

Gemotiveerd op gesprek!

Je gaat binnenkort op gesprek als kandidaat voor een rol bij één van onze klanten. Als zorgzame headhunter vindt Dux Nova het haar rol om jou gemotiveerd en goed beslagen het sollicitatiegesprek in te laten gaan.

Onze jarenlange ervaring in de gebouwde omgeving heeft ons geleerd dat solliciteren naar een executive rol (als senior specialist, manager of directeur) nét wat anders is dan anders. Er wordt gezocht naar jouw persoonlijke motivatie, jouw lange termijn commitment en jouw kerncompetenties. Kortom: de **raakvlakken** tussen jou en je potentiële werkgever.

Hoe goed pas jij bij deze werkgever, maar ook, hoe goed past deze werkgever bij jou? Wat zijn jouw ambities en wat zoek jij precies in een rol? Veel van dat vooronderzoek doen we samen in het proces vóór het gesprek, maar jij gaat uiteraard zelf het verschil maken tijdens het gesprek met misschien wel je nieuwe werkgever.

Dux Nova neemt jou aan de hand van 6 stappen mee door dit proces. Het doel is om je inhoudelijk voor te bereiden op het gesprek aan de hand van onderwerpen die wij vaak terugzien in de praktijk. De voorbereiding is bedoeld als extra richting en houvast.

Eén van onze kernwaarden is plezier. Solliciteren is een serieuze zaak maar de manier waarop je jezelf voorbereidt mag op een ludieke manier. Een manier die je bijblijft en verder helpt.

Veel succes en dus ook veel plezier!

Team Dux Nova

I. Drijfveren

Drijfveren zeggen iets over je motivatie, houding, voorkeur en waarden. Je drijfveren kunnen als gevolg van tijd en opgedane ervaring veranderen. Hoe meer je drijfveren terug te vinden zijn in je werk, hoe beter jij je op je plek zult voelen en hoe meer raakvlakken er zijn. Bij drijfveren gaat het er om wat jou werkelijk beweegt. Waar sta je voor en waar ga je voor?

Waar is het je écht om te doen?

Onze opdrachtgevers willen weten wat voor vlees ze in de kuip hebben en hoe ze met jou kunnen bouwen aan de ambities van hun bedrijf.

- Ken jij jouw drijfveren?
- Waarom wil je veranderen?
- Waarom ga je solliciteren?
- Waarom wil je weg bij je huidige werkgever?

Online is veel te vinden over [drijfveren](#). Als je zelf je drijfveren kent, werk ze uit. Zoek wat de positieve kanten ervan zijn en de mogelijk negatieve kanten. Dit is handig voor nu maar zeker ook voor de toekomst.

Veel voorkomende vragen vanuit een werkgever zijn de volgende:

- Wat vind je belangrijk in je werk?
- Wat vind je vervelend of irritant aan het gedrag van anderen?
- Wat geeft jou plezier en energie in je werk?
- Wanneer ga je 's morgens met extra veel energie naar je werk?
- Wat vind je prettig aan je werkomgeving?

Vaak weet je op basis van je ervaring wat je niet of niet meer wilt. Probeer de positieve vertaling te maken in hoe jouw ideale omgeving eruit ziet. Een omgeving die energie geeft, jou in optima forma laat presteren en die prettig voor je is.

2. Kernkwaliteiten

Wat zijn jouw kernkwaliteiten?

In je carrière heb je diverse stappen doorlopen en kom je steeds verder tot de kern van jouw kwaliteiten. Wat zijn jouw specifieke sterktes die jou kenmerken? Welke kwaliteit zou iemand uit je team benoemen?

Met kernkwaliteiten word je geboren. Je kunt ze niet zelf veranderen, jouw omgeving ook niet. Het is daarom belangrijk dat je je omgeving vormt om jouw kwaliteiten optimaal naar voren te laten komen.

Er zijn diverse tools (online) beschikbaar om tot de kern van jouw kwaliteiten en talenten te komen. Een ervan is de [ACT-meting](#) waarvoor Dux Nova geaccrediteerd partner is. Andere bekende tools zijn de Strengthfinder van Gallup, Insights Discovery en Management drives.

Belangrijk. Kernkwaliteiten hebben altijd een keerzijde. *Elk voordeel heb z'n nadeel* (Cruiff). Je hebt valkuilen, blinde vlekken, uitdagingen en allergieën. Daar is veel [theorie](#) over te vinden. Je gaat altijd uit van het positieve in een optimale omgeving, maar onder druk kom je achter je eigen tekortkomingen.

Veel voorkomende vragen vanuit een werkgever zijn de volgende:

- Wat zijn je kernkwaliteiten?
- Ken je je valkuilen, uitdagingen en wellicht allergieën?
- Welke kernkwaliteiten worden gezocht bij deze rol?
- Wat verwacht je van deze functie?
- In wat voor omgeving kom jij het beste tot je recht?

