

# Voorwoord

Je bent uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek. Gefeliciteerd!

Of je nu extern of intern solliciteert, het alweer wat langer geleden is dat je je laatste sollicitatiegesprek gevoerd hebt, recent te horen kreeg dat de keus toch niet op jou gevallen is, of gewoon onzeker bent over dit gesprek: dit boek is voor jou geschreven.

Uitgenodigd zijn betekent dat de werkgever er nu al van uitgaat dat jij wellicht de oplossing bent voor zijn probleem. En dat je meer dan 95% van alle sollicitanten achter je hebt gelaten. Dat is geweldig, gun jezelf vooral eerst dit gevoel. Je bent een enorme stap verder gekomen dan alle anderen.

In het sollicitatiegesprek komt het erop aan dat jij laat zien dat je de allerbeste kandidaat bent. Goed dat je je hierop professioneel wilt voorbereiden met dit boek. Een goede voorbereiding is het halve werk.

Waarom een compleet boek over het sollicitatiegesprek?

Dat is simpel. Hoe je de vacature ook hebt gevonden en hoe je ook in beeld bent gekomen bij de werkgever, het sollicitatiegesprek geeft altijd de doorslag. En op dit gesprek kun je je voorbereiden; hoe meer, hoe beter. Je hebt luttele seconden om een eerste indruk te maken en aansluitend veelal een halfuur tot een uur voor het gesprek. Een gesprek waarin jullie elkaar willen leren kennen. Een gesprek dat draait om de dialoog en waarbij geldt: hoe meer vragen jijzelf stelt, hoe beter het contact. Dat is waar een sollicitatiegesprek om draait: contact maken!

De gebruikelijke weg is dat je begint met het eerste sollicitatiegesprek, gevolgd door een tweede gesprek en eindigt met het gesprek over de arbeidsvoorwaarden. Voor ieder van deze gesprekken neem ik je mee in een gron-

dige voorbereiding, zodat jij op jouw eigen en unieke wijze contact kunt maken en kunt laten zien dat jij de ideale kandidaat bent.


Van de gebruikelijke weg wordt steeds meer afgeweken. Het is goed om te weten wat er allemaal aan preselectie mogelijk is vóórdát je daadwerkelijk met de werkgever (de eindbeslisser) persoonlijk in gesprek gaat. Denk daarbij aan een gesprek met een intercedent of recruiter van een werving- en selectiebureau, een online assessment, een videosollicitatie of het telefonische interview. In dit boek lees je alle ins en outs over deze wegen naar het sollicitatiegesprek bij de werkgever en hoe jij je daarop optimaal voorbereidt.

Een boek over sollicitatiegesprekken is niet compleet zonder dat de selecteurs zelf aan het woord komen. Ik ben dan ook blij dat ik acht cases met je kan delen van werkgevers die jou een unieke kijk in hun keuken geven; van intern solliciteren en een uitzendbureau tot headhunting en solliciteren met video. De acht bedrijven zijn:

1. Dienst Uitvoering Onderwijs
2. KGU (hr-dienstverlener, uitzenden, detacheren, werving en selectie)
3. RTL Nederland
4. Recruit2
5. ABN AMRO
6. NDC Mediagroep
7. Fallenstein Executive Search
8. Reinier de Graaf Groep

Heb je overmorgen het sollicitatiegesprek en nog maar weinig tijd voor je voorbereiding? Of pas volgende week, en daardoor meer voorbereidings-tijd? In dit boek neem ik je stap voor stap mee in alle finesses van je optimale voorbereiding in beide situaties. Daarbij word je geholpen met:

- theorie
- actuele onderzoeken
- checklists 
- tips 
- concrete praktijkvoorbeelden
- socialmedia-advies   

- YouTube-filmpjes 
- acht inspirerende cases

Daarnaast kent de arbeidsmarkt twee groepen werkzoekers:

- zij die ‘openlijk’ zoeken: mensen die ‘in between jobs’ zijn, herintreders of net afgestudeerden
- zij die ‘stil’ zoeken omdat zij een werkgever hebben die ze vanzelfsprekend buiten het proces willen houden; ook collega’s mogen nog niet delen in de plannen

In dit boek zal ik beide groepen meenemen. Tips voor personen die openlijk op zoek zijn vind je bij het symbool 😊 en voor mensen die stil zoeken is het symbool 😐

Ook heb ik het vaak over pretlichtjes. Zonder pretlichtjes straal je tijdens een gesprek niet overtuigend uit: ‘u moet mij hebben voor dit werk!’ Als er in dit boek een 😊 staat, houdt dat in dat er pretlichtjes bij komen kijken.

