

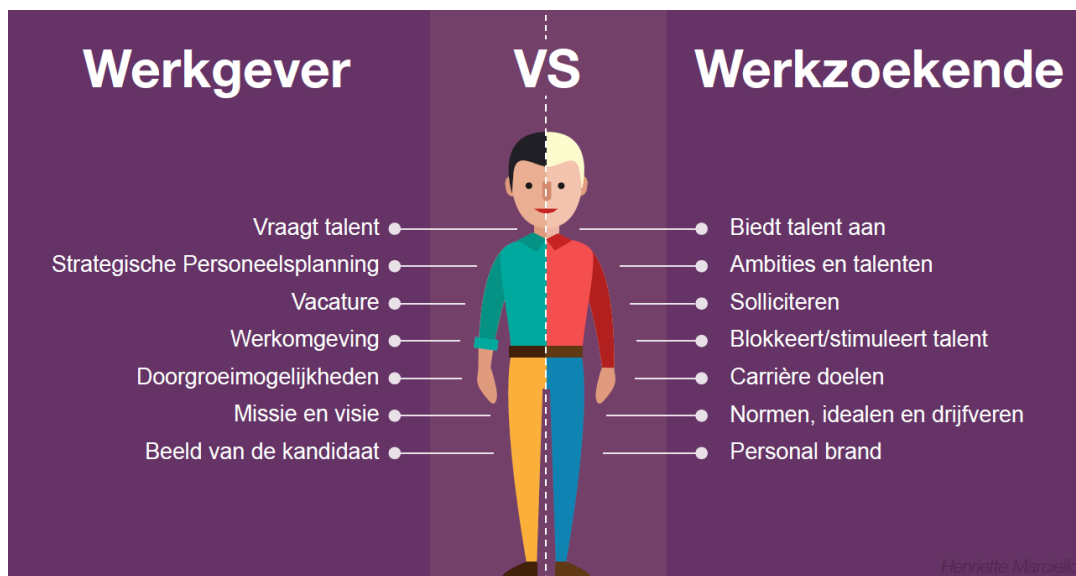
Talentgericht solliciteren: matchen van talent

Door Henriette Marciello¹

Februari 2017

Met nog een paar maanden voordat ik afstudeer, komt het solliciteren naar een eerste baan in zicht. Natuurlijk heb ik al vaker in mijn leven gesolliciteerd naar vakantiebaantjes en stages bijvoorbeeld, maar nooit naar een baan waarvoor je een diploma nodig hebt. Helaas vragen ze in vacatures niet alleen naar een diploma, maar naar veel meer dingen zoals bijvoorbeeld: werkervaring, kennis, affiniteiten, vaardigheden etc. Kortom, ze vragen naar de juiste (wo)man for the job.

Ben ik die juiste woman for the job? Hoe kom ik daar achter en bovenal: hoe bewijs ik dat? Dit zijn de vragen die door mijn hoofd malen wanneer ik nadenk over wat mij te wachten staat na het afstuderen. Mocht ik nu toevallig stage lopen bij het Lectoraat van Dynamische Talent Interventies! Dat zich bezighoudt met alles rondom talent en arbeid. Een mooie kans om aan de slag te gaan met het sollicitatieproces dat ik voor de boeg heb na mijn afstuderen.



Misschien dat de link die ik hier leg tussen talent en solliciteren niet zo vanzelfsprekend is. Laat ik die daarom even toelichten. In mijn optiek is het sollicitatieproces een spel tussen vraag en aanbod van talent. Werkgevers kunnen hierbij gezien worden als vragers van talent; zij zoeken

¹ Dit stappenplan is geschreven door Henriette Marciello, student Fontys Hogeschool HRM en Psychologie en stagiaire Lectoraat Dynamische talentinterventies

immers naar de juiste (wo)man for the job ofwel talent dat bij hun behoefte aansluit. Kandidaten zijn dus de aanbieders van talent in dit verhaal. Zij moeten op zoek naar een werkgever die behoefte heeft aan het talent dat zij bieden. Aan de andere kant geldt ook dat de werkgever iets in de aanbieding moet hebben waar jij, de sollicitant, behoefte aan hebt: is het de juiste job bij de (wo)man? De juiste match tussen vraag en aanbod van talent staat dus centraal.

