

Bij videosolliciteren moet je net even een stapje extra zetten voor een juiste indruk.

HANS-LUKAS ZUURMAN BEELD: ISTOCK, FACEBOOK / GET IN THE PICTURE, H. DE VRIES

'Gebruik mimiek en een goede openingszin'

De coronacrisis heeft het solliciteren per video in een stroomversnelling gebracht. Sollicitatie-experts zijn ervan overtuigd dat videoselectie ook na de crisis een prominente rol blijft spelen. Waar moet je op letten als je solliciteert vanuit je huiskamer? Lukt het om zo een baan te bemachtigen?

Vijftien jaar lang woonde Jacqueline Jannink met haar gezin in Italië. Met Pasen wilden ze zich definitief vestigen in Nederland. Het plan was te verhuizen naar Borculo. Terwijl het coronavirus Italië in zijn greep kreeg en Nederland nog 'open' was, solliciteerde ze via Skype op een baan als leerkracht Engels op middelbare school Het Stormink in Deventer. Ze vond het 'wat gek' om te doen. 'Je geeft elkaar geen hand, maar zwaait nu even. Zo'n kleine, for-

'Ga niet voor een kast zitten met schots en scheef staande boeken. Ze betalen je eerste indruk.'

mele handeling mis je dan.' Jannink was speciaal op een rustige plek in een - inmiddels gesloten - Italiaanse school gaan zitten. 'Ik zat in een leslokaal, in een werkruimte. Daar had ik bewust voor gekozen. Er was ook een goede internetverbinding beschikbaar. Ze voelde zich extra zenuwachtig omdat ze zich nu vanachter een beeldscherm moest presenteren. 'En ik had ook nog zo'n gekke koptelefoon op. Je mist in zo'n gesprek de non-verbale taal, je moet echt wachten tot iemand uitgesproken is, anders ga je door de vertering op de lijn door elkaar heen praten.'

oefenen

'Ik heb in die dertig jaar dat ik in het vak zit, nog nooit zo snel een verandering in sollicitatieprocedures meegemaakt', zegt Aaltje Vincent. Zij is expert in solliciteren en schreef er



Aaltje Vincent



'Straal plezier en enthousiasme uit. Je moet je vertrouwd weten met de situatie.'

diverse boeken over, waaronder *Jobmarketing 3.0* en *Het Grote Sollicitatieboek*. Ze schat dat de eerste ronde van sollicitatiegesprekken momenteel voor 90 procent via video worden gehouden. 'Solliciteren is al een zenuwtoestand, daar komt nu stress bij over de techniek', signaleert ze. 'Mijn belangrijkste advies is daarom: ga oefenen, oefenen en nog eens oefenen. Je kunt het je niet permissieren klungelig met de techniek over te komen, zorg voor een optimale verbinding en kijk direct in de lens. Een werkgever neemt dat namelijk mee in hoe hij naar je kijkt.' Vincent is al langer voorstander van zogeheten 'sollicitatiemaatjes' die samen optrekken in de zoektocht naar een nieuwe baan. 'Daar kun je zo'n gesprek ook prima mee oefenen.' Zo'n maatje is bij voorkeur geen familie of vriend. Die zijn te emotioneel betrokken. Je moet iemand vinden met wie je kunt sparren en die jou kan

wijzen op je blinde vlekken.' Hulp is bijvoorbeeld te vinden bij JobOn, een landelijk platform voor werkzoekenden. 'Mensen kunnen veel meer dan op hun cv staat. Wist je dat iedereen blind is voor wat hij of zij goed kan? Dat heet: onbewust bekwaam. Je komt erachter als de ander vragen gaat stellen over wat je doet en kan. Een journalist die bijvoorbeeld driehonderd artikelen heeft geschreven die door zes miljoen mensen gelezen zijn, kan schouderophalend denken: "Dat is mijn werk", maar voor een werkgever kunnen die getallen juist interessante informatie zijn. Het zegt iets over de waarde van iemand.' Voor Jannink pakte de videosollicitatie goed uit: ze werd aangenomen. 'We zijn vanwege de corona-uitbraak in Italië op 8 maart versnel naar Nederland gegaan en eerst nog veertien dagen in quarantaine geweest. Ik zou daarna de teamleider voor het eerst fysiek ontmoeten

voordat ik aan de slag zou gaan.' Zover kwam het niet. Op 16 maart gingen de Nederlandse scholen dicht. 'Mijn contract is uiteindelijk digitaal getekend, dat kan dus. Ik ben via video vanuit ons nieuwe huis in de Achterhoek gaan lesgeven aan leerlingen die mij nog nooit gezien hadden. Dat gaat verrassend goed, hoewel ik er natuurlijk niet voor gekozen heb om de hele dag tegen een schermje te praten. Maar het is een groot avontuur.'

oogcontact

Er zijn diverse videosystemen die gebruikt worden bij een sollicitatiegesprek. 'Ik hoor dat Zoom en Microsoft Teams het meest gebruikt worden. Het is in elk geval belangrijk dat de systemen de privacy beschermen. En spreek af welk nummer je kunt bellen als de verbinding onverhoopt wegvalt.' Volgens Vincent is het

zaak om goed op mimiek te letten omdat die minder goed zichtbaar is op het scherm. 'Beveeg met je schouders en maak doelbewust oogcontact. Straal plezier en enthousiasme uit. Je moet je vertrouwd weten met de situatie.' Voor werkgevers is het belangrijk om de kandidaat de energie en de dynamiek van de werksfeer op het bedrijf te laten proeven: 'Laat online foto's zien of geef een videoregistratie. Of maak een podcast. Dat geeft houvast.' Ze adviseert sollicitanten om zelf ook vragen te stellen. 'Het is geen eenrichtingsverkeer. Zo'n videogesprek. En als je vindt dat je toch iemand fysiek moet ontmoeten op anderhalvemeterafstand, vraag dat gewoon.'