Ik wens je alle succes! En ik hoor vanzelfsprekend erg graag wat het boek je brengt. Laat het me weten op Twitter @aaltjevincent of via [www.aaltjevincent.nl](http://www.aaltjevincent.nl).

Aaltje Vincent

Almere, november 2015



# Hoofdstuk 1. Voorbereiding, voorbereiding, voorbereiding

Je bent uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek. Gefeliciteerd! Dit betekent dat:

1. de werkgever er nu al van uitgaat dat jij de oplossing kan zijn voor zijn probleem, en
2. je 95%, of meer, van alle sollicitanten achter je hebt gelaten.

De werkgever neemt op basis van je cv én je LinkedIn-profiel aan dat jij de klus kunt klaren. Je brief, aanbevelingen vanuit je netwerk en je profiel op LinkedIn hebben hier wellicht aan bijgedragen.

Echt geweldig, gun jezelf vooral eerst dit gevoel! Je bent een enorme stap verder dan alle anderen.

## De allerbeste kandidaat

Nu komt het erop aan dat jij laat zien dat je de **allerbeste kandidaat** bent!

Goed dat je je hierop professioneel wilt voorbereiden. Om maar meteen met de deur in huis te vallen: de werkgever ervan overtuigen dat jij de beste kandidaat voor het werk bent, dat gaat in seconden en minuten:

- Bij ontvangst maakt iedereen een eerste indruk in 30 of zelfs luttele seconden (jij op je selecteurs<sup>1</sup> en je selecteurs op jou).
- In het sollicitatiegesprek draait het om de eerste en de laatste drie minuten.

1 Voor definitie van 'selecteurs', zie pg. 20



Bron: recruitmentvakblad *Werf&*, voorjaar 2015

### Oprecht

In het sollicitatiegesprek wil de werkgever weten of hij het werk aan jou gaat toevertrouwen én of het met jou fijn samenwerken is. En jij wilt weten of je de stap naar dit werk bij deze werkgever gaat zetten. Blijf ook in een spannend gesprek als dit oprecht jezelf. Selecteurs maken dan echt contact met jou en jij met hen. Contact hebben én de dialoog aangaan, dat is waar het in essentie om draait in het sollicitatiegesprek. Een optimale voorbereiding maakt dat je met optimaal zelfvertrouwen dit gesprek in gaat.

In dit boek neem ik je in alle stappen mee, van voorbereiding tot onderhandeling, met:

- theorie
- actuele onderzoeken
- praktische tips
- concrete praktijkvoorbeelden
- een kijkje in de selectiekeuken van acht werkgevers en bemiddelingsbureaus
- checklists

Je kunt er direct en onmiddellijk mee aan de slag. Vanuit de inhoudsopgave kun je meteen in het onderwerp duiken dat past bij de fase waar je nu voor staat in het sollicitatiegesprek.

### Intern solliciteren

Ook als je intern solliciteert, is een goede voorbereiding noodzakelijk om ál je kansen te benutten. Je beste beentje voorzetten is ook hier broodnodig, ook al zijn je resultaten bekend en neem je aan dat men je als collega al waardeert. Je kunt er niet van uitgaan dat je selecteurs er op basis van deze voorkennis bij voorbaat van overtuigd zijn dat jij de beste kandidaat bent. Integendeel: het kan zelfs zijn dat je eerst hun vooroordelen over jou uit de weg moet ruimen. Zie deze tweets over het interne sollicitatiegesprek en de case bij DUO (pg. 134).



**Yvonne Muris** @YvonneMuris · 4 u

@aaltjevincent intern altijd te maken met vooroordelen en persoonlijke voorkeuren, extern ben je in 1e instantie nog 'blanco'



**Marjolijn** @majomijling · 5 u

@aaltjevincent @daphentria.. Ik was zenuwachtiger vooraf. Gesprek duurde langer, kritisch(er), alles om het 'goed' te doen. Wel speciaal!