Ik ben op internet en in de literatuur op zoek gegaan naar tips om mijn talent(en) beter te profileren tijdens het sollicitatieproces, ofwel: talentgericht solliciteren. Op basis van mijn bevindingen en tips heb ik 10 stappenplan van talentgericht solliciteren gemaakt. Ook onderscheid ik in het stappenplan 3 fases:

- (1) Verken en herken je talent (pag 3)
- (2) Creëer een personal brand (pag 7)
- (3) Solliciteer en laat je talenten spreken (pag 10)

Om mijn zoektocht ietwat transparant te houden, heb ik enkele linkjes in de tekst gezet naar geraadpleegde bronnen die ik erg interessant vond.

FASE 1: VERKEN EN HERKEN JE TALENT

Voordat je, je talent kunt presenteren en inzetten moet je eerst weten wat je talenten zijn. Het identificeren van je talent is dan ook de eerste cruciale stap. Maar wat is talent eigenlijk? Er zijn verschillende definities, en ik maak voor dit artikel gebruik van de [definitie](#) die het Lectoraat van Dynamische Talentinterventies voor talent hanteert:

Talent is een eigenschap van een persoon die in de juiste context leidt tot plezier/ voldoening en uitzonderlijke prestaties.

Deze definitie suggereert dat talent opgebouwd is uit interne en externe pijlers. Allereerst zegt talent iets over mij persoonlijk, over wat kenmerkend aan mij is. Hieronder vallen vermogens, zoals intelligentie, analytisch vermogen, communicatief zijn en goed kunnen samenwerken. Ook intra-persoonlijke eigenschappen vallen hieronder: je persoonlijkheid, je gedrevenheid, zelfbewustzijn en veerkracht.

Maar, met alleen aanleg, redt je het niet. Om te kunnen spreken van talent moet die aanleg ook getoond worden. Het moet zichtbaar zijn in gedrag. Talenten worden zichtbaar in de dingen die je met veel plezier doet, die je voldoening geven en in de dingen die je goed kunt. Naast de persoon is talent ook afhankelijk van zijn omgeving. Van de mogelijkheden die iemand krijgt om zijn of haar talent tot uiting te brengen.

Stap 1: op zoek naar je talenten

Voor mij persoonlijk is talent een beladen begrip, omdat het voor mij bijna een synoniem is voor: perfecte beheersing. Zó goed zijn in iets dat je kunt garanderen aan anderen ze erop kunnen vertrouwen dat jij iets foutloos kunt.

In mijn zoektocht heb ik echter tips gevonden om je talenten te leren (her)kennen. Ik heb hierdoor geleerd om het begrip te relativieren. Ook heb ik geleerd dat het kunnen benoemen van talenten positief werkt op je zelfvertrouwen bij het solliciteren.

Reflectievragen

Allereerst kun je je talenten identificeren door reflectievragen aan jezelf te stellen. Op het internet zijn veel reflectievragen te vinden. Ik heb de grote selectie samengevat in één figuur (zie hieronder). Zelf zou ik willen adviseren om per categorie een paar vragen te gebruiken, dus ga ze niet allemaal na! Voor extra verdieping kun je proberen om ook kenmerken van jezelf te halen uit de antwoorden op de vragen.

Aangezien talent contextgebonden is, vind ik het belangrijk om nog toe te voegen dat je tijdens deze vragen ook kunt nadenken over de context waarin jij die prestaties behaalde. Was dat in teamverband? Was dat in een kantoortuin of juist op een plek waar je privacy had? Op die manier ontdek je ook welke omgevingskenmerken positief bijdragen aan jouw prestaties. Een belangrijk antwoord op de vraag die ik in de inleiding stelde: Hoe kom ik erachter of ik de juiste (wo)man for the job ben? Pas ik in dit bedrijf?

Opzoek naar je talenten



Wat vind je leuk?

- Welke activiteiten geven jou energie?
- Wat maakt jou enthousiast?
- Wat motiveert jou?
- Welke hobby's heb je?
- Welke taken of rollen neem jij in samenwerking vaak op je?
- Welke situaties maken jou enthousiast?



Welke aanwijzingen voor je talent kun je in je verleden vinden?



- Wat deed je veel als kind?
- Waar stond je bekend om dat je goed kon?
- Welke hobby's had je?
- Waar was je goed in?
- Successen en prestaties.
- Waar ben je trots op?
- Welke situaties maakten jou enthousiast?
- Wat zijn gelukkige jeugd herinneringen?

Waar ben je goed in en wat gaat je gemakkelijk af?

- Wat gaat jou gemakkelijk af terwijl het voor anderen niet zo vanzelfsprekend is? Denk aan situaties waarin dat zo was.
- Is er een onderwerp waarover jij niet kunt stoppen met praten, waarover je lang kunt doorgaan of waarop je telkens terugkomt?
- Waar vragen mensen jouw hulp bij?
- Waar vragen mensen jouw advies voor?
- Waar sta je om bekend dat je goed kunt?
- Waarover krijg je waardering of complimenten van anderen?



Flow-momenten oefening:

- Je wordt wakker en de afspraak die de hele ochtend in beslag zou nemen, gaat niet door. Je hebt de middag dus lekker vrij om te besteden met wat jij zelf wilt. In de middag hoef je pas weer op kantoor te zijn. Wat ga je doen?
- Je start ermee en op een gegeven moment kijk je op de klok: het is al lunchtijd! De tijd is omgevlogen! Wat heeft jou in dat Flow-moment gebracht?
- Zijn er meer van dat soort momenten? Zo ja, wat hebben die met elkaar gemeen?



Denken vanuit studie en werkervaring:

- Maak een overzicht van alle activiteiten die je ondernomen hebt tijdens een periode van je studie, stage, werk.
- Zet bij iedere activiteit de vaardigheden die hiervoor nodig waren.
- Zet bij iedere activiteit welke vaardigheden en kwaliteiten je hebt ingezet.
- Zet bij iedere activiteit welke vaardigheden je geleerd hebt tijdens uitvoeren.



Vraag het anderen

Vind je het moeilijk om te starten met reflectievragen? Je kunt ook de mening van anderen als startpunt nemen. De kracht hiervan is dat je achter dingen kunt komen waarvan jij je niet bewust bent. Binnen het [Johari Venster](#) wordt dit ook wel je blinde vlek genoemd. Vaak heb je niet door wat je talenten zijn, omdat je het vanzelfsprekend vindt dat bepaalde dingen je gemakkelijk af gaan. Vraag een paar mensen uit verschillende omgevingen die jou goed kennen, bijvoorbeeld: vrienden, familie en studiegenoten. Om het gesprek minder ongemakkelijk te maken kun je het gesprek starten met uitleggen wat je wilt weten en waarom. Verwacht geen waslijst aan talenten van anderen! Een of twee dingen zijn voldoende. Hieronder heb ik enkele voorbeeldvragen gezet die ik online heb gevonden:

- Hoe zou je mijn werkstijl omschrijven?
- Wat zou ik moeten afleren?
- Wat is volgens jou mijn grootste kracht?
- Wanneer ben ik het effectiefst?
- Kun je een voorbeeld geven? Wat deed ik dan precies dat opviel?

Stap 2: De rode draad vinden in je antwoorden

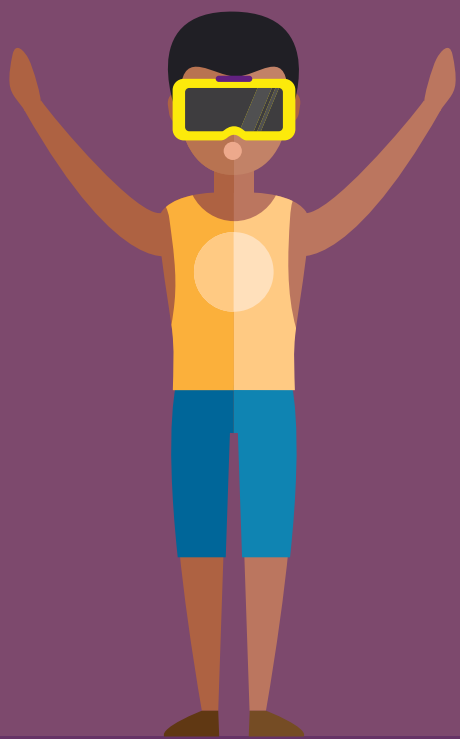
Wanneer je eenmaal antwoorden gevonden hebt op die vragen, kun je op zoek gaan naar de rode draad. Doordat ik op het internet niet veel tips gevonden heb voor deze stap, heb ik hem zelf ingevuld. Kijk allereerst naar de overeenkomsten in je antwoorden. Ik vind het zelf prettig om dat te doen door een mindmap te maken, maar je kunt ook ieder kenmerk op een post-it zetten en die verder te clusteren en te groeperen. Probeer in deze stap al je kwaliteiten terug te brengen tot zo'n 10 of 15 talenten, en maak – als het je lukt – daarin nog een ordening, waarbij je begint met de dingen die jij heel goed kunt in vergelijking met alle andere dingen die je doet.

Inspiratie om die talenten onder woorden te brengen kun je via [deze link](#) vinden, met name hoofdstuk 4: drijfveren en talenten komt hierbij van pas. Wil je meer structuur om je talenten te vinden? Dan kun je natuurlijk ook een [talentenspel](#) spelen!

Stap 3: Je talenten kleuren

Met talenten “kleuren”, bedoel ik dat je de talenten die je gevonden hebt concreter gaat maken, zodat je ze ook kunt toelichten wanneer je dat gevraagd wordt. Ik heb hiervoor verschillende manieren gevonden:

- Je talenten aanscherpen door ze te beschrijven in een metafoor
- Je talent vertalen naar een (voorbeeld)situatie
- Ga op zoek naar bedrijfskenmerken die jouw talent stimuleren



Nieuwfreak

Ik houd van nieuwe dingen en ben goed op de hoogte van alle nieuwigheden. Als iets nieuws me boeit, kan ik er heel snel, heel veel over leren. Als het nieuwe eraf is daalt mijn energie en is het tijd voor iets nieuws.

Foutenspeurder

Ik zie snel fouten die anderen niet zien. Ik zie waar het beter kan en doe daar ook wat aan.

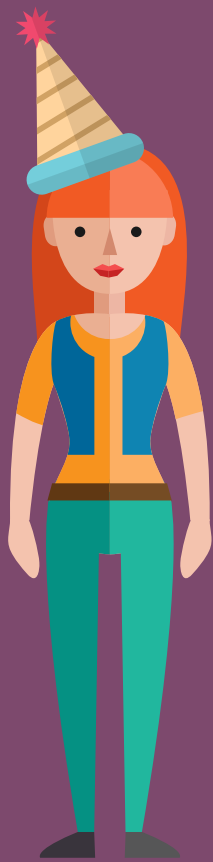


Groepsdier

Ik ben graag met veel mensen samen, ik houd van gezellig samenzijn en doe echt mee.

Vertrouweling

Ik kan goed luisteren naar anderen en vind het fijn om met hen over gevoelens te praten.



Positivo

Het leven is voor mij een feest, ik zie het makkelijk het positieve in wat rondom mij gebeurt.

Bruggenbouwer

Ik houd niet van ruzie, ik help graag anderen om het goed te maken.



FASE 2: CREËER EEN PERSONAL BRAND

Het zelfinzicht dat je in de eerste stap verworven hebt kun je gebruiken om een personal brand te creëren. Branding komt uit de marketing waarin bedrijven en producten echt als een merk neer worden gezet. Denk aan bijvoorbeeld aan Coca Cola of Iphone. Branding zorgt voor een aantrekkelijk en herkenbaar bedrijfsimago, zodat klanten aangetrokken worden. Bij branding is het belangrijk dat het imago (dat wat je naar buiten uitstraalt) overeenkomt met de ware identiteit van de organisatie of het product.

Bij personal branding gaat het niet om een bedrijf of een product, maar om een persoon. In dit geval jijzelf: de sollicitant.

Hoe kun je nu zorgen dat je ook echt je sterke kanten, je talenten, in de etalage zet, zodat je een gewilde kandidaat voor werkgevers bent? Hiervoor heb ik online enkele tips gevonden die ik graag met jullie wil delen.