Kernkwaliteiten en competenties worden vaak uitgevraagd door middel van situationele vragen. Dat werkt als volgt:

- Wat was de situatie?
- Wat was jouw taak?
- Wat was jouw actie?
- Wat was het resultaat?

Schrijf ze uit voor jezelf.

3. Het bedrijf

Het klinkt als een inkoppertje, als een minimumvereiste, maar lees je goed in op de volgende zaken: wat doet het bedrijf, waar staat het voor en wat is de ambitie. Hoe pas jij in dit plaatje?

Veel informatie vind je op een bedrijfswebsite maar realiseer jezelf dat dit het visitekaartje is naar hun externe omgeving; die ook bestaat uit hun klanten wat een positieve kijk op het bedrijf geeft. Maar hoe staat het bedrijf er echt voor?

De meeste relevante informatie vind je online via onderstaande media:

- Bedrijfswebsite – RvB, directie, aandeelhouders
- Jaarverslag van het bedrijf – ambities & kerncijfers
- Zoekmachines – wat deelt de media of anderen over dit bedrijf? Nieuwsfeiten.
- LinkedIn van medewerkers en alumni – is er iemand die jou verder kan helpen, extra kan informeren?

Een werkgever gaat zoeken naar wat je weet en wat je aanspreekt, of niet. De standaardvragen stellen ze niet meer aan jou. Ze willen dieper in de materie duiken om ook hier weer de raakvlakken te bepalen en jou als persoon te zien rondlopen binnen het bedrijf. Ze willen dus weten wat je ervan vindt, ze willen jouw mening of visie horen.

Veel voorkomende vragen vanuit een werkgever zijn de volgende:

- Waarin herken je je het meest als je onze kernwaarden leest?
- Wat vind je van ...
 - Onze groeiambitie?
 - Ons financieel beleid of onze kerncijfers? (als je voor een CFO/FD-positie komt)
 - Ons onderscheidend vermogen t.o.v. onze concurrentie?
- Welke positieve of negatieve zaken kan je over ons bedrijf zeggen?
- Wat is jouw visie op ... ?

4. Gesprekspartner(s)

Wie is/zijn je gesprekspartner(s)? Doel is om de wederzijdse raakvlakken met jouw interviewers te bepalen. Misschien ken je al iemand, direct of indirect.

Wordt de interviewer je nieuwe leidinggevende? Bereid je voor op de vraag wat je verwachtingen zijn van haar of hem. Hoe wil je aangestuurd worden? Deel ook wat jij prettig vindt en verwacht te vinden in een leidinggevende.

De meeste relevante informatie vind je online via onderstaande media:

- LinkedIn van je interviewers – het maakt écht niet uit dat je gekeken hebt
- Bedrijfswebsite – RvB, directie, aandeelhouders

Wanneer je fysiek een sollicitatiegesprek hebt dan zitten er ook tal van signalen met wie je te maken hebt in de omgeving, de kleding, of iemand mee schrijft of niet, waarmee schrijft iemand, etc. Hierin kan je ook haakjes vinden voor verdieping. Maar! Vraag alleen iets als het je oprecht interesseert of ergens iets van af weet. Het gevaar ligt in onechtheid en clichématige vragen.

Veel voorkomende vragen vanuit een werkgever zijn bijvoorbeeld:

- Wat is jouw leiderschapsstijl?
- Wat zijn je hobby's die je wilt delen? Denk goed na waarom je deze wilt delen.
- Wat doe je het liefst in je vrije tijd?
Reizen, koken en uit eten gaan met vrienden zijn niet de meest originele antwoorden tenzij je aan kunt geven waarom dit zo is en hoe je het kan linken aan de functie of het bedrijf.
- ...

Beslis op voorhand goed wat je wilt delen of niet en denk goed na waarom je het deelt. Hoe voegt het waarde toe aan jouw pitch richting je gesprekspartner. Het kan zijn dat je graag aan auto's sleutelt om je hoofd leeg te maken en te ontspannen. Dat je het tactische spelelement aan golf prachtig vindt. Of gewoonweg graag met vrienden uit eten gaat omdat je iemand bent die échte vriendschappen graag onderhoudt.

5. Voorbereiding (online) sollicitatiegesprek

2020 is het jaar dat de boeken in gaat als het coronajaar. Er heeft een versnelde digitalisering plaatsgevonden waarin fysiek contact tot een minimum is beperkt. Zelfs bij een sollicitatieproces. Onvermijdelijk dat je hebt leren werken met Zoom, Teams of een ander programma om digitaal te vergaderen.

Een online sollicitatiegesprek mist de persoonlijke dynamieken, het persoonlijke fysieke contact zoals het geven van een hand en het maken van écht oogcontact. Des te belangrijker om ook een online sollicitatiegesprek goed voor te bereiden.

