

00:00:02

*Aaltje:* Sollicitatiebrief schrijven is voor kandidaten: hel. Is het een drempel? Nee, dat is meer dan een drempel. Ze vinden het vreselijk.

00:00:12

*Jan-Willem:* Welkom bij Werken aan groei, een podcast van Indeed. Ik ben Jan-Willem en samen met experts duik ik in de toekomst van werk. We praten je bij over de laatste trends en ontwikkelingen, zodat jij helemaal op de hoogte blijft van alle veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze aflevering spreek ik met sollicitatie-expert Aaltje Vincent over het perfecte sollicitatiegesprek en alles wat daarbij komt kijken. Nou, welkom Aaltje! Jij werkt met mensen die solliciteren, HR professionals recruiters en jij zit al lang in het vak, sinds 1988. En wat bleek nou zo, achteraf bezien, de kikker van jouw expertise te zijn.

00:00:54

*Aaltje:* Nou ja, achteraf gezien, toen had ik al mijn eerste drie banen gehad na mijn studie communicatie en toen ben ik alle drie de keren ontslagen wegens disfunctioneren. Dus ik had drie keer een baan waarin ik echt terecht ben ontslagen. Ik functioneerde niet, het was gewoon echt een totale mismatch en op dat moment kende ik iemand die een outplacementbureau had, die mensen begeleiden naar nieuw werk. Een lang verhaal kort ik leerde vervolgens iemand kennen die een outplacementbureau startte en die zei: "wil je dan hier niet komen werken?" En vanaf dat moment heb ik mensen geholpen met solliciteren. Dus we hadden daar loopbaancoaches die mensen helpen met wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik? En wat zal ik? En ik hielp dan vervolgens met: hoe ga je dan netwerken? We hadden nog geen internet, hoe zoek je dan vacatures, hoe schrijf je je brief, hoe doe je de gesprekken, hoe ga je dat soort dingen doen? Dus vanaf de start ben ik dus het vak ingerold ja.

00:01:55

*Jan-Willem:* En inmiddels ben jij onder andere bekend van jouw methode, de Candidate Experience 3.0. Voordat we hierop induiken, hoe zou jij in algemene zin de Candidate experience beschrijven?

00:02:07

*Aaltje:* De kandidaat centraal. Ja? Het gaat om de kandidaat en die helpen bij een goede loopbaan stap te zetten.

00:02:14

*Jan-Willem:* En wat houdt die methode in?

00:02:15

*Aaltje:* Ja, wat belangrijk is. Deze methode, die heb ik nu zes jaar en ik heb dus daarvoor decennialang mensen gecoacht in het vinden van nieuw werk en ik zag gewoon dat het op alle fronten fout ging. Dus ik dacht: dat moet helemaal anders. En daarbij was het ook zo dat op dat moment ook de arbeidsmarkt aan het kantelen was. We zitten nu in een krapte en toen gingen werkgevers mij ook bellen met de vraag van aaltje: wij doen iets niet goed met onze kandidaten en met onze sollicitanten. Dus kun jij ons helpen? Want jij weet als geen ander wat er door iemand heen gaat, als die aan het solliciteren slaat. En zo is eigenlijk ook de methode doormiddel van vraag op de markt ontstaan.

00:02:57

*Jan-Willem:* We concentreren ons vandaag op het beste, het perfecte sollicitatiegesprek maar het begint natuurlijk bij de selectie. Hoe zorg je ervoor dat de juiste kandidaten reageren op jouw vacature?

00:03:10

*Aaltje:* Nou, het begint natuurlijk met een sublieme vacaturetekst. Dus die vacaturetekst die moet het hart van iemand raken, want als je het hart van iemand niet raakt, komt die never nooit in beweging. Dus die vacaturetekst die moet ook echt gewoon zo aantrekkelijk zijn dat mensen dus in beweging komen, dat in ieder geval verder op onderzoek uitgaan. Hé, wat is dat voor werk, wat is dat voor bedrijf? Wie werken daar? Zal ik solliciteren of niet?

00:03:33

*Jan-Willem:* Hoe kom je erachter wat een werkzoekende raakt?