Stap 4: kijk om je heen en benoem wat jou onderscheidend maakt

Je hebt in fase 1 je talenten geïdentificeerd. Die geven weer wat je sterke punten zijn. We gaan nu nog een stapje verder. Een andere belangrijke voorwaarde voor een sterk personal brand volgens de literatuur is dat je je onderscheid van anderen. Neem in je personal brand op wat jou uniek maakt ten opzichte van je studiegenoten of anderen in jouw vakgebied. Om je op weg te helpen, heb ik enkele aspecten die je uniek (kunnen) maken alvast op een rijtje gezet:

- Jouw unieke combinatie van talenten
- Jouw stages en andere praktijkervaringen
- Je minor en andere cursussen
- Je affiniteiten en interesses
- Jouw bijzondere prestaties

Probeer ook eens bij jezelf stil te staan bij wat jij belangrijk vindt in werk, en wat je ambities zijn. Dat kan jou ook uniek maken!

Stap 5: Blijf authentiek en congruent

Het is belangrijk dat je, je personal brand beschouwt als iets van jezelf. Dan kost het ook niet veel moeite. Je speelt dus geen rol, zoals een acteur dat doet. Online wordt hier het begrip authenticiteit voor gebruikt. Door authentiek te zijn, zorg je ervoor dat je imago overeenkomt met wie je echt bent: 'what you see is what you get'.

Vervolgens zorg je ervoor dat je alles wat je doet, zegt en schrijft ook past wie je bent. Om sterk over te komen is het belangrijk dat de kern van je personal brand altijd hetzelfde is. Dat noemen we congruentie.

Als je dus netheid als belangrijke kwaliteit noemt, is het belangrijk dat je cv er netjes uit ziet en je met verzorgde kleren op gesprekken komt. Zit je al op LinkedIn of heb je al een cv? Check

dan goed of wat daar staat overeenkomt met wie jij bent en pas het aan als het niet klopt! Vergeet ook niet even je facebook pagina en je Instagram account te checken, zeker als die openbaar zijn. Het gebeurt namelijk geregeld dat werkgevers 'even googlen' bij sollicitanten om meer te weten te komen.

Iets wat je misschien niet verwacht, is de tip om ook minder goede eigenschappen van jezelf mee te nemen in je personal brand. Minder positieve eigenschappen maken je personal brand menselijker en herkenbaar. Behalve dat je toegankelijker overkomt op anderen, kom je ook geloofwaardiger over. Niemand is immers perfect. Natuurlijk verpak je minder sterke eigenschappen wel op een positieve manier!

Verder vond ik nog de tip om rekening te houden met het feit dat mensen meer aspecten in hun leven hebben dan alleen werk. Je kunt ook andere doelen in je leven hebben die niet gerelateerd zijn aan werk, zoals een reis naar Hawaii. Die doelen mag je best laten weten, maar zijn natuurlijk niet de kern van je boodschap.

Stap 6: Aan de slag met je personal brand

Als het goed is heb je met de voorgaande stappen echt een goed beeld gekregen van wie je bent en waar je voor staat. Voordat we verder gaan, wil ik je uitdagen: Kun je jezelf nu in een pitch van 1 minuut krachtig weergeven? Of nog beter: Kun je jezelf in 3 woorden beschrijven?

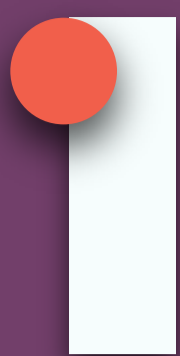
Je personal brand (en je pitch) kun je gebruiken tijdens pitches en netwerkmomenten (borrels en symposia), maar ook op je cv en je LinkedIn pagina kun je je personal brand inzetten. Een handige plek hiervoor is de ruimte om iets kort over jezelf te vertellen. Bij LinkedIn heb je ook de mogelijkheid om onder je profielnaam een sterke oneliner te zetten. Bovendien geeft LinkedIn jou de kans om anderen te laten zien waar jij betrokken bij bent. Dit kun je laten zien door zelf te bloggen op je LinkedIn of door bepaalde artikelen, schrijvers of bedrijven te volgen. Het reageren op posts kun je ook inzetten om in contact te komen met anderen die tot jouw doelgroep behoren. Denk wel altijd goed na over wat je de wereld in stuurt: blij professioneel!

