


Vragen die je niet aan ziet komen

In elk sollicitatiegesprek zit wel een vraag waar je niet zo snel een antwoord op hebt. Maar weet dat het niet gaat om het antwoord, maar om hoe je dat geeft. Zeven lastige vragen op een rij.

ALEX VAN DER HULST



HEB JE MELK OF SUIKER
IN DE KOFFIE?

SLIK...
WAT ZIT ER ACHTER
DEZE VRAAG?
WAT WILLEN ZE
HOREN!?

► 1. Wat is volgens je partner je slechtste eigenschap?

Recruiter Floor Nobels houdt van zo'n vraag, omdat er geen standaardantwoord mogelijk is.

„Ik zit niet te wachten op goed voorbereide antwoorden. Je wilt erachter komen hoe iemand echt is. En dit is een vraag waardoor je daar meer over te weten komt. Die sollicitant moet in een team passen. Daar kun je trouwens ook achter komen door iemand mee te laten lunchen, als het om een klein team gaat. Of je laat de receptionist een vraag stellen.”

► 2. Je staat ergens op deze aarde. Je loopt een kilometer naar het zuiden, een kilometer naar het westen en een kilometer naar het noorden. Je komt op dezelfde plek terecht. Waar ben je?

Sommigen zullen het antwoord op deze vraag al weten. Het staat namelijk in de biografie van Elon Musk, topman van autofabrikant Tesla. Hij legde deze vraag voor aan sollicitanten. Technneuten dus. En die zouden moeten weten dat het antwoord de Noordpool is.

Los van deze technische vraag zegt Musk tegenwoordig ook een andere vraag te hebben. ‘Vertel me je levens-

‘Als mensen kunnen analyseren, komen ze wel uit de vraag hoeveel baby's geboren worden’

– CEES BAKKER

verhaal, de beslissingen die je hebt genomen en waarom je ze hebt genomen. Vertel daarnaast wat de moeilijkste problemen zijn waar je aan hebt gewerkt en hoe je ze hebt aangepakt.’ Musk wil er zo achter komen hoe sollicitanten problemen oplossen. En wie de problemen niet echt heeft opgelost, kan zich niet uit het antwoord bluffen omdat hij of zij dan niet alle details weet.

► 3. Hoeveel kinderen worden elk jaar geboren in Nederland?

Cees Bakker, interim-manager en bedenker van SollicitatieLAB, heeft deze vraag voor mensen die zeggen goed te kunnen analyseren. „Als mensen een beetje kunnen analyseren, komen ze er wel uit en zo test ik ook hun hoofdrekenvaardigheid. Als Nederland 17 miljoen inwoners heeft, we gemiddeld 80 jaar oud worden en er iets meer kinderen worden geboren dan er mensen doodgaan, dan zitten we ongeveer op 215.000 (17 miljoen gedeeld door $80=212.500$). Maak nog een correctie voor het immigratiesaldo en dan zou ik zelf 160-180.000 kinderen antwoorden. Het exacte antwoord voor 2017 is trouwens 169.836 baby's. Maar het gaat mij meer om de analyse.”

► 4. Hoe gek ben je, op een schaal van 1 tot 10?

Deze vraag stelt Tony Hsieh van de Amerikaanse online schoenenverkoper Zappos. Hsieh profileert zich dolgraag als bijzondere werkgever en hoopt dan ook dat zijn werknemers een beetje apart zijn, of zichzelf in ieder geval zo voelen. Hsieh heeft al

'De werknemer moet flexibel mee kunnen bewegen met organisaties'

– AALTJE VINCENT

eens laten weten dat de cijfers 1 en 10 niet helemaal bij zijn bedrijf passen. Alles daartussenin kan wel. Hij zegt dat het ook bedoeld is om te laten weten hoezeer je jezelf mag zijn bij Zappos.

► 5. Wat staat niet op je cv maar is wel van belang?

Richard Branson zegt dat hij de sollicitatiegesprekken wel af kan schaffen als hij alleen op het cv af zou gaan. Hij wil weten wat voor persoonlijkheid iemand heeft. Alles is immers aan te leren, aldus de Virgin-baas, maar aan een persoonlijkheid valt niet veel te veranderen.

Vandaar een vraag om meer te weten over hoe iemand in elkaar steekt.

► 6. Wat is het meest ondernemende dat je ooit hebt gedaan?

Loopbaancoach Aaltje Vincent

vindt dit een goede vraag om erachter te komen of een sollicitant om kan gaan met nieuwe situaties. „Als je kijkt naar wat er nu wordt gevraagd op de arbeidsmarkt, staat in functieomschrijvingen altijd dat de werknemer flexibel moet kunnen meebewegen met organisaties die snel veranderen.”

Voor iedere functie kun je volgens haar wel een voorbeeld bedenken dat je als antwoord kunt geven. „Wellicht heb je veel gereisd en een tijdje bij een onbekende stam in het oerwoud gewoond. Of ben je een bewonersinitiatief in je wijk begonnen,

'Ik vraag sollicitanten waar ze ontzettend boos van werden, om te zien of ze zelfreflectie hebben'

– FLOOR NOBELS

waarmee je laat zien dat je mensen kunt mobiliseren. Of heb je in een callcenter oplossingen op maat bedacht voor klanten.”

Zowel Aaltje Vincent, Cees Bakker als Floor Nobels zeggen dat ze van kandidaten op zo'n vraag een STARR-antwoord verwachten. Daarbij noem je in je antwoord: situatie, taak, aanpak, resultaat en reflectie. Zo leg je het beste uit wat je competentie is.

► 7. Waar werd je vorige week ontzettend boos van?

De laatste vraag komt ook van recruiter Floor Nobels. „Zo wil ik zien of mensen zelfreflectie hebben. Je moet immers altijd het idee hebben dat je jezelf kunt verbeteren. Ook wil ik weten wat je reactie is als het een keer tegenzit. Ik vraag specifiek naar een voorbeeld van vorige week, zodat ik niet een geconstrueerd, perfect antwoord krijg.”