00:03:39

*Aaltje:* Het is eigenlijk heel simpel, Jan-Willem. Dat is vraag aan je huidige medewerkers in die functies: wat zou jou nu raken op het moment dat jij open zou staan voor nieuw werk? Dus eigenlijk heb je je doelgroep immers al in huis. Begin ook dus te praten met de mensen die het werk nu al doen. Want ik weet uit HR en recruitment dat vacatureteksten ook vaak gewoon ergens in een la liggen en eruit worden getrokken of bijvoorbeeld een functieomschrijving dat wordt gebruikt als basis voor de vacaturetekst en dan doet de vacaturehouder, de leidinggevende, de Hiring manager, daar ook nog zo'n ding over, wat die allemaal wil. Maar wat echt essentieel is en dat is ook bij de meest succesvolle vacatureteksten het geval. Dat je eerst ook gaat praten met de mensen die het werk nu al doen. En wat raakt hen in het bewegen naar zo'n baan toe? Bijvoorbeeld bij Schiphol, bij al die beveiligers die destijds binnen korte tijd moesten worden aangenomen, hebben ze dus zo op die manier verschillende doelgroepen gedefinieerd. Voor de één was het dus juist werk op een internationale luchthaven, voor de ander was het juist ook dat je de opleiding kon gaan doen. En zo hebben ze dus al die teksten en ook al die plaatjes erbij op allerlei manieren ingestoken en dat was een fantastische basis.

00:04:55

*Jan-Willem:* Ja, en bij Schiphol is het toen gelukt om zoveel mensen aan te nemen. Voor andere bedrijven is dat natuurlijk ook het doel om sollicitanten aan te werven. Als er dan een goede kandidaat heeft gesolliciteerd op die vacature, wat moet je dan doen? Hoe kun je dan het beste reageren en moet je dit binnen een bepaalde termijn ook doen?

00:05:13

*Aaltje:* Ja nou kijk, dan ga je dus ervan uit dat die goede kandidaten reageren. Dus dat betekent dat zij zelf besluiten om een brief met CV te sturen. In Recruitment kringen wordt dit de 'post-en-pre methode' genoemd. We posten een vacature en we bidden dat de goede kandidaten reageren. Kijk het aantal mensen dat uit zichzelf solliciteert is nu lager dan dat het ooit geweest is. Dit terwijl er meer baan wisselingen zijn dan ooit, er werken ook meer mensen dan ooit in Nederland. Dus de meest geijkte manier op dit moment om nieuwe collega's naar je toe te trekken, is dat je je huidige collega's vraagt: kennen jullie nog goeie mensen? Dat heet 'Referral Recruitment'. Daarvoor is dus ook een goeie vacaturetekst nodig. Dus je komt niet

alleen maar meer weg met het plaatsen van een vacature en hopen dat er mensen solliciteren. Dus je moet ook actief op andere kanalen inzetten. Daarnaast is de vraag: hoe ga je dan beoordelen of je iemand uitnodigt of niet? Kijk bij het benaderen hoef je geen motivatiebrief te sturen, niet als je benadert wordt via je netwerk. Als je gewoon je vacature post heb je in steeds meer gevallen zo'n sollicitatieformulier en dan zeggen ze: je motivatiebrief is optioneel of er staat bijvoorbeeld dan niet zo'n sterretje bij van het is verplicht. Een sollicitatiebrief schrijven is voor kandidaten: hel.

00:06:49

*Jan-Willem:* Het is een drempel?

00:06:50

*Aaltje:* Nee, dat is meer dan een drempel en ze vinden het vreselijk. Want je moet dan A al kunnen nadenken over waarom wil ik dit dan eigenlijk? Nou, dat is lang niet iedereen gegeven om dat in een goeie reflectie te doen, laat staan het te verwoorden of het op te schrijven. Dus in mijn ervaring in al die decennia is dat iedereen hulp heeft bij het schrijven van die brief. Dus dat betekent dat de buurman helpt, de schoonzus, de loopbaancoach of nu sinds twee jaar dus ChatGPT. Dat betekent dus dat ook de waarde die je hecht aan die opgeschreven motivatie in een brief, die is gewoon tanend. Want waarom zou je daar nog om vragen? Het is ook de drempel verhogen. Dus ik zou zeggen tegen werkgevers: stop met het vragen om die motivatiebrief er zijn veel slimme methodes om mensen naar je toe te trekken.

00:07:45

*Jan-Willem:* Ja, kun je daar eens eentje van benoemen?

00:07:47

*Aaltje:* Ja, en die sluit dus aan op alle drie de methode. Die sluit aan bij Referral en bij Post en Pray. In de afgelopen jaren heb ik dus heel veel organisaties geholpen met dat ze hun deuren openzetten zodat ze zeggen: we hebben nieuwe collega's nodig en we hebben dus nu één vacature, of we hebben altijd vacatures. Maar we zetten dus nu onze deuren open. Dat betekent dat je al kunt komen kennismaken, daar komt die, met de mensen die het werk nu al doen en hen al je vragen stellen. En pas daarna besluit je of je gaat solliciteren of niet. En zo was ik ooit bij een bedrijf, die halen dieselmotoren uit bussen en vrachtauto's en zetten daar waterstofmotoren voor terug. Die hebben monteurs nodig. Die monteurs die hebben allemaal werk er zit namelijk geen monteur zonder werk in Nederland. Dus die moet je verleiden en die hadden dus ook een openhuis. Al jaren geleden, één van de eerste waar ik bij was. Die hadden dus een openhuis van half vijf tot half zes even en jij kon gewoon op de werkvloer aan alle monteurs één op één alle vragen stellen die je maar wilde. Toen ik aan het einde bij de uitgang stond vroeg ik dus aan iedereen: hoe vond je dit? En sommigen zeiden: dit is de toekomst, dit is een nieuwe techniek. Hier wil ik werken, ik ga solliciteren. Er was ook iemand die zei: nou, je moet hier elke dag iets nieuws leren. Daar heb ik helemaal geen zin in. Dus ik ga niet solliciteren. Prima natuurlijk, fantastische zelfreflectie. Er was ook iemand die zei: nou, ik hoor dat ze hier allemaal met z'n allen elke ochtend om zeven uur ontbijten. Daar heb ik helemaal geen zin in. Dus ik ga niet solliciteren. Dus als je dat aanbiedt dan kun je dus helpen bij een optimale zelfselectie.

00:09:52

*Jan-Willem:* Dus de deuren openen, de mensen laten ervaren hoe het is om daar te

zijn, de mensen te leren kennen, je eventueel nieuwe collega's te leren kennen. Dat helpt al om de uitval in een later proces uit een later stadium te voorkomen.

00:10:08

*Aaltje:* Ja en je spreekt daardoor de beste kandidaten waar we het zojuist over hadden.

00:10:12

*Jan-Willem:* Toch nog even terug naar die sollicitatiebrief, is daar wel een regel voor om hoe snel je daarop moet reageren als werkgever zijnde?

00:10:20

*Aaltje:* Nou ja, dat geldt voor alle drie de methodes: je moet altijd snel handelen. Ik spreek op dit moment Jan-Willem geen werkgever die niet merkt dat de kandidaat meerdere procedures heeft lopen, dus die kun je ook zo weer kwijt zijn. Dus ik ken hele grote werkgevers, waar die procedures ontielig lang duren en die dan ben je dus je kandidaat kwijt. Dat voorkom je dus door twee dingen te doen: allereerst door heel snel en adequaat contact te maken en helder en transparant te communiceren over de procedure, dit kun je ook al van tevoren doen. Maar op het moment dat iemand heeft gesolliciteerd zeg je daarbij: dit is jouw contactpersoon. Want solliciteren is hoop op een beter leven, dat is wat het in essentie is. Dus als diegene echt heeft gezegd: oh ik solliciteer bij jou. Dan hoopt hij dus dat die een beter leven verkrijgt door bij jou aan de slag te gaan. Daartussendoor moet nog van alles gebeuren, daarvoor is dat is dus een heel belangrijk besluit. Dus je moet ook zeggen dan: dit is jouw contactpersoon.

00:11:21

*Jan-Willem:* Heel belangrijk die contactpersoon om dat één op één contact te krijgen.

00:11:25

*Aaltje:* Ja, want als je bijvoorbeeld een huis koopt, wat ook een life changing gebeurtenis is. Als dat verandert dan wil je ook niet telkens een nieuw iemand aan de lijn. En dan wil je ook niet telkens opnieuw weer je verhaal over doen. Dan wil je ook één vast vertrouwd contactpersoon. Dus zeg tegen die sollicitant: dit is jouw sollicitatie, accountmanager dit is jouw contactpersoon.

00:11:48

*Jan-Willem:* Ja, nu is het misschien makkelijker om op kandidaten te reageren die jij geschikt acht als ze solliciteren, Maar er zijn natuurlijk ook kandidaten die minder geschikt zijn, die je eigenlijk wil afwijzen.

00:12:02

*Aaltje:* Hoe doe je dat? Ja, ook zo goed mogelijk. Hoe doe je dat dan zo goed mogelijk? Niet zo'n doodslaand zinnetje zoals: "We hebben anderen gekozen omdat die beter in het profiel passen."

00:12:14

*Jan-Willem:* Het moet wel wat meer moeite doen.

00:12:15

*Aaltje:* Ik ken het voorbeeld van het Reinier de Graaf ziekenhuis in Delft. Die schrijven al sinds 2014, dus al tien jaar, aan iedereen die niet is uitgenodigd en mensen die het uiteindelijk niet zijn geworden: we hebben iedere maand een

spreekuur met één van onze recruiters kun je vijftien minuten praten om te horen waarom je niet bent geworden. En dat is dus een sublieme methode gebleken. Omdat in dat jaar dat ik erbij was, ik zat er live bij dat spreekuur, waren 4000 sollicitanten waarvan er 200 gebruik maakte van dat kwartier. Daar zat bijvoorbeeld een oudere vrouw bij en die was ontslagen als secretaresse en die zat toen: hè, wie wil mij nou nog? Het ligt aan mijn leeftijd. En toen zei de recruiter: "ja, maar als jij nu een diploma Medisch secretaresse gaat doen, dan kan je hier zo aan de slag op de oncologieafdeling." Dus dat gezicht ging helemaal omhoog van dat was nou net wat ik moest horen. En toen zei ze: "nou, ga ik dat doen." En vervolgens heeft dus dat ziekenhuis dat jaar ook nog twaalf goede kandidaten, uit die 200 die gebruik hadden gemaakt van dat kwartier, als nieuwe collega aangenomen. Omdat ze door dat gesprek met een andere blik naar die kandidaat en naar het CV gingen kijken. Want het CV is natuurlijk maar een fractie van wat iemand is. Dus het aanbieden van zo'n spreekuur of zeggen: neem contact op met je contactpersoon voor feedback. Dat is de meest sublieme manier van afwijzen en daarnaast kun je dus ook vragen: mogen we je in een poule houden? In een 'talentenpoule' heet dat dan. Zodat we je ook op de hoogte houden van onze vacatures. En als we een event organiseren, dan krijg je ook een mail dat je wordt uitgenodigd voor dat event. Maar natuurlijk ook omdat je dat contact vast wil houden.

00:14:09

*Jan-Willem:* En dan komen we bij het sollicitatiegesprek zelf uit, want daar ging het tenslotte over: het perfecte sollicitatiegesprek. Wat zijn volgens jou de belangrijkste aspecten van een goed sollicitatiegesprek?

