



## Sollicitatiegesprekken doe je zo, Aaltje Vincent

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



Dienst Uitvoering Onderwijs  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

We willen graag iedereen die geschikt is, en ook degenen die geschikt te maken zijn, spreken. Vaak is er vooroverleg geweest met het mobiliteitsbureau; zij kennen kandidaten die vrijwillig willen veranderen van functie. Zij kennen ook degenen voor wie er krimp is op de afdeling, ook hen tippen we op de vacature als die passend

is. Daarnaast vragen we ook managers 'Kijk eens binnen jouw club wie de stap kan zetten'. Dit alles om de interne mobiliteit te stimuleren. Het kan ook voorkomen dat er onder de vacaturetekst staat: 'Er is reeds een geschikte kandidaat'. Ook in dat geval spreken we iedereen die solliciteert en kiezen we de beste kandidaat.

### *Aantal gesprekken*

Bij ons voeren we één gesprek met de kandidaten, daarna beslissen we al wie het wordt. De gesprekken zijn met de manager en met mij, als hr.

### *Zenuwen*

Veel mensen werken hier al tientallen jaren. Het komt dan ook veel voor dat ze echt erg zenuwachtig zijn, juist omdat ze lang niet gesolliciteerd hebben, soms zelfs 28 jaar niet. Ik weet dat en ik laat mensen eerst iets over zichzelf vertellen. Waar zitten ze nu? Hoe zijn ze

### **Intern solliciteren bij DUO**

Pieter Verra, hr-adviseur bij DUO in Groningen, deelde graag zijn ervaring met interne sollicitatiegesprekken.

Intern solliciteren heeft een aantal specifieke kenmerken, ik vertel je er graag meer over.

Bij DUO hebben we een vacaturestop en daarom worden vacatures alleen intern opgevuld.

Het aantal kandidaten dat we uitnodigen is altijd minimaal twee, in overleg met de manager die de vacature heeft, en aan de hand van het aantal geschikte sollicitanten kunnen dat er (veel) meer zijn, soms wel zes.

bij DUO gekomen? Hoe is de privésituatie? Wij zijn een organisatie met een familiecultuur, en dan past dit ook goed. Het ijs wordt dan gebroken en dan zie je vaak wel dat de ergste zenuwen eraf zijn. Pas dan kun je echt een goed gesprek beginnen.

Valkuil bij de start van het gesprek is dat de kandidaat soms lang en amicaal met de manager in gesprek gaat over hoe ze vroeger samen hebben gewerkt en gaat uitwisselen hoe het met die-en-die gaat. Dan ga je zoeken naar de relatie waarop je aangenomen zou worden in plaats van je professe. Dat is niet goed, dan grijp ik in.

#### *Kleding*

Veel mensen werken hier in vrijetijdskleding, dat is hier normaal. Ik ben er wel gevoelig voor als iemand zich voor de interne sollicitatie net even wat beter kleedt – een pantalon, een bloesje, dat je even een signaal afgeeft ‘ik neem dit serieus’.

#### *Vorbereiding*

Ingelezen zijn, mensen van de afdeling al gesproken hebben, goede vragen stellen over de functie, ja, daaruit blijkt een supervorbereiding. Slecht is te makkelijk denken over de voorbereiding: ‘Het is toch een interne sollicitatie, wat kan mij gebeuren? Ik ga er gewoon heen en zorg ik dat ik een leuk gesprek heb.’ Ik vraag altijd: je hebt de functieomschrijving gelezen; hoe denk je dat een werkdag er voor jou uitziet? Als iemand dan concrete werkzaamheden kan opnoemen, zich een voorstelling kan maken van de verantwoordelijkheden en taken, spreekt daaruit motivatie. Ook het aangeven wat jouw toegevoegde waarde is vanuit je ervaring bij DUO, geeft aan dat je erover nagedacht hebt.

Ik heb weleens meegemaakt dat iemand zei: ‘Ik breng een hoop gezelligheid met me mee’, en dat is niet de manier waarop je bij de manager in de kijker speelt.

#### *Interne beeldvorming*

De manager heeft zich vaak al een beeld gevormd van de kandidaat. Soms op basis van ervaringen uit een ver verleden, dat er toen iets gebeurd is. Het is dan mijn rol als hr dat ik onbevooroordeeld ben en altijd ga voor de beste kandidaat.

#### *Mooiste moment*

Het mooiste moment voor hr-adviseur is, dat je iemand een vraag stelt, die persoon een twinkeling in zijn ogen krijgt en helemaal met energie en passie gaat vertellen wat-ie heeft gedaan en waarom hij toegevoegde waarde heeft voor deze functie binnen DUO. Ja, dan heb je mij snel overtuigd.

#### *Grootste irritatie*

Dat zijn er twee. Met stip bovenaan staat de slechte voorbereiding, onbegrijpelijk. En het is ook storend als de sollicitant met een pen gaat zitten klikken.

#### *Terugkoppeling*

Wij geven altijd heldere terugkoppeling, want je loopt hier allemaal rond, je komt elkaar altijd weer tegen, daar zijn we heel zorgvuldig in. En, als je het niet geworden bent, geef ik altijd adviezen mee voor de volgende interne sollicitatie.