



Via: <https://www.businessinsider.nl/21-sollicitatievragen-die-als-valstrik-zijn-bedoeld-en-waar-je-je-lelijk-kunt-verslikken/>

21 sollicitatievragen die als valstrik zijn bedoeld en waar je je lelijk in kunt verslikken.

Slimme HR-managers beschikken over een heel arsenaal aan simpele, maar slimme vragen waarmee ze goed kunnen inschatten wat voor vlees ze in de kuip hebben. Sommige vragen lijken kinderlijk eenvoudig, maar zijn bedoeld om informatie naar boven halen die je graag verborgen had willen houden. en dat is precies waar het je mogelijke nieuwe werkgever om gaat. Anders gezegd: het zijn strik vragen.

“Veel vragen zijn zo ontworpen om inconsistenties aan het licht te brengen”, aldus Tina Nicolai, carrièrecoach en oprichter van Resume Writers’ Ink. Het gaat echter niet alleen om het blootleggen van je zwakheden, aldus Lynn Taylor, arbeidsdeskundige en auteur van “Tame Your Terrible Office Tyrant: How to Manage Childish Boss Behavior and Thrive in Your Job.” Dit type vraag gaat dwars door de gebruikelijk brij van het traditionele sollicitatiegesprek en komt direct bij “de echte jou”.

Dit zijn 21 voorbeelden van zulke vragen, en een advies voor het beantwoorden ervan.

1. *Kun je iets over jezelf vertellen?*

Waarom deze vraag? Hiermee krijgt de vragensteller een beeld van hoe de kandidaat zichzelf in een bepaalde positie ziet. “De werkgever wil horen dat de kandidaat zijn of haar huiswerk heeft gemaakt en luistert tegelijkertijd naar hoe zelfverzekerd de kandidaat zichzelf portretteert. Ook zoekt de werkgever naar sterke gedragscompetenties die met de functie matchen. Is het openingsantwoord zwak, dan kan dat zware consequenties hebben voor de rest van het interview”.

Waarom is ‘ie tricky? Het is nu heel verleidelijk om het over je privé-leven te gaan hebben. NIET DOEN! Ook ervaren kandidaten herkennen de vraag niet als een strikvraag en zijn geneigd om iets over hun kinderen en huwelijk te gaan vertellen.

Welk antwoord willen ze dan horen? Een gefocust, vlijmscherp antwoord waarom jij waardevol bent voor de organisatie of afdeling. “De werkgever wil iets over je prestaties

weten. In hapklare brokken graag van drie a vier punten. Mensen horen wat we zeggen, dus zorg ervoor dat wat ze horen ertoe doet en blijf daar alert op”.

Probeer bijvoorbeeld het volgende: “Ik sta erom bekend slecht functionerende teams te kunnen reanimeren, dankzij mijn analytische en probleemoplossende vaardigheden”. Dit antwoord vertelt de werkgever drie dingen: de kandidaat is analytisch, lost problemen op en heeft leiderschap. Het zet de toon voor de rest van het gesprek en nodigt de werkgever uit om meer gedetailleerde vragen te stellen”.

2. *Kun je jezelf met één woord omschrijven?*



Waarom deze vraag? Deze vraag heeft betrekking op verschillende aspecten van jou als kandidaat: je persoonlijkheid, zelfverzekerdheid en of je werkstijl bij de functie past.

Waarom is ‘ie tricky? “Deze vraag kan een uitdaging zijn. Je weet namelijk niet welke persoonlijkheid je werkgever zoekt. Bovendien is de grens vaag tussen zelfvoldaan en zelfverzekerd of tussen bescheidenheid en verlegenheid. Mensen hebben nou eenmaal meerdere gezichten, dus jezelf kort beschrijven lijkt haast onmogelijk.”

Welk antwoord willen ze dan graag horen? Ga voorzichtig te werk, waarschuwt Taylor. “Als je weet dat je betrouwbaar en toegewijd bent, maar roemen je vrienden jou om je humor, blijf dan op het conservatieve pad”.

Solliciteer je in de accountancy? Dan is het woord dat je zoekt niet ‘creatief’. Net zomin als je ‘punctueel’ zegt wanneer je een baan zoekt als art director.

