



Solliciteren bij NDC Mediagroep

Met plezier sprak ik Annemarie Pedonomou-Bergsma en Bernou Jagt-Feringa, hr Business Partners bij NDC Mediagroep, crossmedia uitgever in de provincies Groningen, Friesland, Drenthe en Flevoland.

NDC Mediagroep werft de laatste jaren voornamelijk voor marketing- en salesfuncties. Voorafgaand aan de uitnodiging kijken we altijd op het LinkedIn-profiel. Niet op Facebook, dat vinden wij privé.

Sollicitatiegesprekken doe je zo, Aaltje Vincent

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



Eerste gesprek

De secretaresse haalt de kandidaat op bij de receptie en we vragen ook altijd aan haar wat haar indruk is: hoe maakt de kandidaat contact?

De managers, vaak samen met een collega, voeren het eerste gesprek. Wij schuiven aan in het tweede gesprek. Onze managers willen steeds minder tijd investeren in het eerste gesprek. De eerste gesprekken zijn dan ook steeds korter, langer dan een halfuur komt bij ons niet voor, 'dan is het ook klaar en genoeg'. Het onderdeel 'wie zijn wij als bedrijf' komt niet meer ter sprake. Wij gaan ervan uit dat je dat weet, en dat je daar zelf vragen over stelt. Dat komt ook krachtig over.

Ook zetten we weleens de 'speeddate' in. We nodigen dan van 9.00 tot 18.00 uur kandidaten uit, die de manager twintig minuten spreekt om te bepalen wie doorgaat naar de tweede ronde. De gesprekken vinden dan plaats met het horloge op tafel. De vraag 'vertel eens iets over jezelf' wordt altijd gesteld.

Meestal gaan er drie mensen door naar de tweede ronde. Als kandidaten ons na het gesprek uitnodigen als connectie op LinkedIn met een dankjewel voor het leuke gesprek, vinden we dat prima.

Tweede gesprek

Een 'dankjewel voor de uitnodiging voor het tweede gesprek', ja, dat vinden we een goede binnenkomer.

De startvraag is altijd: 'Je zit hier nu voor de tweede ronde. Wat is blijven hangen van het eerste gesprek, wat vond je ervan, wat is je opgevallen?' In het tweede gesprek met de manager, een vakcollega en een van ons van hr erbij, gaat het echt om de inhoud van je vakmanschap. Als je veel wilt weten is de STARR-methodiek ideaal, die passen alle managers toe. De vakcollega's weten hun vragen zo te

stellen, met specifiek jargon, dat zij direct weten of de kandidaat er verstand van heeft. Een van onze managers is er soms met een of twee gerichte vragen uit.

Kandidaten moeten niet verrast staan als in het tweede gesprek dezelfde vragen gesteld worden als in het eerste gesprek, dan wil deze collega ook graag het antwoord van jou zelf horen.

Vragen die ook gesteld worden zijn: 'Hoe ziet je huidige werkdag eruit?' Dit om te horen wat ze nu eigenlijk doen bij hun huidige baan. Of: 'Schets eens: hoe denk jij dat een werkdag in deze functie er hier uitziet, wat denk je hier aan te treffen?'

Bij marketingfuncties geven we soms een opdracht mee om in het tweede gesprek een presentatie te geven over de strategie voor de titel(s) waarover we in gesprek zijn. Bij salesfuncties doen we ook wel eens een rollenspel, dan krijgt de kandidaat ter plekke summier informatie, en dan moet hij de leidinggevende (die deelneemt aan het sollicitatiegesprek), bellen om een advertentie in een van onze uitgaven te verkopen. Het verrast ons altijd wat er uit deze praktijksimulaties komt.

Als hr vragen wij ook naar het meest ondernemende wat iemand heeft ondernomen: waar ben je het meest trots op? Sommigen solliciteren antwoorden dan iets uit hun privéleven, zoals 'mijn kinderen' en anderen iets uit hun werk, zoals 'verhogen van de advertentieverkoop'. Beide antwoorden zeggen iets over de kandidaat, de mens erachter en zijn of haar werk. Of een vraag als: 'Wat zou je doen met een miljoen pingpongballen?' De een zegt dat hij erin duikt en de ander dat hij ze gaat verkopen. Het hangt van de functie af wat ons raakt.

Als afsluiter vragen we altijd: 'Heb je alles kunnen vertellen, wil je nog ergens op terugkomen?' Het is altijd goed om dan nog een vraag te stellen.

Terugkoppeling

Wij geven altijd persoonlijk terugkoppeling per telefoon (voorheen niet, toen ging het per mail). Prettige reacties zijn dan: 'Je benoemt dat ik niet in het team pas, op welke punten is dat?' en 'Je vindt me

introvert, hoe zit dat dan bij de andere kandidaten?’ Ik kap mensen die eigenwijs worden meteen af. Bijvoorbeeld als iemand zegt dat ik het verkeerd zie. Ik denk dan: jij weet niet wat wij hier passend vinden. Als je mijn visie in twijfel trekt, ga je te ver.

Salaris

Voorafgaand aan het tweede gesprek krijgt de kandidaat een sollicitatieformulier per mail om aan te geven wat het huidige basissalaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn. Dat is ook het uitgangspunt voor de salarisonderhandelingen die wij als hr voeren.

Mooiste moment

Ik word altijd helemaal blij als je je energie achterlaat. Dan krijg ik het gevoel van ‘wanneer kun je beginnen?’