### Solliciteren via een arbeidsbemiddelaar

Er zijn veel werkgevers die hun preselectie uitbesteden aan een bureau dat bemiddelt in goede kandidaten. Er zijn vier soorten arbeidsbemiddelaars voor het aanleveren van goede kandidaten:

- uitzendbureaus
- detacheringbureaus
- werving- en selectiebureaus
- headhunters of executive-searchbureaus

Bij deze arbeidsbemiddelaars is het eerste selectiegesprek met de intercedent, recruiter of consultant. Zij bepalen of je bij hun opdrachtgever op gesprek mag. Hierover lees je meer op pg. 45.

## Werkzoekers: openlijk en stil, actief en passief<sup>2</sup>

De arbeidsmarkt kent twee groepen werkzoekers:

Actieve werkzoekers:

Actief en openlijk: iedereen mag weten dat zij openstaan voor nieuw werk. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die ‘in between jobs’ zijn, herintreder zijn, net afgestudeerd zijn of vanuit zzp-schap (weer) werk in loondienst willen. Actief en stil: zij zoeken ‘stil’, omdat zij op dit moment een werkgever hebben en niet willen dat hun huidige werkgever en collega’s daarvan op de hoogte zijn.

Passieve werkzoekers:

Passief en stil: zij zijn er niet actief op uit om nieuw werk te veroveren en worden gevraagd om te komen solliciteren.

Actieve werkzoekers zijn – veelal dagelijks – actief bezig met alles wat nodig is om werkgevers te doen uitroepen: ‘Die wil ik spreken!’<sup>3</sup> Voor hen komt de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek als een welkome beloning voor al het harde solliciteerwerk.

Passieve kandidaten worden veelal op trefwoord gevonden op het internet en social media, met name op LinkedIn of via het netwerk van de recruiter, headhunter of hr-manager. Zij worden dan persoonlijk benaderd met de vraag of zij interesse hebben om te komen praten over de vacante functie. Voor hen komt de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek soms als een totale verrassing. In dit boek ga ik ervan uit dat je graag het sollicitatiegesprek aangaat.

Ben jij een ‘stille’ werkzoeker, lees dan de adviezen op pg. 44 hoe je voorkomt dat je huidige werkgever dit merkt. Ben je een passieve werkzoeker en accepteer je de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, lees dan ook deze adviezen om te voorkomen dat je huidige werkgever ‘onraad ruikt’.

2 In recruitmentjargon wordt dit aangeduid met actieve en passieve kandidaten

3 Hoe je dit slim aanpakt lees je in mijn andere boeken



*'Waarom binnen je comfortzone blijven als daarbuiten veel meer te beleven valt.'* Loesje



Tip: Er zijn factoren waaraan je huidige werkgever kan merken dat je aan het solliciteren bent. Ik beschrijf deze op pg. 43.

De tips voor mensen die openlijk op zoek zijn, vind je bij het symbool 😊 en voor mensen die stil zoeken is het symbool 😞

## Een werkvindmaatje

Het voeren van een sollicitatiegesprek is voor bijna iedereen een spannende aangelegenheid waarin je écht buiten je comfortzone treedt. Ik gun je dan ook een werkvindmaatje: iemand met wie je al je voorbereidingsstappen kunt doorspreken en het sollicitatiegesprek kunt oefenen en nabespreken. Het meeste profijt heb je van een partner die daarin de advocaat van de duivel kan spelen. Het sollicitatiegesprek is immers de slotfase van je nieuwe loopbaanstap.



### Criteria voor een werkvindmaatje

- Hij heeft geen persoonlijke band met je. Begin er niet aan met je beste vriend of partner.
- Hij kan zich verplaatsen in de andere partij (hrm'ers, leidinggevend, intercedenten en recruiters).
- Hij heeft een achtergrond in hrm, recruitment, marketing, communicatie of loopbaancoaching.
- Hij beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden.
- Hij kan je wijzen op fouten.
- Hij biedt aanknopingspunten voor verbetering.
- Je kunt altijd een beroep op hem doen en hij blijft je stimuleren!