“De meeste werkgevers vandaag de dag zijn op zoek naar teamspelers die tegen een stootje kunnen, eerlijk en betrouwbaar zijn. Maar het is niet slim om een hele reeks aan kwaliteiten op te lepelen waarvan je denkt dat de werkgever ze wil horen. Mind you, dit is dé gelegenheid om aan te geven hoe jij denkt dat jouw beste kwaliteiten goed passen bij de job”.

3. *Wat vind je van deze functie vergeleken met de andere functies waar je nu naar solliciteert?*

Waarom deze vraag? Eigenlijk willen ze weten of je nog andere sollicitaties hebt lopen. “De werkgever wil weten hoe actief je op zoek bent naar een andere baan, hoe je over andere bedrijven of functies spreekt - en hoe eerlijk je bent”.

Waarom is ‘ie tricky? Lastige. Als je zegt dat dit de enige baan is waarnaar je solliciteert gaan alle seinen op rood. Niemand solliciteert namelijk naar slechts één baan. Je liegt dus.

Spreek je echter openlijk over andere functies of bedrijven, wees dan niet te enthousiast - de werkgever ziet je als moeilijk vast te houden en neemt je niet eens aan. Te negatief spreken over andere banen of bedrijven is daarentegen ook weer niet goed”.

Welk antwoord willen ze dan wél horen? Het is gepaster om te zeggen dat je contact hebt met verschillende bedrijven, maar dat je nog niet besloten hebt wat het beste is voor je volgende carrièrestap.

“Dit is positiever en beschermt de andere bedrijven. Het is nergens voor nodig om anderen naar beneden te halen”, aldus Taylor.

4. *Kun je drie zwakke en sterke punten van jezelf noemen?*



Waarom deze vraag? De werkgever zoekt naar alarmbellen, rode vlaggen en andere deal-breakers, zoals het onvermogen om samen te werken of om deadlines te halen.

“Elke baan heeft zijn eigen unieke kenmerken, dus je antwoorden moeten passen bij deze specifieke functie. Bovendien moeten je zwakten een zilveren randje hebben”, aldus Taylor. “Je zult op z’n minst moeten kunnen aantonen dat je iets aan je zwakten hebt gedaan”.

Waarom is ‘ie tricky? Je kunt jezelf flink in de vingers snijden. Je zwakke kanten belichten is schadelijk wanneer je ze niet in iets positiefs hebt omgezet. En je sterke punten zouden zomaar niets te maken kunnen hebben met de functie waarnaar je solliciteert! Het is het beste om je op deze vraag voor te bereiden, anders wandel je zo het mijnenveld in”.

Welk antwoord willen ze dan graag horen? “Werkgevers willen zien dat je sterke kanten direct waardevol zijn voor jouw functioneren in deze nieuwe functie. Maar ook dat je zwakten geen negatieve invloed hebben op je prestaties. Ten slotte zoeken ze naar aanwijzingen dat je in staat bent om op volwassen en zelfverzekerde wijze je eigen performance tegen het licht te houden”, aldus Taylor.

5. *Waarom wil je hier überhaupt werken?*



Waarom deze vraag? Om erachter te komen wat je drijfveren zijn, hoe goed je het bedrijf hebt onderzocht en hoe graag je de job wilt.

Waarom is 'ie tricky? “Je wilt natuurlijk om verschillende redenen voor het bedrijf werken”, aldus Taylor. “Het is echter de weging van die redenen waaruit moet blijken wat belangrijk voor je is. En blijf vooral positief: met redenen als ‘ik verdien te weinig’, ‘mijn huidige baas is een dictator’ of ‘voor deze baan hoef ik minder lang te reizen’ maak je geen vrienden”.

Welk antwoord willen ze dan wel horen? Werkgevers willen zien dat je de moeite hebt genomen je te verdiepen in het bedrijf en de branche.

Ze willen er ook zeker van zijn dat je deze baan wilt - en niet welke baan dan ook; dat je een aanpakker bent; dat je veel energie hebt; dat je een waardevolle bijdrage kunt leveren; dat je hun missie en doelen begrijpt; en dat je daar graag deel van uit wilt maken

6. *Wat is er mis met je huidige baan?*

Waarom deze vraag? De werkgever zoekt negatieve patronen, vooral wanneer je veel baantjes voor kortere tijd hebt gehad. Kun je wel samenwerken? Of raak je snel verveeld?