00:14:20

*Aaltje:* Dat dat gelijkwaardig is en dat het de persoon zich bewust is van vooroordelen. Dus gelijkwaardig is bijvoorbeeld dat je in de uitnodiging van het gesprek twee dingen doet: dat je alle informatie die diegene nodig heeft om voor jou te kunnen kiezen, er al bij doet. Dat is dus nog een uitgebreidere functieomschrijving, dat is het arbeidscontract, dat zijn de huisregels en het opleidingsplan. Bijvoorbeeld een bedrijf in Groningen die heeft dat ook allemaal online staan. Die zeggen gewoon tegen sollicitanten: hier is de link en lees alles alvast door. Maar dat kun je ook meesturen, dat betekent dat je ervan uitgaat ik wil de kandidaat met wie we nu het gesprek voeren net zo gelijkwaardig geïnformeerd is als dat wij dat zijn. Dus daar zitten gelijkwaardigheid in. En dat je dus in de mail ook schrijft: we zien ernaar uit om ook jouw vragen te beantwoorden. Als je dat schrijft, gebeuren er twee dingen: de kandidaat voelt zich gehoord en gezien. Maar die denkt ook: ik ga het ook allemaal lezen, ik ga het ook allemaal voorbereiden en ik ga goede vragen stellen. Waardoor dat gesprek aan de voorkant al gelijkwaardig is ingestoken.

00:15:36

*Jan-Willem:* En waardoor je misschien ook meer een dialoog krijgt met elkaar, waardoor de match ook beter gemaakt kan worden.

00:15:40

*Aaltje:* Ja, want je besluit natuurlijk allebei of je wilt gaan samenwerken of niet. Dus dat is dat is nog voor het gesprek zelf. En dan zijn er ook al werkgevers die zeggen: nou, we werken met het gestructureerde sollicitatiegesprek. Uit allerlei onderzoeken blijkt dat je het allerbest met elkaar eerst intern kunt bespreken welke competenties

willen we aftoetsen bij onze kandidaten en welke vragen gaan we daarvoor stellen, zodat je daar met z'n allen hetzelfde in staat. Zodat niet de leidinggevende bij de ene kandidaat dit vraagt, bij de andere kandidaat dat vraagt, maar dat je allemaal dezelfde vragen stelt.

00:16:18

*Jan-Willem:* Kun je drie vragen noemen die altijd goed zijn om te stellen?

00:16:22

*Aaltje:* Ik kan dat nu niet zeggen. Ik kan wel zeggen wat niet. Maar wat wel is in ieder geval de competenties die je wil toetsen. En wat kandidaten weten die solliciteren, ik moet levendige voorbeelden hebben.

00:16:35

*Jan-Willem:* En kan je ook vragen stellen om de skills van kandidaten te testen?

00:16:39

*Aaltje:* Ja, die skills in die competenties dat is dan eigenlijk hetzelfde, skills, competenties, kwaliteiten en ervaring. Je hebt van tevoren met elkaar afgesproken waarop gaan we toetsen en daar gaan de goede vragen over.

00:16:52

*Jan-Willem:* Ja, zijn er ook slechte vragen?

00:16:54

*Aaltje:* Ja, een slechte vraag is bijvoorbeeld: waarom wil je hier werken?

00:16:58

*Jan-Willem:* Want dat had je al uit de sollicitatie moeten halen?

00:17:00

*Aaltje:* Nou, iemand heeft gesolliciteerd en die is daar om te kijken of ze daar überhaupt wil werken. Dus je kan helemaal niet vragen: waarom wil je werken? Dat weten we pas na twee nachtjes slapen? Wat je wel kan vragen is: waarom heb je gesolliciteerd? Wat maakt dat je bij ons solliciteerde? Dat kan wel. Wat je ook niet kan vragen is van die rare testvragen: hoeveel tennisballen zitten er daar? Of van die pingpongballetjes of zo. Dat soort rare vragen om je uit je comfortzone te halen. Ik had laatst nog een post van een recruiter die vol trots vertelde dat die dit soort vragen altijd stelden. En dan word ik gewoon woest. Dan denk ik: waar gaat het over? Solliciteren is al hartstikke spannend. Ga jij dan vragen stellen om iemand echt uit z'n comfortzone te halen? Die niets met die competenties te maken hebben, dus dat is twee, dat niet doen. En drie: natuurlijk nooit vragen naar de huidige salaris.

00:17:53

*Jan-Willem:* Nee?