Stap 7: Zorg voor maatwerk

In het kader van jezelf handig presenteren kun je ervoor kiezen om voor een bedrijf of beroepsgroep relevante onderscheidende aspecten in je personal brand op te nemen. Je kunt bijvoorbeeld kijken naar aspecten die goed van pas komen in een bepaalde vacature of naar aspecten die ervoor zorgen dat juist jij kunt bijdragen aan de organisatiedoelen van een bedrijf. Maar vergeet niet: blij authentiek en congruent.

Meer algemeen kun je ook nadenken over globale eigenschappen van jouw doelgroep. Om je doelgroep te kunnen bepalen, is het belangrijk om te weten waar je wilt gaan werken: in welke beroepsgroep of in welke bedrijven. Om hier antwoord op te geven, kun je putten uit jouw verworven zelfkennis. Ga na in welke contexten, functies of omstandigheden jouw talent het beste tot zijn recht komt. In andere woorden: Wat heb jij ervoor nodig om te excelleren en te floreren?

Stappen plan: Personal brand



Bepalen van ambities

Weet wie je bent: Wat wil je bereiken zowel privé als op carrière gebied? Waar loop je warm voor? Waar kun je, jezelf absoluut niet in vinden?

Definieer ambities en interesses, maar stel daar voldoende skills/talenten tegenover (die je al kunt)!



Analyseren van talenten

Zie de paragrafen over het identificeren van je talenten.



Beschrijf je authenticiteit

Ga na wat voor jou belangrijk is en welke waarden daarachter zitten.

Vind je drijfveren.



Welke kansen zie je in de markt?

Wat maakt jou uniek? Talent combinaties, ambities, ervaringen, inzichten etc.

Waardoor ben jij niet hetzelfde als iemand die samen zijn diploma met jou ontving/ontvangt?

Kies ervoor om te focussen op jouw meerwaarde voor de arbeidsmarkt, maar laat je ook leiden door wat jou motiveert!



Hoe ziet jouw Personal Brand eruit?

Pik aan de hand van de zelfkennis uit de eerdere stappen jouw focuspunten eruit.

Zie de vorige paragrafen over het kleuren van je talenten.

Start vanaf de indruk die je al achterlaat op anderen.

Start vanaf het beeld dat er online al over jou bestaat: in incognito modus jezelf Googlen.



Wanneer ben je succesvol?

Bepaal wat je wilt bereiken met je personal brand.

Wanneer ben jij tevreden met jezelf?



Hoe maak ik kenbaar wie ik ben en wat ik doe?

Blog of post over onderwerpen die je interessant vindt.

Bepaalde relevante communities volgen op LinkedIn.

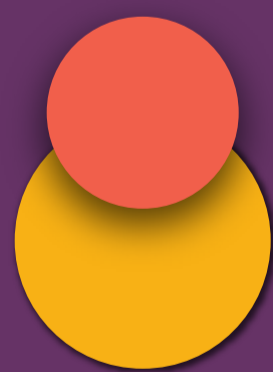
Netwerken.

Up-to-date blijven in je vakgebied.

Verken voor jezelf welke elementen - in de context - jou helpen om je talenten

te benutten en welke dat juist zouden bemoeilijken. Dus: wat voor werkomgeving, werkcultuur, werkwijzen etc. zijn nodig om jouw je talent te laten gebruiken?

Wat zou juist voorkomen dat je jouw talent kunt gebruiken? Waar voel je jezelf het prettigst bij?



Wat is kenmerkend aan mijn stijl van communiceren en presenteren?

Vraag het anderen.

Maak een elevator pitch waarin je, je personal brand kort en krachtig samenvat.

Jezelf terugzien op camera door je elevator pitch op te nemen, kan ook helpen!



Besteedt aandacht aan de presentatie van jezelf

Blijf authentiek door aan te sluiten op jouw stijl van communiceren.

Vertel niet telkens hetzelfde verhaaltje, maar onthoud de hoofdgedachte van je verhaal.

Wanneer je geen gemakkelijke prater bent, kan het helpen om een aantal kernwoorden te onthouden die je op weg helpen in je verhaal. Gebruik ze vaker zodat ze in je vocabulaire zitten tijdens het presenteren.



Hoe maak ik verbinding met mijn doelgroep?

Bepaal je meerwaarde voor de arbeidsmarkt, de branche of de functie. Wat is daar momenteel een “hot topic”? Wat vind je zelf interessant?

Hoe maak ik kenbaar wie ik ben en wat ik doe?

FASE 3: SOLLICITEER EN LAAT JE TALENTEN SPREKEN

Als je mijn artikel vanaf de start gelezen (en uitgevoerd) hebt, heb je nu concrete talenten én een sterk personal brand. Nu is het tijd voor de volgende stap: daadwerkelijk solliciteren.

Stap 8: Verdiep je in de organisatie en in de vacature

Zoals gevraagd is solliciteren een spel van vraag en aanbod. Ga dus bij een specifieke vacature of bij een interessante werkgever goed na aan welke talenten behoefte is. Behalve te focussen op jouw meerwaarde voor de doelgroep cq. arbeidsmarkt is het ook belangrijk om je te laten leiden door wat jou motiveert! Ofwel: 'Is this the right job for the (wo)man?' Als dat zo is...mooi! Als dat toch niet zo is, is het de vraag of je niet verder moet kijken.

Stap 9: Schrijf een talentgerichte sollicitatiebrief

Je kunt ervoor kiezen om te solliciteren op een vacature of een open sollicitatie te doen. Bij het solliciteren op een vacature, kun je aan de hand van de beschreven eisen bepalen welke aspecten van je personal brand je wilt belichten. Wat het inzetten van je talenten betreft kun je nadenken over relevante situaties waarin jouw talent goed ingezet kan worden.

Wanneer je besluit om een open sollicitatie te schrijven kun je jouw personal brand en talenten handig in te zetten door na te denken over de doelgroep: Waarom denk je dat het bedrijf jouw talent goed kan gebruiken? Waarom ben jij een meerwaarde voor het bedrijf? Wat ambieer je binnen het bedrijf? Een laatste belangrijk aspect om te gebruiken in het schrijven van een motivatiebrief, ongeacht of je gericht of open solliciteert, is toelichten waarom jouw keuze juist op dát bedrijf gevallen is. Hier komt de context die jij nodig hebt om te excelleren dus weer om de hoek kijken.

Stap 10: Wederzijdse waarde zoeken tijdens het sollicitatiegesprek

Houdt bij het solliciteren altijd in je achterhoofd dat het om het op waarde schatten van elkaar gaat. Niet alleen het bedrijf probeert jou op waarde te schatten, jij probeert ook in te schatten wat het bedrijf voor jou van waarde is! Dus niet alleen: biedt jij de talenten waar het bedrijf naar opzoek is aan, maar ook: biedt het bedrijf jou de kansen en omgeving die je ambieert?

Als het gaat om het sollicitatieproces, zijn er online héél véél tips te vinden. Ik heb er daarom voor gekozen om de resultaten van mijn zoektocht te categoriseren en samen te vatten in onderstaande figuur.

Over een paar maanden ben ik klaar met mijn studie. Laat die topbaan maar komen!

Sollicitatie tips

Voorwaarden in kaart brengen

- Weet wat je wilt. Welke omgevingen voeden jouw talent en wat levert voor jou blokkades op?
- Wees eerlijk over wat je zoekt. Wat maakt jou absoluut niet gelukkig in een werkomgeving?
- Geef je grenzen aan in een positieve verpakking. Wanneer je gevraagd wordt waartoe je bereid bent of wat jij absoluut niet ziet zitten, formuleer dat antwoord dan op een positieve manier. Op die manier maak je toch een flexibele en tegelijkertijd krachtige indruk.
- Bedenk je: weten waarin jouw talent het best tot uiting komt of juist niet is ook waardevolle informatie voor een werkgever!