Waarom is 'ie tricky? Als je deze niet diplomatiek genoeg beantwoordt, dan geeft 'ie aanleiding tot vervolgvragen die jouw kansen op de baan helemaal teniet kunnen doen.

Welk antwoord willen ze horen? Ze hopen dat je naar een meer uitdagende positie zoekt die beter past bij je ambities en je vaardigheden. Zeg vooral ook dat je getriggerd wordt door de ‘groeimogelijkheden’ in het bedrijf, daar houden werkgevers van.



7. *Waar ben je het meest trots op in je carrière?*

Waarom deze vraag? Interviewers willen weten waar je gepassioneerd van raakt, waar je denkt in uit te blinken en of je trots bent op je werk.

“Hoe je je favoriete project omschrijft is minstens zo belangrijk als het project zelf”, zegt Taylor. “Als je vol trots en overtuiging over je vorige werk kunt praten, dan kun je ook goede presentaties geven voor je nieuwe werkgever”.

Waarom is ‘ie tricky? Werkgevers zouden kunnen denken dat je vooral gefocust bent op dit soort werk, ze zouden een nogal eenzijdig beeld van je kunnen krijgen. Plaats het project dan ook in een context van een breder palet van interesses en vaardigheden.

Welk antwoord willen ze horen? Ze willen zien dat je welbespraakt bent en dat je mensen kunt enthousiasmeren. En dat je over positieve energie beschikt. Valkuil: overenthousiasme leidt tot lange verhalen. Hou het kort en bondig.

8. *Ooit overwogen om ondernemer te worden?*

Waarom deze vraag? De werkgever test je. Zit er nog een vonk ondernemerschap in je en verlaat je het schip zodra de gelegenheid zich voordoet? Geen enkele werkgever wil investeren in een werknemer die er snel vandoor gaat om z’n eigen toko te runnen.

Waarom is ‘ie tricky? Bijna iedereen heeft weleens overwogen om te gaan ondernemen. Deze vraag is tricky omdat je wordt verleid te praten over een eenmalige opvlieging eigen baas te worden, met net iets te veel enthousiasme. De werkgever kan het idee krijgen dat je nog steeds naar het ondernemerschap verlangt en dat je er snel vandoor zal gaan.

Welk antwoord willen ze horen? Het is prima om je eventuele toekomstige manager te zeggen dat je ooit hebt nagedacht over het ondernemerschap of dat je ooit ondernemer bent geweest. Vertel er dan ook bij dat het bij nader inzien niets voor jou is. Dat is beter dan zeggen: “Nee, dat heb ik nooit overwogen.”

Deze vraag is ook een mooie kans om te vertellen waarom werken bij een bedrijf en in een team voor jou bevredigend is. Je kunt je bijvoorbeeld volledig richten op je werk, zonder dat je je bezig hoeft te houden met de administratieve rompslomp die bij het ondernemerschap komt kijken. Stel je gesprekspartner(s) verder gerust door te uit te leggen waarom hun bedrijf jou zo aanspreekt.

9. *Heb je ooit een balpen van je werk meegenomen?*

Waarom deze vraag? James Reed, auteur van “Why You?: 101 Interview Questions You’ll Never Fear Again,” en voorzitter van de Britse banensite Reed schrijft in z’n boek dat werkgevers niet bang zijn dat je het magazijn leeg jat, maar dat ze zich een beeld willen vormen van jouw mate van integriteit.

Waarom is 'ie tricky? Iedereen heeft weleens een pen meegenomen. Door te zeggen dat je dat niet doet, zet je jezelf neer als leugenaar. Zeggen dat je aan de lopende band kantoorartikelen meeneemt en dat niet erg vindt, is ook weer geen reclame.

Volgens Reed is zeggen dat je pennen meeneemt, maar dat je ze de volgende dag weer terug legt niet slim. De werkgever weet dat je liegt, dat je de pennen nog thuis hebt liggen en gaat doorvragen.

Welk antwoord willen ze horen? Reed suggereert een meer realistisch antwoord: "Ik zou liegen wanneer ik zou zeggen dat ik nooit in gedachten verzonken een pen had meegenomen, die ik overigens meestal de volgende dag weer op mijn bureau terugvindt - tenzij ik 'm thuis laat liggen. Maar ik heb geen aparte kamer vol met nietmachines en paperclips als u dat bedoelt".