vergrootglas

Roeselen Wekker is 'pitch- en personal branding-expert'. Ze geeft (online)trainingen in goed spreken in het openbaar. Zelf stond ze twintig jaar op het podium en verscheen ze op televisie. In 2011 maakte ze bewust de stap naar het ondernemerschap om haar ervaringen te delen. 'Ik merk in de praktijk dat mensen het heel lastig vinden om wat ze werkelijk vinden onder woorden te brengen. Om dat te kunnen moet je weten wie je bent en waar je voor staat.'

Bij een videosollicitatie werkt de camera als een vergrootglas. 'Je moet je boodschap goed onder woorden brengen. Daarvoor is nodig dat je weet wie je bent en waarvoor je staat', zegt Wekker. 'Het gaat er dus niet zover om dat je praktische filmtips goed toepast, maar veel meer dat je de ander weet te raken met jouw visie en laat zien dat wat je gelooft, echt is. Mensen vergeten dat 80 procent van wat je overbrengt, wordt bepaald door wat je non-verbaal uitstraalt. Heb je door hoe dat werkt, dan sta je met 1-0 voor.' Jezelf goed presenteren is te leren, stelt Wekker. 'Het gaat dan om goed stemgebruik, juiste ademhaling, gebruikmaken van je mimiek en echt oogcontact met de camera.' Ze geeft een paar praktische tips: 'Ga letterlijk in het licht staan voor de camera, kijk in de lens en niet naar de selfie-stand op je mobiel, maar naar het zwarte gatje dat jou filmt. Laat ook iets zien van je persoonlijkheid, maar niet te veel. Toon een mooie plant op het bureau of een beeldje, als je spiritueel bent aangelegd bijvoorbeeld. Ga niet voor een boekenkast zitten met schots en scheef staande boeken. Ze betalen je eerste indruk.'

Ze vervolgt: 'Zorg dat je goed verstaanbaar bent, articuleer goed. Houd je verhaal kort. Om iemand te raken heb je doorgaans dertig tot vijftig seconden. Zorg dus dat je openingszin



Roeselen Wekker

goed is. Begin niet met het noemen van je naam en te vertellen waarom je deze baan leuk vindt.' Hoe dan wel? 'Denk na over waarvoor jij je bed 's ochtends uitkomt, waar krijg je energie van? En verbindt dat aan de vacature. "Ik word er blij van als ik de ICT in het bedrijf beter kan laten werken omdat ik dan iets toevoeg aan..." Zo beginnen is veel sterker. Pas je niet aan aan de vacaturetekst, maar vergroot datgene wat op jou van toepassing is.' Wekker benadrukt dat een goede voorbereiding een must is. 'Bedenk vragen die je kunt krijgen, speel in op situaties en luister heel goed: wat wordt er nu echt gevraagd? Als je te zenuwachtig bent, moet je dat even benoemen.'

tiktok

Ook werving- en selectiebureau Hays Recruitment, actief in 34 landen waaronder Nederland, is sinds de coronacrisis in rap tempo overgegaan op solliciteren via een videoverbinding. 'Aanvankelijk hadden onze recruiters liever persoonlijk contact, maar vanuit onze klan-

'We hebben al een paar keer een hond zien opduiken voor het scherm. Laat het met een glimlach passeren.'

ten nam de vraag snel toe', bevestigt directeur marketing Davy Ghysels. 'We waren hier al wel mee bezig, maar nu is het nog sneller gegaan.' Al gauw merkte de organisatie dat kandidaten tips nodig hadden. 'Ze zijn wat nerveuzer omdat ze vanuit de privé sfeer opereren', aldus Ghysels. 'Zelfs de generatie die opgegroeid is met TikTok en Snapchat had hulp nodig.' Basis-tips zijn volgens hem: zorg dat je goed voorbereid bent, draag geen kleding met drukke prints, kam je haar, zorg dat je smartphone uit staat tijdens het gesprek. En zorg dat de techniek werkt. 'En dan nog kan er nog wel eens wat onverwachts gebeuren: 'We hebben al een paar keer een hond zien opduiken voor het scherm. Laat het met een glimlach passeren', tippt hij.

De personeelwerwers zijn inmiddels meer en meer gewend geraakt aan het selecteren via video. Ze melden dat het sneller gaat, maar tegelijk ook vermoeiender is. 'Dat komt bijvoorbeeld doordat een wifi-verbinding kan haperen, je moet je aandacht er heel goed bij houden om ieder woord te begrijpen.' Ghysels verwacht dat videosolliciteren een vaste plek krijgt in het instrumentarium van de zoektocht naar geschikte kandidaten. 'Steeds meer bedrijven pikken het op en doen de begin-interviews en de eerste selectie digitaal. Tegen het einde van de procedure stellen ze persoonlijk contact op prijs.' Ook Vincent is ervan overtuigd dat videosolliciteren 'een blijver' is na de crisis. 'Ik hoor van werkgevers dat ze nu ook meer mensen kunnen spreken, het kan allemaal compacter en korter. Kandidaten op hun beurt hoeven geen halve dag vrij te nemen voor zo'n gesprek. Iedereen weet sneller waar-ie aan toe is.'