

Solliciteren is vragen beantwoorden én ze stellen

21-03-2007

Sollicitatiegesprek voorbereiden? Focus niet alleen op de vragen die de sollicitatiecommissie jou kan stellen. Wat wil jij van het bedrijf weten?

Weet dat je vragen kunt stellen

De tijd dat starters zich onmondig en schuchter op de arbeidsmarkt begaven, is voorbij. Mensen zijn steeds mondiger geworden. Maar desondanks zijn ze nog best zenuwachtig voor een sollicitatiegesprek. Dat ervaart loopbaanadviseur en sollicitatietrainer Joop de Kler van adviesbureau Alites. Sterker: 'Ik ontmoet nog regelmatig mensen die ervan opkijken dat ze tijdens het sollicitatiegesprek zelf ook vragen kunnen stellen.'

Ze hebben volgens De Kler nog te veel het gevoel dat ze tijdens een sollicitatieprocedure in een afhankelijke positie verkeren en geen controle over de situatie hebben. Een misvatting. 'Beide partijen hebben een probleem; ze zijn zoekende. Jij zoekt een baan, het bedrijf een werknemer.' Dat maakt van interviewer en geïnterviewde gelijkwaardige gesprekspartners. Beiden moeten na het gesprek weten wat ze aan elkaar hebben. En dus is het zaak dat ze alletwee de juiste vragen stellen.

Balans tussen gretig- en schuchterheid

Toch kennen sollicitatiegesprekken wel degelijk redelijk vaststaande patronen. Natuurlijk moet een kandidaat alle vragen kunnen stellen die hij beantwoord wil hebben. Maar het zwaartepunt zal doorgaans liggen bij de vragen die hem door de organisatie worden gesteld. De Kler waarschuwt dan ook voor te gretig gedrag. 'Het bedrijf moet immers weten of jij de kandidaat bent die ze zoeken.' Van wie te gehaaid is, kan een sollicitatiecommissie geen goed beeld krijgen. 'Het enige dat men ziet, is een kandidaat die te gretig is.'

De kunst is de balans te vinden tussen gretigheid en schuchterheid. Een goede voorbereiding mag daarom niet ontbreken. Norman Schreiner, docent loopbaanmanagement aan de Erasmus Universiteit stelde een document op met maar liefst duizend sollicitatievragen. Wie goed beslagen ten ijs wil komen, worstelt zich door zijn pakket heen.

De laatste twee hoofdstukken bevatten vragen die de kandidaat zelf kan stellen. Deze hebben voornamelijk betrekking op de cultuur en het klimaat van de organisatie waar je solliciteert. Schreiner: 'Je werk beslaat eenderde van je volwassen leven. Het is dus belangrijk te weten hoe een werkgever doet en denkt. Komt dat overeen met je eigen ideeën, dan weet je dat je in de juiste familie terechtkomt.'

Maar De Kler adviseert starters de duizend vragen vooral niet uit hun hoofd te leren. 'Het pakket is een middel om goed toegerust te zijn. Beschouw het gesprek niet als een examen, waarbij je de antwoorden op de vragen moet kunnen opdreunen.'

Praktische zaken thuis uitzoeken

Hoeveel mensen er bij het betreffende bedrijf werken, hoe de organisatie in elkaar steekt, die vragen vind je niet terug in het lijvige document. Die zaken hoor je van tevoren al te hebben uitgezocht, aldus Schreiner. Zoek die informatie op op internet, raadpleeg naslagwerken, praat met mensen die bij het bedrijf werken of gewerkt hebben, bel de afdeling personeelszaken. Maar kom er niet mee op de proppen tijdens het gesprek.

'Wie zulke praktische zaken niet weet, wekt de indruk een toevallige passant te zijn. En niet een serieuze kandidaat', zegt Schreiner. 'De vragen die je stelt, moeten kwaliteitsvragen zijn. Vragen waaruit je interesse in het bedrijf blijkt. Wie niets te vragen heeft, kan ongeïnteresseerd overkomen.'

Volgens De Kler is het moeilijk te zeggen wanneer het moment is aangebroken om met die eigen vragen te komen. 'Het is belangrijk dat je de ruimte krijgt om vragen te stellen. Maar het is een kunst om precies aan te voelen, wanneer je met welke vragen op de proppen kunt komen.' Wacht niet op dat instinctieve gevoel dat misschien niet komt, luidt zijn advies. 'Informeel maar gewoon of er een agenda voor de bijeenkomst is.'

Gebruik de rondvraag

Vanuit zijn praktijk weet De Kler dat sollicitatiecommissies vaak speciaal ruimte inlassen voor kandidaten om hun vragen te stellen. Een rondvraag, die meestal in het laatste deel van het gesprek valt. Al hoeft je vragen die eerder opborrelen natuurlijk niet tot het laatste moment te bewaren. 'Een sollicitatiegesprek moet bovenal een goed gesprek zijn, geen quiz of vraagantwoordspel.'

Welke vragen zijn absoluut uit den boze? De Kler vindt het onverstandig vragen te stellen die door onzekerheid worden ingegeven. 'Zoals de vraag of je volgend jaar meer gaat verdienen dan het aanvangssalaris. Door naar zulke garanties te vragen, maak je een onzekere en angstige indruk. Je hebt in een vorig dienstverband misschien vervelende ervaringen en een hoop onzekerheid gehad. Maar dat wil niet zeggen dat het slim is meteen naar die dingen te informeren.'

Schreiner meent dat financiën sowieso geen onderwerp van gesprek behoren te zijn in het eerste gesprek. Tenzij de potentiële werkgever daar zelf mee komt. 'Wie meteen informeert naar de honorering en arbeidsvoorwaarden, wekt de indruk niet op een goede baan, maar op een goed salaris uit te zijn.'

'Na vragen bleek de functie veel te hoog gegrepen'

Marjolein Visser (28), accountmanager bij een uitgeverij annex reclamebureau, is een ervaren sollicitant. Drieëneenhalf jaar geleden rondde ze haar hbo-studie bedrijfspresentatie - een combinatie van marketing, vormgeving en communicatie - af en ging ze actief solliciteren. Zeker tien gesprekken voerde ze, voordat ze werd aangenomen. 'De markt was toen heel anders. Het draaide allemaal om ervaring. Heel vaak dacht ik dat ik er was, dat ik de baan had. Maar steeds viel ik op het laatste moment af omdat ik geen ervaring had.'

Gaandeweg raakte Marjolein getraind in solliciteren. Ze had snel door dat het belangrijk was om zelf ook vragen te stellen. 'Ik leerde vragen stellen over de sfeer, de werkzaamheden. Al vragende ontdekte ik of een functie of een bedrijf wel bij me paste. Natuurlijk vertelt een bedrijf zelf al veel. Maar soms ook als je de juiste vragen stelt, ontdek je of je goed zit.'

Tijdens het sollicitatiegesprek bij haar huidige werkgever ontdekte Marjolein tot haar schrik dat ze eigenlijk helemaal fout zat. 'Ik solliciteerde op de functie van bladmanager. Ik verwachtte dat ik in die baan bladformules en ideeën zou ontwikkelen.' Maar hoe meer Marjolein vroeg, hoe meer ze ontdekte dat de functie heel anders in elkaar stak en dat hij niet bij haar paste. 'Bladmanager bleek meer een buitendienstfunctie te zijn. Ik zou verantwoordelijk zijn voor de omzet, moest omzetdoelen halen. Ik trok wit weg toen ik dat hoorde. Dat was voor mij te hoog gegrepen.'

'Ik schrok toen ze me belden om me uit te nodigen voor een tweede gesprek. Ik had uitgelegd dat ik geen ervaring had met dat werk en dat ik veel begeleiding nodig zou hebben. Hadden ze dat dan niet opgepikt?' Maar het bedrijf had het wel degelijk goed

ingeschat. Men wilde haar hebben, maar dan voor een andere functie. Welke, dat wist het bedrijf nog niet. Ze gingen op zoek naar een functie die wél bij haar paste. En die was er.

'Vragen stellen is zó belangrijk', weet Marjolein nu. Is ze inmiddels een sollicitatieprof die met stalen zenuwen een potentiële werkgever de hand schudt? 'Nee hoor, ik zou weer net zo zenuwachtig zijn als in eerdere gesprekken. Wie solliciteert wil immers iets goeds voor zichzelf hebben, namelijk die ene baan. Elk gesprek is de kans daar te komen waar je zo graag wilt zijn. En die kans wil je niet verspelen. En dat maakt dat je zenuwachtig bent.

Tips

Doen

- Bedenk thuis de vragen die je wilt stellen. Wie geen vragen heeft, kan ongeïnteresseerd overkomen.
- Bereid je goed voor op de vragen die de sollicitatiecommissie jou stelt. Belangrijk is daarbij te richten wat je wilt in plaats van op wat je kunt. Een mooi diploma zegt niets over je ambities.
- Informeer naar het verloop van het sollicitatiegesprek om duidelijk te hebben, wanneer er gelegenheid is om vragen te stellen.
- Stel vragen over de sfeer, cultuur en het klimaat binnen een bedrijf. En aan wie leg je verantwoording af? Gaan mensen ook na werktijd veel met elkaar om?
- Streef naar een goed gesprek. Maar bedenk dat de perfecte sollicitant niet bestaat.

Niet doen

- Stel geen vragen als: 'hoeveel mensen werken in dit bedrijf?' Omvang en structuur van een organisatie zijn zaken die je beter vooraf uitgezocht kan hebben.
- Begin in het eerste gesprek niet over salaris en arbeidsvoorwaarden. Die zaken komen in een tweede of derde gesprek wel.
- Denk niet overmoedig dat jij net zo goed het gesprek kan leiden. Als je te gehaaid bent, ziet de sollicitatiecommissie alleen nog maar een gretig mens tegenover zich.
- Wees niet bang voor stiltes. Ze kunnen erg functioneel zijn. Zo geven ze je de gelegenheid te bedenken welke vragen je nog wilt stellen.
- Dat er een speciaal moment voor jou is ingeruimd om vragen te stellen, betekent natuurlijk niet dat je op andere momenten niets kan vragen.