



Sollicitatiegesprekken doe je zo, Aaltje Vincent

Bereid je sollicitatiegesprekken zo optimaal mogelijk voor
- case een van de acht cases uit het boek -



Solliciteren bij een detachering-, werving- en selectiebureau

Anthony Overweg, Commercieel & Operationeel Manager bij KGU Recruitment, full service hr-dienstverlener, deelde graag zijn ervaring met solliciteren bij een detachering-, werving-, en selectiebureau.

KGU selecteert kandidaten voor hun opdrachtgevers; dit varieert van mediabedrijven tot technische producenten die internationaal marktleider zijn. Bij KGU reageren vooral mensen die al ergens werken en zichzelf willen verbeteren of van wie het contract binnenkort afloopt. Er solliciteren steeds minder vaak mensen die al enige tijd werkloos zijn. Het doel is om op de kortst mogelijke termijn mi-

nimaal drie passende kandidaten per vacature persoonlijk te spreken en hen voor te stellen bij de betreffende opdrachtgever. Elke kandidaat is hét visitekaartje van KGU bij de opdrachtgever.

Ik vertel je graag meer over de specifieke kenmerken van het sollicitatiegesprek bij KGU.

Aantal gesprekken

Voor mbo+/-/hbo-/wo-functies voeren wij altijd het eerste gesprek, waarna er bij de opdrachtgever vaak nog twee gesprekken volgen. Soms is er ook nog een assessment. Voor lagere en/of tijdelijke functies doen wij over het algemeen de eindselectie in een gesprek; daarna kunnen de kandidaten meteen aan de slag. Wij stellen normaliter minimaal drie kandidaten per vacature voor. En als wij iemand voorstellen, dan moeten wij alle vragen die een klant over hem of haar stelt, kunnen beantwoorden. Bovenal is het ons doel dat wij trots zijn op de kandidaten die wij voorstellen en 100% achter ze staan!

Voorafgaand aan de uitnodiging

Als wij het cv van de sollicitant goed vinden, checken we voor uitnodiging altijd het LinkedIn-profiel en de andere social media. Naast opleiding en ervaring is de persoon(lijkheid) achter het cv voor ons en voor veel opdrachtgevers van groot belang.

'Harde' criteria

De 'harde' kant wordt telefonisch besproken vóórdat we je uitnodigen voor een persoonlijke kennismaking. Dat scheelt iedereen een hoop tijd. Wij weten dat dit zwaar telt bij de volgende aspecten:

- Salaris: er is altijd een boven- en ondergrens bij de opdrachtgevers, en dat kan erg verschillen. Soms wel tot € 1.000,- per maand verschil voor bijvoorbeeld een secretaressefunctie.
- Beschikbaarheid: kan iemand op korte termijn aan de slag, wat is de opzegtermijn, voor hoeveel uur is iemand beschikbaar?
- Vervoer: sommige opdrachtgevers zitten op een industrieterrein en dat moet je wel kunnen bereiken.

Kleding

Soms denken mensen: ik ga naar een wervingbureau en dan maken mijn kleren niet uit. Maar ook met je outfit laat je zien dat je het eerste gesprek bij een bureau serieus neemt en daadwerkelijk geïnteresseerd bent in de vacature. Mocht het niet helemaal passen bij wat onze opdrachtgever verwacht, dan geven wij ook kledingtips mee voor dat gesprek.

Het gesprek

Bij ons weten de sollicitanten voordat zij op gesprek komen bij welke opdrachtgever de vacature openstaat. Wij verwachten dan ook een goede voorbereiding, inclusief eigen vragen. Uit een website kun je lang niet alles halen. Wij vertellen dan ook uitgebreid over wat voor bedrijf het is en bespreken graag of dat bij je past. Hier besteden we veel aandacht aan, en het is dan ook heel goed als je daar vragen over stelt.

Soms komt er in het gesprek werkervaring naar voren die niet op het cv staat. Dan werken we ter plekke aan een betere versie van je cv, zodat die naar de opdrachtgever kan. Bijvoorbeeld: heb je wel leidinggegeven maar viel dat niet onder je officiële functie, dan voegen we het toch toe als het relevant is. Het tegendeel komt ook voor; er staat op je cv dat je Duits kunt (omdat je dat op de havo ooit hebt gehad), en dan blijkt dat je dit niet echt beheerst in de werkpraktijk van alledag. Als dit essentieel voor de functie is, dan moeten wij je helaas afwijzen. Schrijf je cv naar de functie waarop je solliciteert, maar wees eerlijk, anders val je altijd wel een keer door de mand.

Als je wordt uitgenodigd voor een gesprek bij onze opdrachtgever, dan geven wij ook voorinformatie over waar moet je zijn, waar je moet parkeren, welke kleding gepast is, met wat voor personen je te

maken hebt en waar men op let. Echt, voor sommige mensen is het een uitkomst om via een bureau te solliciteren. Dan gaan ze veel beter het eerste gesprek bij de opdrachtgever in. Wij willen immers, los van het feit dat de kandidaat wordt aangenomen, ook dat hij een goede indruk maakt. De kandidaat is ons visitekaartje. Altijd. Wij presenteren de kandidaat aan de opdrachtgever met een profiel, onze indruk, zijn of haar beschikbaarheid en een salarisindicatie.

Arbeidscontract

Negen van de tien functies die wij bemiddelen monden uit in een langdurig of vast dienstverband bij onze opdrachtgevers. Deels treden kandidaten direct in dienst bij onze opdrachtgever en deels starten kandidaten een eerste periode van drie tot zes maanden met een detacheringcontract via KGU. Na deze detacheringperiode en bij goed functioneren, treden de kandidaten alsnog in dienst van de opdrachtgever, met als uiteindelijke doel een vaste aanstelling.

In bestand?

Goede kandidaten voor wie wij niet direct wat kunnen betekenen, houden wij graag in ons bestand. Of wij gaan op basis van de wensen van de kandidaat actief op zoek binnen ons netwerk van bedrijven. Daarnaast adviseren wij altijd onze site regelmatig te bezoeken voor de meest actuele vacatures, want het kan best zijn dat wij een bepaalde functie niet direct bij de kandidaat matchen, maar hij hiervoor wel interesse heeft en in aanmerking komt.

Niet zomaar solliciteren

Schoenmaker, blijf bij je leest. Solliciteer alleen op vacatures die ook daadwerkelijk aansluiten op je kennis, ervaring en capaciteiten, en

toon dit ook aan middels je cv of een goede motivatiebrief. Op van alles en nog wat solliciteren omdat je vindt dat je dat ook kunt, of omdat het je leuk lijkt, is in deze tijd niet zinvol. Je moet op papier kunnen aantonen dat je over de vereiste ervaring beschikt. Ik kan ook een aardig balletje hooghouden, een doelpunt maken, maar ben

reëel genoeg om in te zien dat ik niet bij Barcelona ga solliciteren voor de spitspositie.

Laatste tip

Er zijn in Nederland ontzettend veel uitzend-, detachering- en werving- en selectiebureaus; goede en slechte. Voldoende werkzoekenden hebben mindere ervaringen met bureaus, maar mijns inziens hoeven de goede niet onder de slechte te lijden. Wees hier als werkzoekende zelf ook kritisch op: vraag het bureau meer over de vacature, de organisatie en of zij de functie exclusief hebben, of zij al langer zakendoen met de opdrachtgever, et cetera.

Als werkzoekende samenwerken met een kwalitatief goed bureau, kan je in principe alleen maar voordeel opleveren. Of dit nu gaat over het op de juiste manier presenteren van je cv, een goede voorbereiding op je eerste gesprek of net even dat extra zetje dat je nodig hebt om bij een bepaald bedrijf aan tafel te komen. Daarnaast zijn er veel bedrijven die enkel personeel aannemen en vacatures uitzetten via een bureau (op elk niveau). Daardoor weten bureaus soms al dat er een vacature vrijkomt vóóordat deze online komt te staan. Proactieve bureaus gaan voor jou binnen hun netwerk op zoek naar de juiste nieuwe uitdaging.