

Sollicitatiegesprek

Tips en voorbeelden

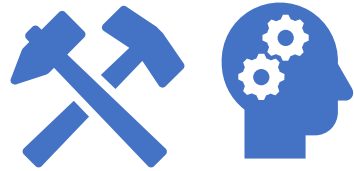


Inhoud webinar

- Sollicitatieproces
- Effectief voorbereiden
- STARR oefenen
- Lastige vragen

Kerdoelen gesprek

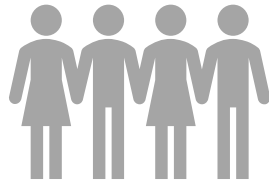
(vanuit perspectief werkgever)



Vaardigheden, kennis



Motivatie



Klik met team

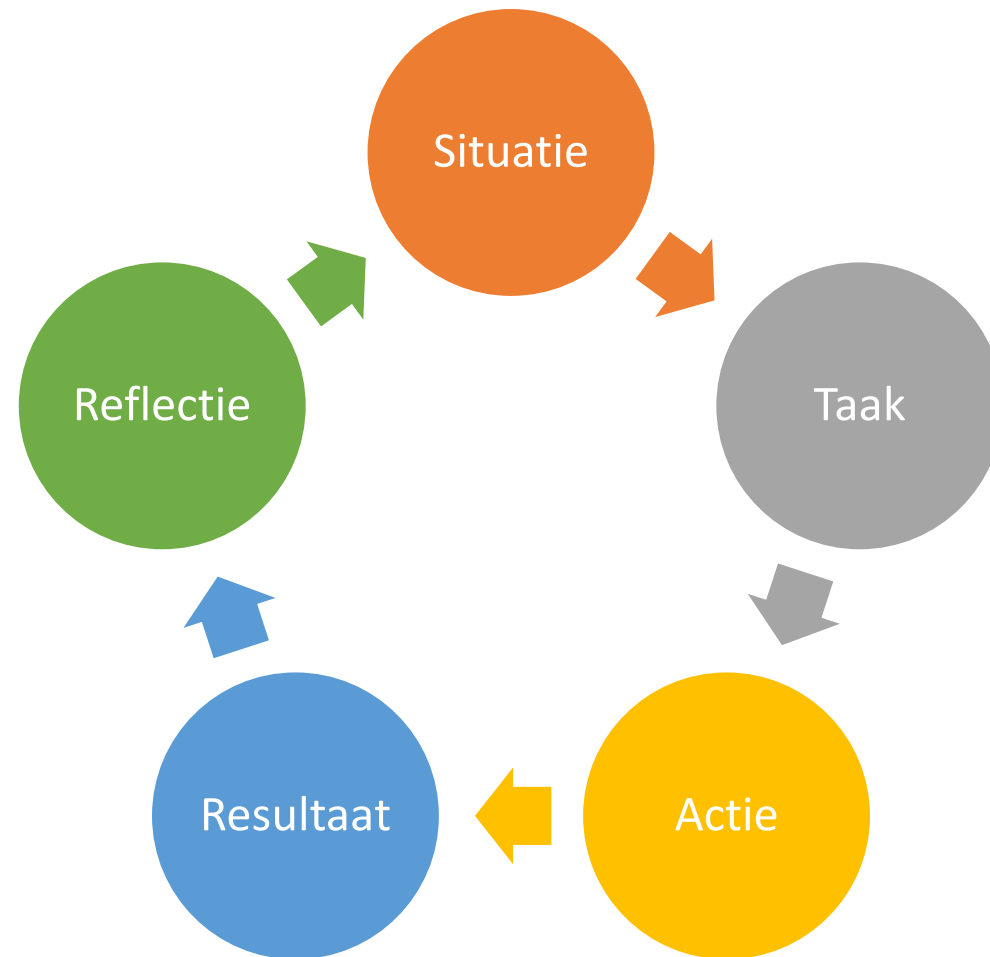
AI gebruik

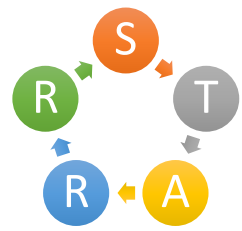
- Tools om een gesprek te oefenen, bijv:

Huru.ai, humanly.io, interviewigniter.com, interviewprep-ai.com, finalroundai.com, skillora.ai

- Zie hand-out met prompts
- Voorbeeld

STARR Methode





STARR Voorbeeld 1

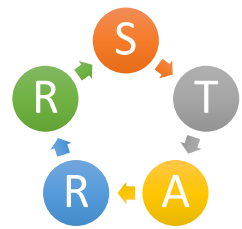
S : Tijdens mijn promotieonderzoek naar duurzame energietransitie moest ik een serie interviews afnemen met beleidsmakers in verschillende Europese landen.

T : Binnen twee maanden moest ik 20 diepte-interviews afnemen voor een cruciaal hoofdstuk van mijn proefschrift.

A : Ik plande alle interviews en reizen. Na 10 interviews ontdekte ik een fundamenteel probleem in mijn vragenlijst, waardoor de verzamelde data onvolledig was. Ik onderbrak direct het interviewproces. Ik heb het probleem geanalyseerd en samen met mijn promotor heb ik de vragenlijst herzien. Ik contacteerde alle reeds geïnterviewde personen voor een kort aanvullend gesprek. Natuurlijk moest ik ook mijn planning aanpassen en ik heb mijn werkschema geïntensiveerd om verloren tijd in te halen.

R : Ik voltooide alsnog alle 20 interviews binnen de afgesproken tijd van twee maanden. Ik kreeg betere en meer relevante data en leerde waardevolle lessen over het ontwerpen van een onderzoeksinstrument.

R: Terugkijkend, had ik al na vijf interviews een tussenevaluatie kunnen doen zodat ik het probleem eerder had gezien. Dat zou me tijd en stress hebben bespaard en had ik minder respondenten voor de tweede keer hoeven lastigvallen.



STARR Voorbeeld 2

S :Ik werkte als leidinggevende van een team van 20 personen. Bij het bedrijf waar ik werkte werd een reorganisatie doorgevoerd waardoor er veel geruchten ontstonden over wie wel of niet ontslagen zou worden. De sfeer in het team begon te veranderen en het werk kwam eronder te lijden.

T : Mijn taak/rol was om te zorgen dat het werk goed uitgevoerd zou blijven worden en dat de sfeer in het team zou terugkeren.

A : Ik heb geanalyseerd wat er speelde, heb literatuur gelezen over de impact van reorganisaties in teams en heb een interventiestrategie bedacht. Ik heb het werk tijdelijk stil gelegd om met elkaar in gesprek te gaan en de geruchten naar boven te halen. Daarna heb ik individuele gesprekken gevoerd om te kijken wat de behoefte was. Vervolgens heb ik informatie bij het management ingewonnen over de feiten van de beslissing. Tenslotte heb ik afspraken gemaakt met de medewerkers over het werk.

R :Door mijn acties heb ik gezorgd dat de geruchten werden ontzenuwd, de juiste informatie werd gegeven waardoor de onrust verminderde, de focus op het werk kwam terug. Uiteindelijk hebben we, in een roerige tijd, toch de target voor 90% gehaald.

R: Terugkijkend, had ik bij de eerste tekenen van een aankomende reorganisatie al met enkele medewerkers in gesprek moeten gaan. Dan was ik eerder te weten gekomen wat er speelde en had ik de onrust dus ook eerder weg kunnen ne

Lastige vragen

Als ze ... maar niet gaan vragen

Wat zijn voor jou lastige vragen?

Hoe ga je daarmee om?