Enkele tips:

- Medium: download de app van het medium via welke je het gesprek hebt. Gebruik niet de online-omgeving. Een app geeft meer stabiliteit. Check ook hoe je je scherm kunt delen, mocht dit nodig zijn.
- Techniek: check de techniek vooraf, doe een dry-run voor jezelf. Doe ook je laptop of telefoon in de adapter (videobellen verbruikt veel stroom). Werk vanaf een vast punt of maak gebruik van een standaard. Sluit alle openstaande programma's of apps tijdens het videogesprek.
- Camerapunt: zorg dat je goed te zien bent en je laat zien wat je wilt laten zien. Een goede achtergrond is vaak te kiezen in de app zelf maar kan je dat niet, gebruik een rustige achtergrond, het draait om jou.
- Kleding; dress to impress. Ondanks dat je potentiële werkgever vaak (alleen) jouw gezicht en bovenlichaam ziet is dát hetgeen wat haar of zijn eerste indruk is van jou.

Inkoppers voor een fysiek sollicitatiegesprek:

- Kom op tijd. Niet té vroeg, maar zeker niet te laat.
- Drink je koffie/thee of water op of neem deze mee als je bij een receptie komt. Laat het zeker niet achter of vraag waar je het op kan ruimen.
- Dress to impress, zeker bij fysieke ontmoetingen! Kleed je zoals dat bij jou past. Beter overdressed dan underdressed. Check hoe je interviewers zich op de website presenteren.
- Geef een box of een elleboog wanneer een hand (nog) niet mag of kan. Geef hem als eerste, neem daarin de leiding.
- Schrijf mee tijdens je gesprek, stel ook vragen op, op voorhand. Meeschrijven tijdens het gesprek mag echt. Niemand verwacht dat je alles onthoudt en het oogt geïnteresseerd.

Stress net voor een gesprek? [Ademhaling](#) is de sleutel. Spanning is goed en logisch maar het is wel belangrijk dat je het onder controle krijgt. Je komt namelijk vast voor heter vuren te staan tijdens je nieuwe rol.

6. Vragen

Met alles wat je kunt opzoeken kan je erg geleerd en voorbereid overkomen. Super natuurlijk, maar het is aan te raden goede vragen voor te bereiden. Het is niet belangrijk dat je de kennis allemaal hebt, het is wat je ermee doet.

De kans is groot dat je veel vragen hebt. Schrijf ze op maar kijk welke je op voorhand voldoende kunt beantwoorden. Té goed voorbereid bestaat niet, téveel vragen wel. Veel vragen zullen op een natuurlijke manier tijdens het gesprek beantwoord worden. Andere vragen stel je tijdens het gesprek zelf of worden aan je gesteld, maar er bestaat geen sollicitatiegesprek dat niet eindigt met “heb jij nog vragen voor mij/ons?”, “nee” is dan het onjuiste antwoord en 12 vragen hoort ook niet. Het magische getal is 2. Stel 2 goede vragen! Geen must en afhankelijk van je gesprek en je gesprekspartner maar bereid in ieder geval 2 goede vragen voor.

Wat is een goede vraag? Een goede vraag sluit naadloos aan op het gesprek en het antwoord is niet al besproken of online te vinden. Goede vragen zijn meer strategische van aard en vormen zich vaak tijdens het gesprek (verdiepend). Tip: verspil geen goede vragen, bewaar er in ieder geval 1 tot het einde. Het dessert is vaak hetgeen waarop een etentje wordt beoordeeld, zie jouw laatste vraag als een dessert. Die moet goed zijn.

Wij horen veel terug dat in deze tijd werkgevers vaak de vraag stellen; hoe vond je het gesprek? Hoe jij terugkijkt op het gesprek is 1 maar je kunt deze ook zelf als laatste vraag stellen aan je interviewers. Komt zelfverzekerd over maar moet natuurlijk niet.

Daarnaast zijn er tal van vragen die je kunt verwachten vanuit een werkgever. We hebben enkele vragen op een rij gezet o.b.v. onze ervaring.

- Wat weet je al van ons bedrijf?
- Neem me/ons eens mee door je CV, kan je de keuzes toelichten?
- Wat bevalt je (niet) in je huidige baan of bij je huidige werkgever?
- Wat zijn je sterke/zwakke punten?
- Wat karakteriseert jouw leiderschapsstijl?
- Hoe ga je om met kritiek of feedback?
- Hoe ga je om met conflicten?
- Hoe breng je slecht nieuws?
- ...

Wat vindt een HBO of WO geschoolde kandidaat de allerbelangrijkste aspecten tijdens een [sollicitatieprocedure](#)?

1. Persoonlijke feedback op mijn sollicitatie, geen standaard reacties
2. Een gelijkwaardige gesprekspartner zijn van de werkgever
3. Ontmoeten van toekomstige collega's of teamgenoten

De cirkel is daarmee rond. Dux Nova belooft de procedure professioneel én persoonlijk op te pakken en wij laten je niet schieten mocht deze sollicitatie niet tot een match komen. Je kunt gemotiveerd verder kijken en wij helpen je daarbij.