00:17:54

*Aaltje:* Nee, het gaat je geen snars aan. Het is privacygevoelig en dat gaat je geen snars aan. Je bent in gesprek over de toegevoegde waarde van die persoon in die nieuwe rol bij jouw organisatie. Dat staat los van iemands huidige inkomen.

00:18:12

*Jan-Willem:* Jij spreekt ook veel mensen die willen gaan solliciteren. Welk advies geef je ze dan om daarop te antwoorden?

00:18:19

*Aaltje:* Om te zeggen we zijn nu in gesprek over deze functie en wat ik hier nu hoor is wil ik een waardering en dan noem je zelf een bedrag en je geeft nooit je salaris.

00:18:32

*Jan-Willem:* Je gaat meer praten over wat je wil gaan verdienen.

00:18:34

*Aaltje:* Nou en wat je vindt dat je waard bent in die rol, wat je toegevoegde waarde is voor die organisatie. Daar heb je natuurlijk van tevoren onderzoek naar gedaan en dan noem je dat bedrag. En je zegt gewoon: mijn huidige inkomen, dat zeg je niet eens, je zegt gewoon: dit is wat ik waard ben in deze rol.

00:18:50

*Jan-Willem:* Ja en hoe reageren werkgevers daarop?

00:18:53

*Aaltje:* Onhandig, want sommigen zetten je dan toch nog onder druk. En je hebt natuurlijk twee soorten in dit hele spectrum: je hebt gesprekken met werkgevers zelf of je hebt eerst nog een voorportaal. Dat is het gesprek met het bureau dat ze inschakelen en daar kunnen ze ook echt gewoon druk op je zetten. Dan zeggen ze: ja maar, wil ik je kunnen voorstellen bij mijn opdrachtgever dan moet ik wel je salaris hebben. Nou, dan is het gewoon toch een kwestie van je poot stijf houden.

00:19:19

*Jan-Willem:* Ja, en voorkom je dat ook als werkgever door een salaris te noemen in je vacature?

00:19:26

*Aaltje:* Natuurlijk, Jan-Willem.

00:19:27

*Jan-Willem:* En moet je dan een bedrag noemen?

00:19:28

*Aaltje:* Er zijn allerlei onderzoeken en dat wisselt telkens. Dan is sfeer weer belangrijker in de stap naar nieuw werk. Maar andere onderzoeken zeggen weer salaris is het belangrijk. Dus dat wisselt telkens tussen de nummer één en twee. Maar als je dus geen salaris noemt in je vacaturetekst heb je ook minder sollicitante en je hebt minder goede sollicitante. Omdat als je wel salaris noemt, kunnen mensen betere zelfselectie doen. Ga ik solliciteren of niet? En anders heb je iemand in de procedure en dan heb je allemaal je dure uren eraan besteed aan die selectie en dan op het eind klapt het op het salaris.

00:20:03

*Jan-Willem:* Dan heb je al drie rondes gehad en dan komt er een aanbod. En dan is het nou, dit is het: nou te laag?

00:20:09

*Aaltje:* Ja, en dan zit je daar als leidinggevende. Heb je al je tijd en energie erin gestoken. Dus nee, absoluut salarissen in de vacaturetekst.

00:20:16

*Jan-Willem:* Ja, als we kijken naar de regels omtrent diversiteit en inclusie waar mogen we het wel over hebben en welke vragen laten we het beste achterwegen?

00:20:25

*Aaltje:* Nou, je mag bijvoorbeeld nooit vragen. Heb je een kinderwens? Maar ja, die regels lijken maar zo bekend. Maar dit soort dingen wordt toch nog gevraagd, terwijl je er niet naar mag vragen. Ik heb een kandidaat gehad en bij mij mogen kandidaten hun geboortedatum niet in het CV zetten, want dat is nergens relevant voor. Dus dat laat je weg. En toen wisten we dat ze daarop getoetst zou worden, dus die hadden we ook geoefend. En toen de bureau recruiter aan haar: wat is je leeftijd eigenlijk? En toen zei zij dus van: nou ja, dat kun je natuurlijk ontleen ergens aan mijn CV maar ik ben van negentienzevenenzestig PUNT. Maar dat was al tricky, hij mag er niet om vragen. Dus dat zijn allemaal vragen die je niet mag stellen. Je mag ook niet vragen naar ziektegeschiedenis of verzuimgeschiedenis.