10. *Met welk type baas of collega had je het minste en het meeste succes?*

Waarom deze vraag? Interviewers willen weten of je snel conflicten met anderen hebt. En wanneer jij op je best bent.

Waarom is 'ie tricky? Je loopt het risico dat de werkgever denkt met een moeilijk mens te maken te hebben door al jouw verhalen over weinig succesvolle interacties met anderen. Ander risico: onbedoeld zeg je dat je niet met je nieuwe werkgever kunt werken. Bijvoorbeeld wanneer je zegt dat je je een baas had die zulke uitpuittend lange vergaderingen belegde dat je niet meer aan je werk toekwam.

Welk antwoord willen ze horen? "Meer goed dan slecht nieuws", zegt Taylor. "Het is altijd goed om met de positieve kanten te beginnen en de negatieve te bagatelliseren. Je wilt niks verhullen, maar dit is niet het moment om al je kwalijke eigenschappen op tafel te leggen. Zie dit als een goede gelegenheid om in z'n algemeenheid te spreken over andermans karaktertrekken die je juist bewondert, maar ook om aan te geven dat je flexibel genoeg bent om met een grote verscheidenheid aan persoonlijkheden te werken."

11. *Als je mocht kiezen, voor welk bedrijf zou je dan willen werken?*

Waarom deze vraag? Werkgevers willen weten hoe graag je bij hen wilt werken - en niet bij de concurrent. Ook peilen ze hoe loyaal je bent, aldus Taylor. "Zo pikken ze de jobhopper eruit voor wie het gras aan de andere kant van de heuvel altijd groener is. Blijf gefocust op deze baan, en niet op de theoretische droombaan waar je werkgever naar vraagt".

Waarom is 'ie tricky? Je laat je gemakkelijk verleiden tot nietszeggende blabla over een aantal bekende topbedrijven, terwijl je twijfel zaait over je werkelijke bedoelingen".

Welk antwoord willen ze horen? "Je gesprekspartner wil weten dat zijn bedrijf jouw eerste keuze is. Een goed antwoord zou zijn: 'Ik heb een aantal bedrijven onder de loep gelegd, en

dat van u lijkt het beste aan te sluiten op mijn ambities en CV. Ik vind het spannend dat uw bedrijf XYZ doet in de branche en ik zou daar graag mijn bijdrage aan leveren”.

12. Wat is jouw definitie van succes?

Waarom deze vraag? “Werkgevers willen weten wat je drijft. Ga je voor het loonstrookje? De uitdaging? Het leren van nieuwe vaardigheden? Of benader je succes op een meer individualistische en persoonlijke manier?”

Waarom is ‘ie tricky? Welkom in het mijnenveld. Succes is een hoogst subjectief begrip en zelfs een perfect onderbouwd antwoord kan anders geïnterpreteerd worden dan bedoeld. De lijn is dun tussen ambitieus zijn en de boel willen overnemen, omdat je echt stappen wilt nemen en een verschil wil maken”.

Welk antwoord willen ze horen? Zijn vragen vaag geformuleerd en laten ze veel ruimte voor interpretatie, dan is het zaak om je antwoorden zo ondubbelzinnig mogelijk te houden. “Probeer succes te definiëren in termen van wat voor de werkgever en de functie relevant is - en dat is gebaseerd op de vacature en wat je uit het gesprek hebt opgemaakt. Een goed antwoord? Mijn merkervaring toepassen op de strategische marketingdoelen die uw bedrijf heeft geformuleerd en voortbouwen op uw bestaande succes”.

Hou het specifiek, hou het gericht op de baan.

13. Waar heb je spijt van?

Waarom deze vraag? Op het eerste gezicht een onschuldige vraag. Op het tweede gezicht heel wat minder. Wat de werkgever volgens Reed vraagt is het volgende: welke slechte eigenschap zie ik over het hoofd en hoe krijg ik jou zover dat je me dat gaat vertellen? Heb je psychologische bagage bij je die je niet nodig hebt en hoe snel vergeef je jezelf - en anderen?

Waarom is ‘ie tricky? “Spijt is een beladen en riskante term. Raak er niet mee besmet, schrijft Reed.

Welk antwoord willen ze horen? Volgens Reed moet je de vragensteller een klein snippertje toewerpen, maar het woord ‘spijt’ nooit in de mond nemen.

In plaats daarvan moet je op iets positiefs focussen en zeggen dat je daar graag nog meer had uitgehaald. Daarna zwijg je.