Bekijk het filmpje op YouTube:



<http://www.youtube.com/watch?v=HbQbq6-NvhY>



Er zijn groepen werkzoekers die bij elkaar komen om elkaar te ondersteunen en te inspireren, zoals bij [www.debroekriem.nl](http://www.debroekriem.nl). Je kunt daar ook een werkvindmaatje vinden!



Tip: Oefen ook eens vanuit het oogpunt van je huidige leidinggevende. Hoe zou hij of zij een sollicitatiegesprek voeren? Zou hij of zij jou weer aannemen als je vandaag op gesprek zou komen?

### **Met wie voer je het gesprek?**

Het sollicitatiegesprek is van twee kanten een oriënterend gesprek. Zij willen weten of je geschikt bent om bij hen te komen werken en jij wilt weten of je bij hen in deze functie wilt werken. Iedere werkgever kent zijn eigen selectieproces en daarbinnen heeft iedere selecteur die met jou de gesprekken aangaat ook weer zijn eigen stijl en aanpak. En per vacature maakt dit ook weer verschil. Goed om te weten dat de volgende mensen gesprekspartners kunnen zijn tijdens jouw sollicitatiegesprek:

- hrm-manager of P&O-medewerker die werving en selectie als deeltaak heeft
- recruiter die werving en selectie als hoofdtaak heeft bij grote werkgevers en arbeidsbemiddelaars
- vacaturehouder: degene die een nieuwe collega nodig heeft (en dit is veelal de leidinggevende)
- in het mkb kan het ook de directeur van het bedrijf zijn
- je toekomstige collega
- intercedent bij een uitzendbureau die jouw cv voorlegt aan de opdrachtgever, zie pg. 45
- consultant of recruiter bij een detacheringbureau die jouw cv voorlegt aan de opdrachtgever
- consultant of recruiter bij een werving- en selectie- of executive-search-bureau die jouw cv voorlegt aan de opdrachtgever

Let op: ik noem in dit boek je sollicitatiegesprekspartners vanaf nu **selecteur**.

## Jouw doel van het sollicitatiegesprek

In dit boek ga ik ervan uit dat je met een open en nieuwsgierige houding het gesprek aangaat: *ik wil uitzoeken of ik dit werk bij deze mogelijk toekomstige collega's wil doen!* Of je nu wel of niet dringend een loopbaanstap wilt zetten, alle ervaring op het gebied van sollicitatiegesprekken is waardevol. Voor nu, maar ook voor de rest van je werkleven. Je wilt immers geen kans missen en oefening baart kunst. Mocht je de uiteindelijke kandidaat zijn, dan kun je altijd nog 'nee' zeggen tegen het aanbod. Ik begeleid je graag bij het maken van je overwegingen om een mogelijk aanbod wel of niet te accepteren op pg. 123.

### Wel of niet gaan praten?

In mijn werk ken ik het fenomeen 'vacature afschieten' maar al te goed. Dat houdt in dat je de vacature die zich in jouw vak aandient niet serieus overweegt en dus niet solliciteert, omdat je vindt dat de functie c.q. werkgever niet *precies* voldoet aan wat jij voor ogen hebt als loopbaanstap. Maar wie weet word je, als je wel solliciteert, positief verrast door de cultuur van het bedrijf en het contact met je mogelijk toekomstige collega's. En wat het resultaat ook is, je doet sowieso weer sollicitatie-ervaring op. Het kan ook zo zijn – en dat hoor ik veel – dat je het gesprek, nu het erop aankomt, niet aandurft, omdat jij niet aan alle eisen voldoet en jezelf daarom kansloos acht. Ook dan geldt: solliciteer wel! De functie-eisen zijn het ideaalplaatje van het 'schaap met de vijf poten' dat de werkgever niet zal vinden. Doe zoveel mogelijk sollicitatie-ervaring op. Je kunt, als het toch niet de baan voor jou is, na het sollicitatiegesprek altijd nog nee zeggen.

## Werkgeversdoel van het sollicitatiegesprek

Het gesprek tussen je mogelijk nieuwe werkgever en jou heeft voor de werkgever twee doelen: