaan schrijven op termen die vrouwen meer aanspreken van een sales rol goed te combineren met het gezinsleven. Weet je dat soort dingen? Krijg je daar dan? Ja.

## icon 6:19 ¶ 129 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nee, en dat geldt ook voor Company E zelf vind ik ja, bij ons is het altijd female dominated en Dat is dat ontstaat organisch zal ik maar zeggen dat dat Ik ben al jaren. Zo jarenlang ben ik de enige heer geweest die bij Company E werkt. Waren het Alleen maar dames die die die overal overal zaten. Tegenwoordig hebben we iets meer balans, maar door die jaren heen is Het is het altijd meer een vrouwen bedrijf geweest dan dan een mannen bedrijf. En dat ja, wat ik al zeg, ja, daar wordt, daar doen we geen werving specifiek op bevat dan ook, Dat is gewoon wat Het is, dat ontstaat. Ik vraag me niet Waarom.

## icon 6:20 ¶ 144 in Company E Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

De vacature detailpagina. Nu al weer een tijdje geleden dat we het hebben aangepast, Maar we hadden bijvoorbeeld eerst de Company description, dus de uitleg Waarom je voor dit bedrijf moet kiezen bovenaan staan en dat staat inmiddels onderaan dus en de reden daarvoor is, is dat eigenlijk die ik je net al eigenlijk uitlegde van je gaat voor die rol vanuit bureau perspectief en en daar wil je ze mee binnenhalen en of verleiden en dan ook nog van. Nou ja, Als je dan deze leuke rol. Wat maakt het al zo leuk om dat met dit bedrijf te doen en dat je dan het bedrijfs uitleg geeft Zonder de naam te noemen dan?

## icon 6:21 ¶ 173 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dat is wel of we ontvangen het van het bedrijf willen het anonimiseren en willen de dingen erin verwerken waarvan wij denken dat we het verschil kunnen maken. Maar dat is nog weer wat ik zeg. Dat is wel een beetje dichterlijke vrijheid van de recruitment consultant in die in die zin, Maar dat is niet een vaste prompt, dus Dat is best wel veel. Nou ja, vrijheid en flexibiliteit nog om van A naar B te bewegen daar binnen, Maar dat is geen beleid, dat zegt Van Dit is het en en dat moet uniform zo blijven, nee.

## icon 6:22 ¶ 176 in Company E Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, nee, ja, We hebben daar niet echt een bepaalde tone of voice. Het is wel dat dat wat wat Nick ook al aangaf weet je ook wel wat recruiter eigen stijl zal ook wel er zitten, ook wel gewoon verschillen tussen. Het is niet dat het. Een door allemaal door dezelfde cookie cutter heen gaat. Zeg maar nee, en dat geeft ook wel de charme, denk ik wat wat bij die regelt. Mijn consultant past hoe die het dan schrijft, dus daar kan gewoon verschil in zitten, zelfs op of vestiging.

## icon 6:23 ¶ 179 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, Ik denk dat dat de grote onderlijnen een beetje business informeel is, maar wat ik al zeg, ja, je wil altijd een beetje een blend creëren tussen Van, hé, Company E communiceert iets met je. Maar het bedrijf communiceert indirect ook iets met je en en en ja, daar daar zit het midden ergens in denk ik zal ik maar zeggen, dus dat dat ga je beide terug zien in die teksten, ja.

## icon 6:24 ¶ 182 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Maar ja, ik, Ik denk wel dat we gemoedelijk en benaderbaar willen zijn en vooral het internationale willen uitstralen en en en open willen zijn en Iedereen willen willen accepteren. Dus nou ja, wat ik net al zei, ja, je wil zo zo breed als mogelijk Mensen bedienen en geen stop op de. Dat is gek Natuurlijk voor werving en selectie, want Het is altijd comma comma comma en vervolgens jij niet jij niet jij niet jij niet. Dat is ook een beetje klassiek hoe Het is, maar je wil wel de deur. Ja, onze deur staat wel heel open, laat ik dat zeggen.

## icon 6:25 ¶ 189 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ligt denk ik aan wat er besproken wordt, ook in In de aanvullende inventarisatie. Als je Als je de basis vacaturetekst hebt en wij denken van oh jeetje maar joh, Dit is voor jullie Misschien gewoon goed, Maar dat voegt echt iets toe. Voor Mensen bijvoorbeeld weet ik veel de mogelijkheid om om hybride te kunnen werken of om. Ja weet je ook qua requirements dat dat dat ze qua secundaire arbeidsvoorwaarden nog iets moois te bieden hebben qua opleidingsmogelijkheden? Of ik noem het maar ja, dan dan dan, dan blenden we dat er wel in, dus Dat is meer een beetje de toegevoegde waarde, ja.

## icon 6:26 ¶ 193 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

de law of attraction is Natuurlijk fantastisch en Dat is Natuurlijk hetzelfde als lege roze online gaan gaan gaan gaan planten, hè? Je kan alles Natuurlijk fantastisch beschrijven. Dat is hetzelfde als Als ik naar elk willekeurig bedrijf toe gaan. Dan krijg ik fantastisch etalage kaartje te zien van employer branding Omdat Iedereen marketing heeft door. Het is ook voor Iedereen beschikbaar en benaderbaar geworden en overal lees ik een politiek correct fantastisch blabla verhaal waarvan ik naar elke pagina denk van Wauw ik, hier zou ik willen werken, dat lijkt me geweldig, dan komt de journey nog van ja, weet je wel, dan ga je ze echt leren kennen en en en begint het feest. Ja en die realiteit ziet er Natuurlijk bij 9 van de 10 bedrijven gewoon heel anders uit. Met alle respect en en en en dat ja dat noem ik altijd een beetje de marketing trap, want Ik denk van ja, alles is tegenwoordig Pixel perfect, totdat het echte leven begint en en daartussen moeten we ergens balanceren. Zo gezegd dus ja dat.

## icon 6:27 ¶ 205 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ja je nou ja, Ik denk dat iedere keer terugkomen op op hetzelfde, dat het het 1 1 1 1 duidelijke uitnodigende tekst moet zijn die niet al te wollig wordt, maar wel echt van aantrekkelijk is voor voor de persoon waar de de rol goed in uitgelegd staat. Als je ze daarmee verleidt. Dat is, denk ik het belangrijkste.

## icon 6:28 ¶ 207 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Als dat mogelijk is, wel Als we een bedrijf bezoeken, dan wil je vaak We willen ja uit. Je komt vaak Natuurlijk met de manager je te zitten, want die zoekt iets en dan komt of er nog een directeur bij of een HR persoon of iemand van procurement. Nou, Dat is een beetje afhankelijk van Van hoe groot voor kleine bedrijf is, Maar we willen altijd graag nog ook eventjes een een rondje over de afdeling zelf lopen om punt een de kamertemperatuur een beetje te kijken. Ik bedoel, je merkt altijd snel genoeg Als je met een manager meeloopt en je gaat naar de afdeling en Iedereen is loose en flowy en als hij of zij binnenkomt en je ziet schouders en ik.

## icon 6:29 ¶ 209 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Omhoog gaan, dan weet je al een beetje dat dat hele politiek correcte verhaal wat je eerder had gehoord dat dat niet helemaal is hoe het hoe het echt is in die zin, maar daar daar spreek je Natuurlijk op de vloer ook nog wel even kort met met met met Mensen en doe je ook een beeld of een idee op van Van, hoe is het hier en en en en wat doen die Mensen? En Ik denk dat dat de de kwaliteit van de recruitment Consultant moet zijn, dus dat je goed uitvraagt van Van ja wat, hoe ziet een dag eruit gemiddeld genomen van deze persoon wat wat wat, wat doet iemand gemiddeld genomen en en daar wil je je hoofd omheen hebben en je krijgt ook een idee op met dat je Mensen spreekt van. En, waar krijg je energie van? Wat is nou de reden dat ze ochtends uit bed stappen en denken van Oh, leuk, We hebben weer een dag, nou ja, weet je wel? Wat ben je dan aan het doen? Nou, Als je dat goed aan elkaar kunt koppelen en je bent daadwerkelijk oprecht geïnteresseerd in Mensen In de In de breedste zin, dan denk ik dat je wat te zoeken hebt in recruitment en dat je het dat je het goed zal doen laat ik het zo zeggen, ja.

## icon 6:30 ¶ 213 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja ik dat, dat zal ik kirsten er wel be-amen. Dat is net zo goed als binnen een CV. Ja, weet je wel, Iedereen kan denk ik wel een CV van 6 pagina 's maken, maar Er is Alleen aan de andere kant van het verhaal geen hond die het gaat lezen, dus je wil Natuurlijk op op één hooguit twee pagina 's wel ja, de de basis hebben voor voor voor het wekken van interesse in die zin en daarna hopen we Natuurlijk dat dat ja dat er gewoon een daadwerkelijk gesprek dus van Mensen op Mensen plaatsvindt tussen een recruitment consultant en de kandidaat en dan kan je alle andere dingen bespreken die Er zijn, maar die basis. Attention en interesse zien te wekken dat. Dat wordt nu een beetje de klassieke aida Formule die ik hier aan het uitleggen ben. Maar nou ja, oké, Maar dat Dat is waar je wil zitten in vanaf het beginsel, dus dat dat ja dus dat moet niet te wollig worden. Ja, je zou zeggen, nou, dan heb ik een nieuwtje voor je vriend ik Als je dit terug gaat luisteren over niet wollen gesproken, maar nou ja, oke dat ja.

## icon 6:31 ¶ 216 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Dus toch het attention interest desire action, dus je wil eerst de attentie wekken dan interesse dan dan desire. Ik wil het echt graag en dan op dat Mensen daadwerkelijk tot actie overgaan. Van ja, nou ga ik gewoon actie. Ik ga solliciteren of Ik ga dit product kopen of nou etcetera ja.

## icon 6:32 ¶ 227 in Company E Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nee, Ik denk wel dat je dat je sowieso eerlijk en zo duidelijk mogelijk het het het verhaal wil vertellen wat ik zeg. Ik denk dat je heel compleet wil zijn Zonder dat het dat dat het dat je Mensen verliest in complete wolligheid van Dit is zoveel tekst. Dit ga ik niet tot dit gaat de moeite niet nemen.

## icon 6:33 ¶ 229 in Company E Interview

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Toen een soort complete samenvatting, zeg Maar dat dat moet het zijn.

## icon 6:34 ¶ 234 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nee, dus we Laten geen dingen weg en weet je wel Dat is. Ik denk dat dat ook te maken heeft met met eerlijk en open en denk, we zitten altijd toch wel echt op Mensen en denken. Kijk, Mensen aantrekken is één ding, maar dan moet je het ook waarmaken. Daarna dus het het. Natuurlijk kun je alles opleuken en dat bedoelde ik wat ik net zei met employer branding. Ja, alles is op te leuken tot een fabelachtige niveau, maar dan begint het echte leven en Dat is met vacatureteksten zo. Dat is met employer branding zo, Dat is met alles en ik kijk, ja, Als je wel een natuurgetrouw beeld.

## icon 6:35 ¶ 240 in Company E Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou. De, Ik denk niet echt In de vacatures. Ik denk dat dat dat zit vaak in het gesprek. Erna weet je je ja, Als je hebt gesproken met, Laten we zeggen, een hele directieve lijnmanager. Of je komt een compleet flamboyante, een persoon tegen hetzelfde geldt eigenlijk op afdelingsniveau. Als je over zo'n afdeling heenloopt en en Het is 1 grote apenkooi en Het is gekkigheid. Ja, Misschien moet je die introverte stille persoon daar niet per se tussen willen zetten, want die gaat Misschien doodongelukkig worden zijn dat is een aanname, maar weet je wel dat Maar dat is wel iets om te bespreken om om verder op in te zoomen. Hetzelfde geldt met bijvoorbeeld. Ja of een hele flamboyante open. We zien wel manager of een compleet directieve stuurse manager. Ik denk ja dat dat Dat is ook niet voor Iedereen, weet je wel net zo goed als dat de situatie van een bedrijf is het een start up. Is het een scale up, zijn ze zijn ze ja staan het afschalen gaan ze door reorganisatie in waardoor ze deze nieuwe persoon nodig hebben. Nou allemaal wel factoren die meespelen de al die fases van ook een bedrijf. Ja, Dat is ook niet voor Iedereen en Dat is denk ik mooi om, Dat is niks voor In de vacaturetekst, Maar dat is wel goed om daarna te bespreken van eenmaal voor situatie kom je terecht.

## icon 6:36 ¶ 242 in Company E Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, soms denk ik soms, denk ik deels wel, want er worden wel eens de termen gebruikt van joh, Het is Het is Het is. Ja, weet je wel, het wordt. Het zit echt in een start up fase en en wat ook een start up fase is ook niet voor Iedereen in in die zin. Als jij van structuur en en gewaarborgd en en vastigheid houdt, is een startup niet denk ik 1 2 3 gene waar je heel blij van gaat worden, want Dat is vaak een beetje pionieren we zien wel, oh hier is geen beleid voor, kijk maar wat je doet etcetera dus dus dus ja dus dat soort dingen, Dat is een beetje afhankelijk van Van ja de wensen ook.

## icon 6:37 ¶ 246 in Company E Interview

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, Ik denk dat je naar het volledige spectrum van Van van persoonlijkheidseigenschappen kijkt. En Dat is Natuurlijk het interessante. Nogmaals kijk harde eisen en ook zelfs nog wel softskills. Tuurlijk kun je die matchen en dan kijk je naar qua qua vacaturetekst en daar wil iemand een bepaalde herkenning in zien. Maar soms is het ja wat ik net al zei, dat kan zo detail gericht zijn, kan soms echt aan de aan de aan het management liggen, kan aan de afdeling liggen, kan aan de uberhaupt het DNA van het bedrijf liggen, waarbij je wel je hoofd om probeert om heen te krijgen van goh ja, gaat iemand daar gelukkig worden? Hè? Want het kan op papier wel eens matchen, Maar dat wil niet zeggen dat dat dat het ja qua persoonlijkheid en en en en what not een goede match gaat zijn. Ja.

## icon 6:38 ¶ 272 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Hoe, ja, Dat is heel divers, ja, want Ik denk dat dat we Mensen hebben die er wars van zijn. En Ik denk dat dat met alle respect een wat oudere generatie, sprak hij. Die 52 jaar is lekker man en en en en denk dat wij ook uiteraard heel veel jonge Mensen hebben. Ja, voor voor hen is dat, dat hoort er gewoon bij, Dat is gewoon gewoon goed. Daar zijn ze mee opgegroeid en en en Dat was niet eens sprake van Van zou je het gebruiken, Dat is meer van hoeveel gebruik je het tussen? Ja ja ja dus qua acceptatie, nou ja, wat ik zeg, we zitten midden in carv, hebben we dan nu en wij zitten, zal ik maar zeggen, we zitten nu midden in die implement.

## icon 6:39 ¶ 278 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dus ja, dus Ik denk dat die acceptatie ja, Dat is bijna op generatie die van Misschien wel terug te brengen, ja.

## icon 6:40 ¶ 281 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, want ik. We hebben ook 20 plussers die het echt allemaal niet interesseren hoor en dat ook allemaal een beetje scary vinden en denken van dat hoeft voor mij niet, dus Het is Het is tuurlijk zit generatie tussen waar je waar je Maar het is het echt ook met interesse in niveau.

## icon 6:41 ¶ 286 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja en Het is soms wel eens dat je heel praktisch moet maken van wat kan je ermee, zal ik maar zeggen. We hebben echt wel een aantal Mensen die zoiets hebben. Van ja, het heeft echt letterlijk hun interesse niet, dus die hebben zoiets van. Ja, Ik vind het een wondere wereld en het moet heel toepasbaar gemaakt worden van joh Als je dit doet. Maar ja, Dat is Natuurlijk met prompten. Ja, kijk, dat snap je of dat snap je niet en en Als je het niet snapt in je prompt niet goed, ja, dan komen er allemaal dingen uit dat je denkt van ja, ja, wat, wat moet ik hier nou allemaal mee? Wel een onzin Dit is, en dan haken ze al af in die zin, dus dat dat ja nou ja.

## icon 6:42 ¶ 292 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou ik ik ik ik. Ik weet wel dat dat bij. Bijvoorbeeld je ook. We hebben voordat we met carv zaken gingen doen, hebben we een aantal partijen langs Laten Laten Laten komen. En dan dan zie je Mensen soms wel aan die aan aan die MT tafel van de mogelijkheden die er dan zijn van puur transcriptie, Maar dat je daar ook uit kan halen van de mate of een open vragen. De mate van connectie in een gesprek, het de intonatie en en al dat soort. Ja toch best wel fijn gevoelige dingen dat hij eruit gaat dan dan zie je ze kijken alsof er alsof er water aan het branden is zal ik maar zeggen, dus dus maar dan de toepasbaarheid hebben ze nou zeggen, ja, Het is leuk dat dat allemaal kan, Maar ik weet niet wat ik ermee moet. En en en en en Dat is Misschien een beetje de grondhouding van hé, zie je dan mogelijkheden of zie je meer? Nou ja, problemen niet zozeer, maar ja, of of zie je onmogelijkheden? Denk dat dat het eerder een beetje een beetje is. Ja ja.

## icon 6:43 ¶ 305 in Company E Interview

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Er wel eens van elkaar, dingen, dingen, dingen bekijken. Als iemand bijvoorbeeld net gestart is, kijk de manager er ook altijd nog wel eventjes eventjes naar qua tone of voice en of er geen gekke onbedoeld, discriminerende dingen of wat dan ook in in in in zitten. Ja maar ja, weet je dat dat kan erin sluipen? Net zo goed als dat wij vroeger Natuurlijk al ja, we vroegen om native speakers was in onze in onze gedachten pad helemaal niet zo'n slechte benaming, want je bent ergens opgegroeit en dan spreek je de taal op native niveau, Maar dat werd al snel weg bezig was Dat is discriminerend, dus Je moet van A een tot c twee. Gaan classificeren en en nee, Het is mag je niet meer gebruiken. Nou, oké, prima verder maar maar die nuance probeer je er wel uit uit uit uit te halen.

## icon 6:44 ¶ 325 in Company E Interview

Codes:

○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Dat is dat Dat is een hele goeie vraag, Omdat het nu best wel divers is. Nog. Ja, soms is het letterlijk copy paste wat de klant zegt dat posten wij en dat anonimiseren we zo. Het is vrijdag geen Mensen, dus nou ja, die maken we anoniem en. Dat, dat kwam ook letterlijk zijn tot aan van ja haal het 7 keer door chat heen en en verzinnen zelf nog wel bij en kom dan op iets prachtigs uit dus ja, zeg het maar, Ik denk dat dat dat ook daarvoor geldt dat het door de ene collega omarmd zal worden en en dat de ander zal denken. Van ja, leuk dat jullie dat hebben, Ik ga er niks meer doen.

## icon 6:45 ¶ 331 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Het echt zo idiot proof te maken dat ze gewoon snel met kleine stapjes zien van, hé, Dit is voor mij toegevoegde waarde. Ik hoef er zelf zo min mogelijk voor te doen en Ik heb maximale output.

## icon 6:46 ¶ 338 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, Dat is de letterlijke wat is in it for me factor inderdaad. Dat hebben we met carv ook. Denk van ja, weet je, wat is nou toe liken ik bedoel, er gaat heel veel administratie, je kan meer of Mensen focussen en dan gaat de administratie uit je handen genomen worden, dus je hoeft niet meer nog 30 minuten of 40 minuten aan een voorstel verhaal te tikken. Tikken dat dat gaat het systeem allemaal voor je doen nou hartstikke fijn kan jij je 100% focussen op je gesprek en en en en daar het beste van Van van maken. Ja nou, we zullen het zien waar gebruikers acceptatie ik Ik ga ervan uit dat Mensen die 30% tijdwinst en omarmen, maar ja nou ja.

## icon 6:47 ¶ 361 in Company E Interview

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Hoe, nee, Ik denk Als je Als het uiteindelijk wat je wat je gaat maken, als dat een iets iets is wat embedded is dus wat echt in in MSR zit en en ja, waar je letterlijk zoiets hebt van goh, weet je wel, ik ik trek het erin als eenmalige invoer en daarna gaat het, kan het automatisch verrijkt worden naar bijvoorbeeld seo optimalisatie? Of ik noem maar een zijstraat. Ja, Ik denk dat dat wel wel wel wel nuttig zou zijn. Weet je wel, want dan hoef je niet, je wil ook niet alles maar compromises in chat zetten, weet je wel? Dat is Natuurlijk ook een beetje hé daar hameren wij ook van. Jongens ga geen CV 's in chat zetten of wat dan ook heel basaal, maar denk ik ja, Ik denk dat je ze niet te eten wil geven waar we dat wel gebeurt Natuurlijk. Maar denk als dat embedded is en Het is netjes ook qua wet en regelgeving helemaal keurig dichtgetimmerd. Ja, dat dat dat dat absoluut toegevoegde waarde kan kan hebben voor voor bepaalde Mensen en denkt dat andere bepaalde Mensen nog steeds zullen denken. Van ja, vind het allemaal prachtig, Maar ik doe niet mee, Maar dat dat dat zijn nog wel. Ja, dat zou wel van toegevoegde waarde zijn, zou ik zeggen, ja.

# icon 7 Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ General information  ○ AI Integratie  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

46 Quotations:

## icon 7:1 ¶ 37 in Company D

Codes:

○ General information

Content:

Jij bent precies specifiek onderwijs

## icon 7:2 ¶ 42 in Company D

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Nou, Ik heb ons ligt er heel erg aan. Kijk, We hebben Natuurlijk accountmanagers die contact hebben met. De scholen die hebben direct contact met 1 1 1 persoon binnen een organisatie. Denk aan directeur, denk aan teamleider. Die zeggen dan tegen onze accountmanager, bijvoorbeeld als goed contact te hebben kan direct zijn, maar kan ook via portaal zijn, wordt ook vaak met portalen gewerkt. Maar dan uitzagen geplaatst wordt. Ik zal heel simpel we Duits docent. Eerste graads of tweede graads bevoegd. Daar zit een verschil in. Tussen eerste tweede graads mag je Alleen onderbouw les geven tot en met tot en met mavo 4 en onderbouw Havo VWO Als je eerst de gratis bevoegd bent, dan ben je universitair opgeleid en dan mag je alles gooien. Dus ook video examenklas havo examenklassen dat nou ja, de uitslag is dan hè? Eerst geld Duits bijvoorbeeld voor 3 dagen In de week, maandag, dinsdag, woensdag in bij die school en eigenlijk is dat het. Eigenlijk is binnen het onderwijs het best wel best wel ja best wel. Het is best wel simpel eigenlijk de uitvraag ik Omdat je gewoon ja een Duits docent ja, dat weet je wel. Dat is best wel simpel Natuurlijk, het vinden van de persoon hè. De juiste persoon vinden dat het moeilijke Maar de uitvraag zijn heel concreet.

## icon 7:3 ¶ 44 in Company D

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Dan heb ik inmiddels zelf wel een beetje een boel gebouwd of ik zoek op LinkedIn naar Duits docenten en die ga ik bericht sturen of ga ik bellen, want We hebben inmiddels best wel groot systeem waar hulp ook contact gegevens in staan van een hoop leerkrachten en andere ja, andere leraren. En van daaruit ga ik zoeken en ga ik bellen wat ook kan, wat ergens dat echt niet lukt aan. Het is echt een zoektocht daarvan, denk ik, wil deze invullen, ga ik inderdaad ook zelf vacature schrijven. Schrijf ik aan de hand van het verhaal wat vanuit die school hebben, hè? Hoe ziet die school in elkaar, dat dat hoor je van de account manager. Daar komen dit soort Mensen, je doet zelf onderzoek, je kijk op de website van die school, je kijkt Misschien nog andere kandidaten vanuit Company D bij de school werkzaam zijn.  Probeert een beetje een beeld te krijgen van wat voor TYPE school is dat? Aan de hand daarvan schreef ik een vacature. Een vacature tekst moet even zoeken naar Duits docent voor drie dagen. Om bij dan weet je het sausje wat wat We hebben te jolijke blije Oranje Company D en aan de hand daarvan hoop je dat dat Mensen gaan reageren. Maar ja, thuis docent zijn een schaars profiel, dus je zal zelf actiever bezig aan zijn. Vandaar dat ik op dit moment liever wat actiever op LinkedIn gaan werven en in mijn eigen netwerk gaan kijken. Dus We hebben andere leraren die werken, kan ik die keertje bellen, hebben ze Misschien nog netwerk en zodoende ga ik eigenlijk te werk als wij een uitvraag hebben.

## icon 7:4 ¶ 48 in Company D

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, ik moet zeggen dat dat eigenlijk niet echt de hoofdfocus is. Ik ben eigenlijk gewoon heel erg breed, meestal aan het zoeken. Dus Ik ben echt wel. Maar ik denk dat we naar school gaan kijken. Zoek inderdaad wel gewoon. Kijk op de website en kijk nieuwsartikel. Het is Natuurlijk gewoon binnen en binnen no time heb je het gevonden, maar Dit is wel iets waar de accountmanager ze zich meer mee bezig houdt, hè? Wat is de cultuur op school, wie moet bij wie moet ik zijn? Voor mij is het meer Als ik met een kandidaat spreekt dat ik een beetje weet wat voor TYPE school Het is. Het is niet ook echt een diepe ik doe in bepaalde. Stichting of dat hornmeer zegmaar.

## icon 7:5 ¶ 56 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Nou ja, kijk, we zitten in Rotterdam. Kijk, er zitten wel gewoon een verschil in tussen Rotterdam Noord en Zuid. Rotterdam, West en Noord. Daar maar eigenlijk ook meeste Mensen die ik spreek, die weten dat die weten dat ook anders dat Rotterdam Zuid. Gewoon pittig doelgroep is, Dat is gewoon zo punt. Daar kan je niet omheen, dus daar hou je wel rekening mee met bepaalde Mensen die je spreekt. Je probeert Natuurlijk altijd mooi te maken. Je doet je onderzoeken hè? Je kan het nu zelf kunnen onderzoeken Als het aan leerkrachten die die zijn altijd goed voorbereid. Die weten waar ze het over hebben zijn goed ingelezen Mensen over het algemeen dus die weten echt wel waar ze naartoe gaan als ze op een sollicitatie gesprek gaan. Die willen ook gewoon weten.

## icon 7:6 ¶ 58 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Maar er categoriseren. Ja, tuurlijk, je hebt hè of het een ja of een een Alleen een vmbo school of een mavo school is of havo VWO WO of Alleen HWO is het een christelijke school? Is het een Montessori is het Dalton daar dat soort categorisering doe je wel, want sommige Mensen vinden het prettig om monetesorri onderwijs te werken Omdat ze daar gewend aan zijn. Kennen ze het verleden of daar staan ze zelf achter of of christelijk onderwijs gereformeerd. Je hebt Natuurlijk van als islamitisch onderwijs Natuurlijk ook dus. Dus. Maar ja, Het is niet ook daar heel erg op zoek. Gewoon breed.

## icon 7:7 ¶ 64 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Probeer je gewoon concreet en duidelijk te zijn, dus gewoon Dit is de school zoveel uur. Dit is een beetje hoe ze werken en Ik ben liever iemand die gewoon rijk gesprek bel liever met iemand. Dan had ik heel lang vacaturetekst. Schrijf heb ik liever dat in mijn belt en dan kan ik het gewoon horen wat diegene ook wil en daaruit kan ik beter zeggen of dit past bij of dit past niet bij je.

## icon 7:8 ¶ 66 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

We hebben wel wat formats. Het is gewoon een bepaalde manier van schrijven. Het is allemaal best wel. Jeugdig en en vrolijk dus Het is wel voor je niet met u. We zeggen ook Alleen maar jeugd, weet je wel? Dat is Natuurlijk tegenwoordig. Is dat best wel normaal, maar kan soms wel eens hè voor bepaalde Mensen dat toch weer wat gekkig of zo. Ja, dan gaan gewoon voor Company D zijn speels jong, maar wel serieus om op het gebied van werken en Dat is eigenlijk, maar moet was echt dat het. Ik heb het gewoon overgenomen van Van collega's, zeg maar, Het is niet dat ik Natuurlijk heb al richtlijnen, maar je bent best wel vrij om het in te.

## icon 7:9 ¶ 68 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja volgens mij wel. Ik moet eerlijk zeggen dat ik het echt gewoon over heb genomen van mijn collegas, maar Er zijn nog wel. We hebben wel een merk politie bijvoorbeeld, Dat is iemand binnen de organisatie die de vacatures gewoon checkt op ja stijlfouten, maar ook als bepaalde teksten niet helemaal overeenkomen met waar we voor staan, dan wordt dat wel aangekaart, maar je kan je dit aanpassen.

## icon 7:10 ¶ 72 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, bij mij was het vooral stijl dingen, dus gewoon bepaalde woorden met hoofdletters of zo dus ja, Het is HBO is voorbeeld met kleine letters in plaats van grote letters en en dat soort dingen weet je wel dat en.

## icon 7:11 ¶ 74 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Het zal een tijdje geleden moet zijn. Dat was in het begin heel veel en nu laatst heeft Ik weet. Misschien is diegene. Ik weet nog niet wie Het is, want Het is ook een soort van aparte mailadres, zeg maar die merkt politie eraan. Dat is gewoon iemand die dan. Ik weet ook helemaal niet wie Dat is, helemaal binnen de organisatie. Dat doet is wel grappig, maar ook die die let daar op dus op de vacatures tot die nou dat er niet van die spelfouten in zitten of grote namen en dat soort dingen.

## icon 7:12 ¶ 102 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja sowieso, Ik denk dat je. Probeert te de de bèta, de bèta vakken zijn gewoon wat proberen gewoon echt om de feiten te zitten, want je weet dat ook algemene Mensen die bèta vakken zitten gaan wel blauwer zijn Als je kijkt naar de. Naar de kleuren naar de disk, bijvoorbeeld. De disc methode proberen gewoon feiten van. Het is over een uur weer op het concreter te zijn. Het is gewoon heel Het is aannemelijk hoor dus. En ja, en op de op de Nederlandse docenten proberen gewoon extra goed op de taal te letten. Een bepaalde woorden te gebruiken die je Misschien normaal niet zoveel om het gewoon een beetje aan de aan te kaarten. Hier zit wel gedachte achter in ieder geval moeite voor gedaan, helemaal in Nederlands, in Duits gooi ik gewoon wat Duitse zinnen tussendoor Frans net zo gewoon een kleine nut te hebben van Oh wacht, het wordt wel iets van is wel grappig ofzo, Maar het zijn minimale dingen. Ik denk dat het. Inhoudelijk gewoon voor mij had het belangrijkste, is dat toch gewoon goed instaat waar het over gaat hoe wij werken waar we zoeken, Omdat ik gewoon graag zo snel mogelijk in gesprek wil komen.

## icon 7:13 ¶ 104 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Probeer wel te doen, maar wat ik al zei, Ik ben niet. Ik ben niet echt. Ik ben een dyslect, dus Het is voor mij echt wel echt wel een ding. Ik probeer het wel anderen hetzelfde om te typen. Ja, dan kom je een keer. Ja is Natuurlijk fantastische tool om daar een beetje in te helpen om. Ja Omdat te controleren aan te passen, vloeiende te maken, probeert wel altijd zelf eerst te schrijven. Ja, Omdat ik gewoon vind dat ik bezig moet zijn dat ik ook beter moet worden en niet te lui daar Alleen maar slechter van wordt. Op lange termijn dus daar proberen we inderdaad. De Nederlandse probeert al lange zinnen te maken. Let ik wel heel erg Als ik mijn Nederlandse aan het appen of dan bellen bellen om Als ik een mail aan het typen ben of zo, dan denk ik hoe je hem daar oppast. Dus ja dat ja.

## icon 7:14 ¶ 108 in Company D

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, We hebben voor nu eigenlijk een voor nu wel hetzelfde Formule voor de structuur en werkt je Natuurlijk gewoon met met met Salesforce vanuit de achterkant. Daar komen we vanuit. Zodoende zetten we ook de vacatures online en die hebben gewoon bepaalde. Vakken alsof zij van allemaal aan aanpasbaar zijn, maar. Die we gewoon invullen.

## icon 7:15 ¶ 116 in Company D

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Beschrijf het meestal wervende vacatures, dus de vacatures zijn best wel breed. Hoe het algemeen Omdat we Natuurlijk eigenlijk al Mensen bij ons willen aannemen en die dan via ons willen detacheren bij een school en niet een specifieke school. Ja dus krijg je van ongeveer wat anders goed is.

## icon 7:16 ¶ 140 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Want voor Mensen zoeken naar het speelt wel achter. Maar ja, die bestaan niet meer, dus We hebben die dat ZZP alternatief aan dus voor ons was het van zet er twee of 3 keer zzp alternatief in, want dan wordt het wordt zzp wordt er dan uitgefilterd en? Maar het taalgebruik was ik niet aan op het doelgroep, want ik moet zeggen dat kijk, We hebben werken eigenlijk nou je werk en MBO, HBO en universitair.

## icon 7:17 ¶ 142 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

MBO hebben veelal. Ook hier onderwijsassistenten, Maar dat is een markt die best wel verzadigd is. Er zijn heel veel Mensen onderwijsassistent en dus het zijn rollen die wij als detacheerder vrij weinig doen. En dit Omdat er gewoon de scholen zelf heel veel Mensen kunnen vinden, Omdat er gewoon best veel Mensen op de markt zijn. Zeg maar, zo even zeggen dus die zijn, die zijn zeker vindbaar, dus vandaar hebben wij gezegd, van ja, kijk. Ik heb al vacatures online onderwijs assisent op afstand. Ik vind ook wel goed om er een paar af en toe te spreken, want je weet het nooit. Ik heb toevallig vandaag uitvraag gehad op de twee dagen van onderwijsassistent, Maar dat we de eerste die krijgen 8 maanden dus. Weet je wel, Het is niet iets wat elke dag voorbij komt, dus. En eigenlijk de andere vacatures die open, hoe staan ze altijd voor HBO en universitair opgeleide Mensen dus. Ja, ik probeer het gewoon luchtig te houden en een beetje vlot de tekst neer te zetten die voor Iedereen leuk is om te lezen, niet met extreem moeilijke woorden. Maar ik heb meer dat ik mezelf aanpas aan degene die tegenover mijzelf heb zitten. Dus Als ik iemand bel en waarvan Ik weet van deze persoon is eerst graads Nederlandse docent of is onderwijsassistent. Daar pas ik mijzelf meer op aan, dan dat ik mijn vacatures aan aanpas, zeg maar.

## icon 7:18 ¶ 148 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Het is gewoon heel vaak. Je hebt bijvoorbeeld praktijkonderwijs is gewoon, ja, Het is niveau een, dus Dat is echt het laatste wat er wat er in principe mogelijk is. En in principe mag Iedereen met een lesbevoegdheid mag daar les geven. Dus als jij geschiedenis Lesbevoegdheid heb, mag jij daar les geven. Maar Je moet echt het TYPE voor zijn, dus We hebben regelmatig Natuurlijk als die hier langskomen. Mannen en vrouwen net zo, en daar heb ik ook gesprekken mee. Niet willen eigenlijk even geschiedenisleraar worden weer of die dan zegt Van ja maar. Dan merk je gewoon iemand dat je denkt, oké, jij bent, jij bent gewoon een TYPE die ook zo een praktijk school kan lesgeven. Wil daar gewoon wel merkt gewoon iemand zijn uitstraling dat je denkt, oké, jij zou dat wel kunnen en dat je gewoon vragen. Nee, zou dat niet iets voor je zijn? En over het algemeen tot op heden gaat het altijd gewoon heel goed en hebben we echt wel wat Mensen die kant op? Nou ja, op geduwd maar. Veel mensen zijn geweest tot dat openstaat en hoeveel Mensen zijn er wel echt heel blij mee en vinden we een onwijs toffe uitdaging, weet je wel? Het is wel, Het is niet makkelijk, Je moet er echt. Je moet echt sterk in je schoen staan ze ook niet tegen Iedereen zeggen, maar soms ook als Mensen. Maar ik denk dat dit past wel bij jou.

## icon 7:19 ¶ 152 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Bijvoorbeeld Erik is een collega van ons die de Hij is intern of ja, maar Hij is corporate recruiter, dus hij schrijft voor intern de vacatures en ik van hem vind ik gewoon echt een hele goeie vacature. Schrijver, hij zat echt alles zelf, het zijn gewoon leuke teksten, Het is leuk, leesbaar zitten leuke woordgrapjes in leuke spelingen die denkt dat ik lees hier lekker doorheen en spreekt me aan. Dan komen werken. Ik wil hier op solliciteren en ook al heb ik al een job, Maar het is gewoon leuk om te lezen en je denkt, oké, Hé tof ik snap wat je bedoelt. Ik snap wat je zoekt. Je maakt Mensen enthousiast over Company D als het bedrijf.

## icon 7:20 ¶ 154 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ook ja, Ik ben meer. Ja, wat ik al zei, Ik ben iemand meer een scanner en Ik wil gewoon. Duidelijk weten waar het over gaat zichzelf vacatures zoek stel je voor Toen ik zelf aan het werk had. Zoek was ook gewoon weten ook wat wordt er? Hoeveel dagen hadden ze ongeveer 3, waarin ze het wat wordt verwacht, weet je wel? Dat is, waar kan ik me aanmelden en Dat is een beetje wat ik doe. Ik kijk, Ik vind een kop en Ik denk, oh, Dat is leuk om hoeveel hoeveel dagen wat verdienden dan waar je het dus zo ben ik meer, Maar dat is per persoon Natuurlijk wel anders.

## icon 7:21 ¶ 158 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Als iemand Alleen een voor een salaris komt, dan ben ik al gelijk best wel snel heb ik al gelijk geen zin meer in die persoon.

## icon 7:22 ¶ 160 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ik wil dat iemand intrinsieke waarde heeft. Om het onderwijs te verbeteren en steentje bij te dragen aan het onderwijs. En, Dat is ook waar. De meeste Mensen willen gewoon wat meer flexibiliteit tot sparse voorkomen van hé, kijk daar, Dat is gedetacheerde. Daar kan ik dan zoveel tijd ergens anders gaan werken. Dat vind ik leuk. Kon een nieuwe dingen zien. Ik wil andere scholen, andere lesmethode voor andere kinderen of ook wel dichterbij huis gaan werken. Of Ik wil juist verder van huis gaan werken. Ik bedoel zijn, Er zijn heel verschillende redenen, Maar de meeste zijn we op geld, ja.

## icon 7:23 ¶ 167 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

En ook wel veel Mensen die gewoon met pensioen zijn die gewoon al willen doen. Dat is echt best wel 1 grote groep. Hoor, Dat is dat verbaasde me ook, want. Maar zoveel Mensen die gewoon heel leven gewerkt hebben en zeggen, Ik vind het onderwijs gewoon echt leuk en Ik vind het echt een meerwaarde om bij te dragen. Zeg maar, de maatschappij is. Ik wil gewoon graag nog een dag In de week of twee dagen In de week gewoon nog Nederlands geven of wiskunde wat voor ons voordelig is, want We hadden geen pensioenafspraken voor ze, dus Dat is chill. We zouden daar eigenlijk echt over.

## icon 7:24 ¶ 169 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja, ja dat Maar dat ik moet zeggen dat ik ja pensioen op de leukste gesprekken mee heb. Weet je wel, Mensen die gewoon zijn instromen zijn of Mensen die het gewoon echt doen voor het kind of de jongeren? Weet je wel? En dat Ik heb daar ook veel leuke gesprekken meer dan Mensen die, ja mag dat niet zo. Die hebben ook meer interesse in het bedrijf van zich aan als Company D, die weer verbonden met Company D, ook Mensen die gewoon komen en zeggen, van ja, wat wat hè, Ik ben die en die en ik doe dit al zo lang en en wat verdien ik bij jullie? Ik zeg ja dit en dan, oh ja, ja, nee, Dat is wel weinig voor. Die kan dat soort dingen, zeg ik ook, ja. OK, leuk, maar wel een beetje. Zo weet je wel waarom ga je dan niet daarheen.  En dan ga je die Mensen het gaan die moeite doen, dan ga je meer geven en dan ja en dan op gegeven moment zit je op het plafond, dus wil jij meer? En dan denkt, ja, waar doe ik het voor? Het maakt niet uit welk nadeel of dit was op op maandag of Derk of weet ik veel wat elke andere recruiter, dat maakt hun niet uit, gaat Alleen Maar dat vind Ik vind ik persoonlijk altijd wel een beetje lastig. Maar het was een beetje, Dat is het leven, Dat is het werk.

## icon 7:25 ¶ 179 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Wat enthousiast is en verandert kan je zelf niet willen, maar een beetje wel, ja. Er zijn ook een hoop Mensen die gewoon uit Frankrijk komen, bijvoorbeeld die gewoon bellen van hé, Maar ik ben moedertaal. Frans kan ik Franse les geven? Ja, dan snap dat je vasthoudend bent, dat Dat is heel fijn, maar Je moet toch echt lesbevoegdheid hebben. Zones snappen dat dat niet. Maar ja, Als je verder gaat staat er wel in ja wel een lesbevoegdheid nodig, want die kleur maar zowel messen en zeker lezen dus niet zo ver. Maar dan ja.

## icon 7:26 ¶ 187 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dat je geïnteresseerd bent in deze vacature en daar proberen we gewoon even toe te lichten van oké, je gaat dus gewoon student aan de school voor aan de slag om een voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs, echt MBO en dan probeer je dat een beetje leuk te maken van. Nou ja, dan ga je dat gewoon staal tot leven brengen door door hé spreek luistervaardigheden te proberen van de leerlingen, leren over de cultuur gewoon een beetje toelichten van oké, hoe ziet? Hoe wil jij hoe? Hoe zien wij dat jij je Franse les invult? Dat is Natuurlijk super breed van taal. luister lees vaardigheden. Ja, Dat is logisch dat je dat had verbeterd, met als verrassend. Dat is de bedoeling Als je werkt, Maar ik probeer toch een beetje te richten tot Mensen met, dit spreekt me wel aan. Ik ben inderdaad een Franse docent en Ik kan dit inderdaad lijkt me tof.

## icon 7:27 ¶ 189 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja Je moet, Je moedigt ze dus aan het Frans spreken dan beter te worden door te worden. Culturele aspecten zoals literatuur, kunst en tradities ja gewoon binnen taal of het makkelijk, Omdat je gewoon heel erg kan zitten op, ja, de Franse cultuur Laten leven en de belangrijke taal en dat. Probeer in dat kopje echt over te dwingen.

## icon 7:28 ¶ 191 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, Dit is meer vanuit ons. Dit zou gewoon minimale eisen waar wij gewoon aan willen voldoen. Als wij bijvoorbeeld iemand op contract willen nemen. Want ja, Er zijn Natuurlijk een detacheerder, dus dan nemen Mensen aan en zijn dit wel echt de de eisen waar waar, waar we iemand op aannemen of niet, dus dit moet je minimaal hebben, zeg maar.

## icon 7:29 ¶ 199 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Ja dus eigenlijk voor ons. Het is aan ons om in ieder geval de juiste Mensen binnen te krijgen. Kijk op de school kan Natuurlijk weer andere eisen stellen, maar dit zijn eigenlijk de meeste scholen door middel van de de schaarste die Er is.

## icon 7:30 ¶ 201 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Per je gewoon scholen, hoeveel eisen hebben Laten varen en tot het gewoon heel erg op gaat van heeft iemand de bevoegdheid, want dan hè, Dat is ook de verzekeringstechnisch is dat Natuurlijk gewoon belangrijk die, want iemand moet verantwoordelijkheid mogen kunnen dragen voor de klas en dan moet je papiertjes hebben punt. Ervaring Natuurlijk altijd meegenomen, maar je ziet wel dat vrouwen daar best wel makkelijk in zijn. Makkelijk wil ik niet zeggen. Ze zijn gewoon niet meer heel veel eisend Omdat er heel veel vraag is. En het voordeel is als wij goed zijn met de school, dus waarbij sommige Mensen hebben geplaatst door die Alleen of door Mensen via ons gewerkt hebben, merkt dat er een vertrouwensband ontstaat waardoor je scholen vertrouwen op op Company D als bedrijf van hé Company D.

## icon 7:31 ¶ 203 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Differentiatie van vacatures  ○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces  ○ Weergave van bedrijfsidentiteit

Content:

Jullie hebben ons altijd goede Mensen aangeleverd. We vertrouwen erop dat jullie de volgende weer net zo goed is, dus Wij hebben vanuit ons zelf bepaalde gewoon eisen gesteld aan die kandidaten van hè? Heeft iemand de juiste energie, de juiste werkmentaliteit, juiste papieren. Maar ja, dat zeg je vooraf al. Iemand komt ook op tweegesprekken, dus het eerst gespot bij mij en twee gesprek gehad met andere, twee andere teamleden. Echt om gewoon even te kijken van hoe is het die persoon? Er naast dat die een diploma heeft en dat hij daar woont en dat hij weet ik volgens mij. Wat doet hij daarnaast? Wat heeft die hobby's? Is het gewoon een leuk persoon omgang is? Het is zo'n sociaal, Het is een persoon flexibel. We hebben best wel strenge eisen. Dat geldt ook voor voor interne sollicitaties als Mensen hier intern willen werken. Wat dit 3 sollicitatiegesprekken in met de corporate recruiter tweede gesprek is altijd met de met eventuele teamleden en het derde gesprek zal het met de baas en de teammanager dus. Die eis, die intern gehouden worden ja aangesteld of aan. Die eis die gesteld worden. Die proberen wij ook ook zo te houden met personeel dat we in inhuren of nou wat we aannemen voor detachering bemiddelbaar. En, Dat is wel echt het enige dat waarschijnlijk nooit echt vervangen zou kunnen worden door middel van kunstmatige intelligentie, Omdat het echt iets is wat deels ook wel gevoel is. Ja gewoon gevoels ding van. Oké, hoe ik me bij Je moet. Hoe komt dit over het lezen van Mensen? En dat kan ja, Dat is een beetje vertrouwen ook trouwens gevoel en Dat is best wel stom eigenlijk dat je best wel financiële financiële dingen. Basseert op gevoel, Maar dat zal altijd denk ik gewoon zo blijven op het gebied van dit werk.

## icon 7:32 ¶ 207 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja nou ja, zo zie, ik kijk wat ik al eerder zei, Ik ben, ik hou van het beknoptheid en ben soms te beknopt, dus je probeert gewoon altijd. Recht toe recht aan te houden en ik, ik kom liever. Ik zeg het ook als Mensen solliciteren op die ons bij ons solliciteert via de via de app of via via mail, of hoe dan ook eerst ook eigenlijk doe is kan ik je bellen, want ik ik hou er gewoon van om iemand even te bellen. Dan heb ik een stem erbij intonatie. Het komt zo anders over dan via de mail en het kan. Bar dingen kunnen heel anders opgevat worden. Mensen bepaalde kunnen bepaalde Achtergrond andere culturen waardoor je opvatting van dingen anders kunnen zijn. Dus ik. Probeer juist in het gesprek dan naar voren te brengen waar de vacature echt over gaat en dat toe te lichten, dus de vacature is an sich zijn best wel beknopt soms. Alleen Als het echt zo een concreet uitslag is, zoals ik het begin zei. Voor echt een specifieke school, dan zal ik ze proberen uit te breiden, want dan ga je wat meer diepte over die bepaalde school over wat daar wat daar speelt, maar ook in mijn ook niet alinea s of zo. Dus zullen we een paar zinnen zijn die extra toelichting geven aan de school en de rol functie.

## icon 7:33 ¶ 215 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ Vacature creatie proces

Content:

Wat voor handelingen moet hij zij verrichten? Wat voor takenpakket van de medewerker is er vrijheid je eigen functie slash gedeeltelijk vorm te geven, is een specifiek project om te omschrijven. Er zijn namelijk professionals die juist op zoek zijn naar een toffe nieuwe uitdaging, dus dat kan dan inderdaad echt specifiek zijn. Verwerkt termen die relevant zijn aan de functietitel en gebruikt de functietitel zelf ook In de tekst. Dus er zaten wel iets van gebruikt worden vaker.

## icon 7:34 ¶ 223 in Company D

Codes:

○ Differentiatie van vacatures  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja en Ik denk dat het voor onderwijs echt wel aanzienlijk makkelijker is om echt specifiek te zeggen, Kijk frans docent geeft frans. Daar is docent geeft 1000 Natuurlijk een docent natuurkunde, Maar ik denk dat het in andere vakgebieden bijvoorbeeld RO Ruimtelijk domein dus als publieke sector. Daar zijn de functies echt super divers. Daar heb je. Ik weet niet hoeveel verschillende soorten vergunningverleners en daar zit echt wel aanzienlijk moeilijker om om echt specifieke. Of hebben hele concrete vacatures te schrijven? Zeg Maar ik denk dat dat ja per sector heel erg verschilt, zeg maar.

## icon 7:35 ¶ 227 in Company D

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Vacature tussen de 300 400 woorden.

## icon 7:36 ¶ 229 in Company D

Codes:

○ Structurele overwegingen  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja langer dan dat zorgt voor minder sollicitaties Als je 20% van de woorden schrapt wordt je tekst 100% beter.

## icon 7:37 ¶ 257 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ja, dat begint wel beter te worden. Ja je ziet dat we gewoon chatgpt Natuurlijk gewoon veel gebruiken inmiddels voor veel verschillende dingen. Vooral het controleren van teksten, het nalopen van teksten samenvatten van teksten, kopjes maken voor boven vacatures vacatures cv’s maar echt het deep dive je even met met prompts inderdaad en en bepaalde echt goede goede termen gebruiken en zo. Dat is Natuurlijk nog niet. Dat is nog niet daar en het meer gebruiken voor dingen voor meer dan Alleen teksten verwerken. Bij ons in ieder geval op sales niet. Ik weet niet hoe Het is binnen andere afdelingen Natuurlijk, maar bij ons stoppen niet.

## icon 7:38 ¶ 261 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Ik zou hem is de vacature zelf, dus past hem eraan, dus ik wat ik eigenlijk meestal laat doen door door door chatGPT door AI is het herschrijven dus het gewoon de betere tone of voice en de beter lopende zinnen, zeg Maar dat is een beetje waar ik het meestal voor gebruikt. Dus eigenlijk gaat dat altijd wel goed, Omdat die grotendeels van de tekst hetzelfde laat. En wat gewoon iets vloeiender maakt, betere punt interpunctie gewoon beter.

## icon 7:39 ¶ 265 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Dat is eigenlijk het wat Ik heb vraag of kan je niet meer in? Inmiddels kan je ook gewoon vragen, kan je in Company D stijl herschrijven bijvoorbeeld, dus dan snapt hij ook wel een beetje wat er gebeurt.

## icon 7:40 ¶ 269 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

En het wordt ook steeds beter, Natuurlijk dus. Naarmate je vaker, dingen aan. Hun vraagt aan hem aan het vraagt, wordt je er ook beter in. Dan snapt ie betere toon of voice van onze vacatures en teksten.

## icon 7:41 ¶ 271 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Nou, Het is wel een risico, denk ik dat alles een beetje op dat alle vacatures op elkaar beginnen te lijken. Tot ja maar maakt niet uit of ik hem schrijf of mijn collega hem schrijft. Tot alles wel steeds meer op elkaar begint te lijken, Omdat ik hij zelfs naar de tone of voice overneemt van ons allemaal en denkt van, oh. Die werken bij Company D en de vacature moet Die moet er zo uit gaan zien.

## icon 7:42 ¶ 276 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Werkt wel met je, een risico is dat je een beetje originaliteit kwijtraakt. Ja, maar nou, Ik weet niet wat ik dacht dat dat nu is, Maar ik denk dat dat over het termijn wel een risico wordt. Ik denk dat Mensen op een gegeven moment toch.

## icon 7:43 ¶ 284 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Want. Ja, precies dat dat dat zal. Ja, een vacature door AI. Ja ik, mij persoonlijk zou dat niet heel veel uitmaken. Als die maar gewoon concreet duidelijk is voor mij.

## icon 7:44 ¶ 288 in Company D

Codes:

○ Definitie van kwaliteit  ○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

En Ik ga er toch om de Mensen, dus uiteindelijk. Dus dat eerste telefoontje wat Ik heb met iemand veel belangrijker dan die vacaturetekst. Tuurlijk moet een trigger zijn, moet helemaal aanspreken en Je moet denken, oké tof, ik wil hier werken, Maar dat hoeft niet eens per se de tekst zijn kan ik Natuurlijk wel visueel zijn of een merknaam die je aanspreekt, maar vervolgens het contact dat je dan hebt met. Eerste belletje en hoe je te woord wordt gestaan door de degene die de vacature online heeft gezet of degene die die dan toevallig speelt. Dat is voor mij veel dragend, dus Ik heb hoop dat het voor heleboel kandidaten van ons hetzelfde geldt van ho het leukste vacatures spreekt me aan bel en Ik heb een leuk gesprek. Weet je wel dat ze altijd beetje wat ik? Zoals om een nieuw belt ben ik ook extra enthousiast. Ik ben altijd enthousiast hoor, maar. Dat is, want dan wordt het menselijk. Die website is heel plat eigenlijk, want Het is gewoon een website. Ja, geen vacaturetekst. Het spreekt me aan. Ik denk tegen de tekst, klein beetje boeiend, maar dan het persoonlijke. Dat is denk ik waar we het verschil in gaan maken In de toekomst van oké, hoe zijn we als Mensen? Wat doen wij voor de Mensen die via ons werken? Dat is Natuurlijk waar wij uiteindelijk ook voor staan met het uit met het werkgeverschap. Hoe maak je daar het verschil in?

## icon 7:45 ¶ 296 in Company D

Codes:

○ AI Integratie  ○ Vacature creatie proces

Content:

Met zijn rug naar de toekomst en met zijn gezicht naar het verleden of zo. En wij als Mensen staan ook met ons gezicht naar de toekomst. Als de rug naar het verleden of zo dus daar dat we niet AI altijd even serieus moeten nemen, Omdat het allemaal gebaseerd is op dingen, het verleden, zeg maar.

## icon 7:46 ¶ 328 in Company D

Codes:

○ Vacature creatie proces

Content:

Nee. Nou ja per se, Ik weet het niet zo goed. Het is vandaag of het spul al. Tekst die We moeten schrijven is ik soms van het moet, want We moeten zoveel vacatures online hebben voor de verschillende vakgebieden waar we mee bezig zijn voor de binnen het onderwijs. Alle leerkrachten waardoor je soms ook gewoon sneller dingen wil doen waardoor je niet echt de tijd kan nemen dat je ook bezig bent. Acht 18 andere dingen weet je wel en staat op een laag pitje balans. En Dat is wel iets waar Ik denk van oké dat Maar dat is Misschien niets meer interne moet ik mijn planning inplannen, Maar dat heeft wel te maken met de kwaliteit van. Deze dingen echt voor gaat zitten in die de tijd om alle rust. Meest gaan met met met je tekst even goed in te lezen Als het echt een directe uitvraag is dan Maar ik denk als directe uitvraag is vanuit de school wordt die tekst sowieso beter Omdat je specifieker gerichter kan schrijven. Een wervend is best wel open en Natuurlijk op dat meer gedaan en te kunnen bieden. Maar het is ja, dat maakt wel, denk ik op kwaliteit op school in in verschillende vacatures.