14. Waarom ben je ontslagen?

Waarom deze vraag? “Werkgevers willen weten hoe je onder druk presteert en hoe je omgaat met minder prettige zaken zoals verlies van je baan”, aldus Nicolai. “Ze willen horen

dat je positief bent en dat je bereid bent om dingen snel en met de juiste werkhouding op te pakken. Ze willen ook zelfvertrouwen horen - geen woede of verslagenheid”.

Waarom is ‘ie tricky? Misschien ben je verbitterd over je ontslag, maar spreek *nooit of te nimmer* kwaad over je vorige werkgever. Want dat ga je dan dus ook over je huidige doen.

Welk antwoord willen ze dan wel horen? “Geef een nuchter antwoord waarin je focust op het zakelijke besluit van je vorige werkgever dat aan de basis staat van je ontslag”, aldus Nicolai. “Geef niemand de schuld, blijf bij de feiten zoals jij die kent”.

15. En wat als je morgen 5 miljoen euro wint?

Waarom deze vraag? Werkgevers willen weten of je nog steeds zou werken wanneer je het geld niet nodig had. Je antwoord zegt veel over je motivatie en je arbeidsethos. Ook wil de werkgever weten of je het geld zou investeren of erdoor jagen. Lees: of je volwassen en verantwoordelijk bent ja, of nee.

Waarom is ‘ie tricky? “Zulk soort vragen hebben natuurlijk niets met de functie te maken”, zegt Taylor. “Je kunt je zelfs afvragen wat de relevantie ervan is. Of die er wel of niet is, maakt niet uit - je kunt je dekking erdoor laten zakken, wanneer je niet even pauzeert en je gedachten ordent voor je die vraag beantwoordt”.

Welk antwoord willen ze horen? Ze willen graag horen dat je blijft werken omdat je enthousiast bent over je werk - en dat je in staat bent tot het nemen van verstandige financiële beslissingen. Ga jij lichtzinnig om met je eigen geld? Geheid dat je dat dan ook met het hunne gaat doen.

16. Ben je ooit door je baas of collega’s gevraagd om onethische dingen te doen?

Waarom deze vraag? Je toekomstige werkgever wil weten hoe jouw ethische kompas is afgesteld. Ben je ooit moreel uitgedaagd? “Ook kijken ze hoe discreet je bent”, legt Taylor uit. “Wat ze willen weten is: stelde je je diplomatiek op? Werd je een klokkenluider? Kwam het als een boemerang terug? Welke denkprocessen volgde je?”

Waarom is ‘ie tricky? Managers willen weten hoe je gevoelige zaken afhandelt. Tegelijkertijd willen ze de kwaadsprekers eruit filteren - immers, je voormalig werkgever zwart maken is niet chique, wat ‘ie ook gedaan heeft. Een hele lastige, dus alle diplomatieke registers open trekken.

Welk antwoord willen ze horen? “Het is verstandig om duidelijk, bondig en professioneel te blijven met je antwoord zonder daar de interne praktijken van je voormalig werkgever bij te betrekken. Met saillante onthullingen heb je niets te winnen”.

Dit zou misschien kunnen werken: “Ooit probeerde een collega me te betrekken bij een project dat ik als onethisch beschouwde, gelukkig loste het probleem zichzelf op. Ik probeer zo open en eerlijk mogelijk te zijn wanneer ik vraagtekens heb bij een project dat het bedrijf mogelijk zou kunnen schaden”.

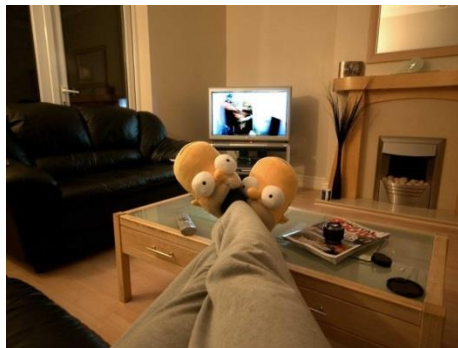
17. *Waarom zou iemand niet met jou willen samenwerken?*

Waarom deze vraag? “Werkgevers willen weten in hoeverre persoonlijke trekjes een belemmering vormen voor het adequaat functioneren in de nieuwe betrekking. De negatieve toonzetting van de vraag is bedoeld om zelfs de meest bedreven professionals van hun stuk te brengen”, aldus Taylor.