00:21:22

*Jan-Willem:* Zijn er nog dingen die heel vaak mis aan bij sollicitatiegesprek?

00:21:25

*Aaltje:* Ja, als je bijvoorbeeld een gesprek hebt met vijf mannen of vrouwen tegenover je, die daar zitten als een soort jury. Komt dat voor? Natuurlijk komt dat voor. Zeker, zeker. Komt dat nog voor. Ja, nee, dan wil die ook meekijken en die wil ook meekijken dus dan zit je daar als kandidaat met vier, vijf man.

00:21:50

*Jan-Willem:* *Intimiderend*

We horen wel eens verhalen van bedrijven die sollicitanten negen gesprekken laten voeren alvorens een keuze gemaakt wordt. Lijkt mij ook een heel slopend proces, moet ik eerlijk zeggen. Is er een richtlijn voor het aantal sollicitatierondes wat je een sollicitant kan aandoen?

00:22:09

*Aaltje:* Ja, het hangt heel erg vanaf. Ik ken een dame 50 plus, die wilde een totale carrièreswitch. Ze wilde van start bij de KLM en ze vliegt nu bijna een jaar gaat hartstikke goed. Maar daar zijn heel veel rondes en dat is niet erg. Je hebt gesprekken, je hebt een test, je hebt een Medisch onderzoek en je moet een rollenspel doen. Alleen dat weet je van tevoren.

00:22:29

*Jan-Willem:* Dat is belangrijk.

00:22:30

*Aaltje:* Dat is het belangrijkste. Als je informatie van tevoren weet. Net als bijvoorbeeld bij defensie solliciteren, daar heb je ook zo'n hele trits aan rondes en daar moet je dat dan uitleggen. Dus dat is niet erg.

00:22:42

*Jan-Willem:* Maar die zijn functioneel denk ik. Ook omdat het verschillende soorten rondes zijn?

00:22:46

*Aaltje:* Ja, en bijvoorbeeld bij de politie heb je ook heel veel rondes. Maar wat die dus geweldig doen: je moet daar ook sporttesten afleggen. Ze hebben dus ook hun eigen trainingslocatie waar je als sollicitant kunt zeggen: ik ga daar trainen om zo op het niveau te komen dat nodig is voor de selectie. Dus die helpen je met solliciteren. Bij de overheid organiseren ze dus niet alleen openhuis, maar ook Webinars en in die

Webinars helpen ze je ook met het solliciteren bij de overheid. Dus ze geven je gewoon tips. Hoe gaat dat hier? Wat vinden we dan Politiek-bestuurlijke sensitiviteit? stel al je vragen. Dat is is dus ultieme 'Candidate Experience' dat je ook je kandidaten helpt met het solliciteren bij jou.

00:23:35

*Jan-Willem:* Eigenlijk, en dat hoor ik net ook met het openhuis, er zijn gewoon verschillende manieren waarop je meer inzicht kan geven aan sollicitanten maar ook potentiële toekomstige werknemers, om te laten zien wat jij nu doet. Dat is gewoon veel belangrijker geworden.

00:23:52

*Aaltje:* Ja, nou, kijk, naast die vacaturetekst waar we mee begonnen, deze podcast. Heb je natuurlijk ook goede foto's nodig, dat heeft bijna iedereen wel. Je kunt goede video's maken over het werken bij jou, in de warehouse of op kantoor of in de horeca. Maar niet al je collega's willen met hun hoofd op het internet met die video. Ook echt een toenemend medium is, is wat we hier nu aan het doen zijn: Podcast. Bijvoorbeeld de NS, heeft bij de facturen voor conducteur een podcast van drie minuten staan en dat vertelt een conductrice hoe het is om s nachts op de trein te werken live vanuit de trein. Fantastische aanvulling op die tekst! Dat kun je allemaal online doen foto's, video's en podcast. Je kunt dus ook je deuren openzetten en dat kan dus ook met een Webinar online, dat je mensen al hun vragen laat stellen voordat ze bij jou solliciteren en hen ook helpen met solliciteren. Ik heb een grote tekening met 20 tips voor een sollicitatiegesprek en dat is een gratis downloadbare Visual. Er zijn dus werkgevers die mijn Visual meesturen bij de uitnodiging van het sollicitatiegesprek. Die zeggen dan: dit zijn 20 tips en zo kun je je voorbereiden op het gesprek, wij helpen je graag! Dit is je contactpersoon, heb je nog vragen? Stel ze gerust. Er zijn ook werkgevers die een extra mailtje sturen als het heel warm weer is over je kledingkeuze. Dat is dus allemaal super kandidaat gericht. Er zijn ook werkgevers die zeggen: wij plannen de sollicitatiegesprekken op de tijden en momenten die jou uitkomen en dus niet tussen negen en vijf dat het voor ons team past. Nee, wij stemmen het af dat het jou uitkomt.

00:25:39

*Jan-Willem:* Dus ga echt in die schoenen een keer van die werkzoekende staan. Ja. Na het sollicitatiegesprek volgt het aannemen of het afwijzen van een kandidaat. En hoe pak je die beide aspecten nou zo goed mogelijk aan? Wat doe je wel, wat doe je niet?

00:25:55

*Aaltje:* Nee, allereerst moet er dus afgewezen worden en je wijst meer mensen af dan dat je aanneemt. Dus dat is een essentieel onderdeel van iedereen die nieuwe collega's aantrekt: afwijzen. Als je dus een gestructureerd sollicitatiegesprek voert, dan weet je exact waarom iemand wel of niet een nieuwe collega wordt. Dus als je gaat afwijzen doe dat dan ook zo gefundeerd mogelijk, doe dat echt persoonlijk, dus door degene die het gesprek heeft gevoerd, niet door een assistent of zo nee, degene die het gesprek heeft gevoerd. Die wijs telefonisch af na de gesprekken. Dat zijn vier, vijf telefoontjes en die doet dat dus persoonlijk. Dat is heel erg goed en vervolgens kun je dan ook weer vragen: goh wil je in onze talentenpool blijven. Vanaf dat moment is dus het arbeidscontract ondertekend en dan start de onboarding en

die moet goed zijn. Maar er zijn dikke boeken over vol geschreven. Daar zijn andere experts in. Dus ik ga hier niet als de expert van de onboarding zitten. Ik ben er tot en met de ondertekening van het arbeidscontract.

00:26:59

*Jan-Willem:* Tot slot: wat wil je recruiters en HR-professionals echt meegeven als het aankomt op dat perfecte sollicitatiegesprek?

00:27:07

*Aaltje:* Nou, wat je net zelf al heel mooi zei: Pak de schoenen van de kandidaat. Als ik met hen spreek en ik vraag: wanneer heb je zelf voor het laatst gesolliciteerd? Ken je mensen om je heen die nu aan het solliciteren zijn? Dan is alles wat ze tot nu toe gehoord hebben geen enkel nieuws meer. Alles wat fout gaat, hebben ze allemaal al uitgebreid gehoord, en zij zijn in de positie om echt die schoenen van die kandidaat te pakken en intern het gesprek aan te gaan. Hoe gaan we dat anders doen? Gaan we onze deuren opengooien? Gaan we nog vragen om een sollicitatiebrief? Hoe gaan we om met de mensen die het net niet worden? Dus dat is mijn tip van Pak echt de schoenen van de kandidaten!

00:27:48

*Jan-Willem:* Dank je wel, Aaltje voor jouw kennis en kunde.

00:27:50

*Aaltje:* Oké, dank je wel. Graag gedeeld.

00:27:55

*Jan-Willem:* Dit was Werken aan groei, een podcastserie van Indeed. In de volgende aflevering van werken Aangroei spreek ik met Alvera Lubbers over Employer Branding. Als tellen strategy Adviser van indeed vertelt zij wat employer branding is, waar me belangrijk is, en ze geeft praktische tips.