Vorbereiden

- Kom vlak voor het sollicitatiegesprek in de juiste mindset door even stil te staan hoe je, je voelde toen je jouw talent dat aansluit bij de vacature voor het laatst gebruikte (energie geven/flow moment).
- Denk ook even terug aan de zoektocht naar je talenten en personal brand. Over die zoektocht mag je open zijn en wellicht komen er gelijk associaties/herinneringen naar boven die je handig kunt inzetten om je talenten te concretiseren (voorbeelden).
- Bereid je voor op een interview door na te denken over de vragen die gesteld zouden kunnen worden. Een paar belangrijke vragen: Wat vind je leuk, en wat vind je minder leuk, aan deze functie? Waarom zouden we voor jou moeten kiezen? Vertel eens over een probleem of moeilijke situatie op het werk en hoe je dit hebt opgelost? Wat versta jij onder [talent]? Kun je een situatie schetsen waarin je [talent] was? Vinden jouw collega's dat je [talent] bent? Waaruit blijkt dat?
- Op deze link kun je een kort en handig stappenplan vinden van hoe je, je talent kunt aantonen tijdens je sollicitatiegesprek of -brief: <http://www.carrieretijger.nl/carriere/solliciteren/overtuigen-met-profiel/eigenschappen-vaardigheden-aantonen>



Jezelf blijven, maar handig presenteren

- Stem je verhaal af op de functie. Bepaal welke punten van jezelf goed aansluiten bij de functie en kies ervoor om daar de nadruk op te leggen in je verhaal.
- Wat denk je dat hen aansprak in jou?
- Hoe denk jij dat je, je talenten kunt inzetten binnen het bedrijf?



Matching



- Onthoud dat de matching tijdens solliciteren twee kanten op werkt. De werkgever is niet alleen op zoek naar een passende kandidaat voor de vacature, andersom ben jij ook op zoek naar een baan waarin je met plezier bezig kunt zijn met jouw interesses en talenten.
- Vermeld hobbies en nevenactiviteiten. Het is ook handig om ambities te delen, omdat dit waardevolle informatie is voor een werkgever. Deze is waarschijnlijk op zoek naar talent dat in de lange termijn ook ingezet kan worden en misschien een bepaalde richting op ontwikkeld kan worden. Wanneer dat niet aansluit bij jouw doelen kun je, je afvragen of er sprake is van een match.
- Je kunt ook vragen hoe de interviewer de toekomst van de functie waarop je solliciteert ziet. Op die manier laat je zien dat je, je niet blindstaart op de vacature. Tegelijkertijd levert het antwoord ook waardevolle informatie voor jou op!
- Vraag wat het bedrijf wilt bereiken met de functie wanneer ze eenmaal de goede kandidaat hebben gevonden. Ga ook de strategie en visie van het bedrijf na. Voel aan wat die informatie met je doet: word je enthousiast?
- Zorg voor een match tussen jouw kennis en ervaring en wat het bedrijf nodig heeft tijdens het besluiten welk deel van jezelf je besluit te belichten.

Overige tips

- Geef je talenten en verantwoordingen kleur door vragen niet ééndimensionaal te beantwoorden, dus in plaats van: Ik kan goed luisteren, zeg je: "Als iemand mij iets vertelt, dan voelt die persoon zich daarna begrepen en gehoord". Of bijvoorbeeld: "Ik ben stabiel, wordt: wanneer ik in een hectische situatie terecht kom, weet ik meestal de rust terug te brengen".
- Vraag de interviewer of zij een voorbeeld kunnen geven van een moment binnen de functie waarop een bepaald talent goed van pas zou komen.
- Breng je talenten tijdens de sollicitatie tot uiting. Bijvoorbeeld: wanneer je goed bent in grafisch ontwerpen, zet jouw skills dan in tijdens het maken van een CV of motivatiebrief. Sommige vaardigheden zijn gemakkelijker tot uiting te brengen dan anderen!
- Hoe bondiger de antwoorden op vragen, hoe gemakkelijker voor de recruiter. Die moet uiteindelijk een rapport opstellen waarin onderbouwd wordt waarom een kandidaat aansluit. Let alleen wel op dat je niet de indruk wekt dat je iets hebt ingestudeerd, want dan wantrouwt de recruiter het en wilt die er doorheen prikken.
- Houd tijdens het interview telkens in je achterhoofd: wat verliest het bedrijf als ze mij niet aannemen. Dit helpt bij je verhaal en mindset. Wellicht geeft het je ook wat extra zelfvertrouwen.