Waarom is ‘ie tricky? Je schiet jezelf eenvoudig in de voet met deze vraag. Als je zegt dat je geen reden kunt bedenken waarom iemand niet met je zou willen samenwerken, beledig je de interviewer door de vraag te trivialisieren. Je moet de kwestie ook kunnen aansnijden zonder meteen in de verdediging te schieten. HR-managers zoeken geen mensen met zelfmedelijden.

Welk antwoord willen ze horen? Wat je niet wil zeggen: “Ik ben niet altijd de gemakkelijkste, vooral met deadlines schiet ik nogal eens uit mijn slof”. Daar is de uitgang, dit gesprek is voorbij. Je moet het altijd weer positief benaderen. Neem deze: “Gelukkig had ik in al mijn vorige betrekkingen fantastische relaties met collega’s, ondergeschikten en leidinggevendenden. De enige keren dat de relaties wat minder waren - en gelukkig duurde dat maar kort - waren de keren dat ik mijn team moest aansporen om beter te presteren. Soms moet je impopulaire besluiten nemen die in het belang van de onderneming zijn”.

18. *Waarom zat je zo lang zonder werk?*



Waarom deze vraag? “Managers zijn hierin per definitie sceptisch”, aldus Taylor. “Vaak ben je schuldig tot het tegendeel bewezen is en alle mogelijke lijken uit de kast gehaald zijn. Deze vraag kan afschrikwekkend overkomen door het insinuerende karakter ervan”.

Het impliceert immers dat je niet gemotiveerd genoeg bent om een baan te bemachtigen; dat je geen focus hebt; dat je vaardigheden niet up-to-date zijn; dat er nog zaken spelen met vorige werkgevers en ga zo maar door.

Waarom is ‘ie tricky? De wijze van formuleren doet een beroep op jouw veerkracht. Belangrijk is om niet te happen en op kalme en feitelijke wijze de vraag te beantwoorden.

Welk antwoord willen ze horen? De HR-manager wil er zeker van zijn dat je initiatiefrijk bent, en je goede moed behoudt, zelfs als je werkloos bent.

Voorbeelden van antwoorden: “Ik heb veel gesprekken gevoerd, maar ik zoek de ideale match voordat ik er voor 110 procent bovenop duik” of “Ik zoek actief naar een andere betrekking en in de tussentijd blijf ik mijn vaardigheden aanscherpen met cursussen, vrijwilligerswerk, sociale media en zakelijke netwerkgroepen”.

Blijf wel zelf verantwoordelijk - geef niet de schuld aan de markt, de branche, het werkloosheidscijfer. Dit gaat om hoe actief en bereid jij bent om een bijdrage te leveren aan het bedrijf van je nieuwe werkgever. Helemaal mooi is natuurlijk als je CV gewoon geen gaten vertoont.

19. Vertel over die keer dat je het oneens was met het bedrijfsbeleid

Waarom deze vraag? Om een beeld te krijgen van je besluitvormende kwaliteiten, het gemak waarmee je met anderen samenwerkt en, belangrijker nog, of de kandidaat z'n mond opentrekt wanneer dat de onderneming verbetert.

Waarom is 'ie tricky? “Zeggen dat je het nooit oneens bent met het bedrijf is natuurlijk volstrekt ongeloofwaardig”, aldus Nicolai. “Het betekent ook dat je in principe alles doet, zonder na te denken over de mogelijke consequenties”. Bedrijven willen weliswaar werknemers en leiders die zich aan de regels houden, ze willen ook mensen die zélf nadenken, mogelijk verouderde protocollen aan de kaak stellen en die genoeg moed hebben om terug te duwen en veranderingen voorstellen die productief en innovatief zijn.

Welk antwoord willen ze horen? Beschrijf een situatie waarin dit het geval was en waarin je tegen bedrijfsbeleid in ging. “Focus op hoe jouw idee om het beleid te herzien goed was voor de onderneming. Vertel over het onderzoek dat je daarvoor deed, de feiten die je presenteerde en de uitkomsten van je inspanningen om het beleid te herzien”.

20. Hoe heb je tijd voor dit gesprek vrijgemaakt? Wat heb je tegen je baas gezegd?

Waarom deze vraag? Werkgevers willen dat je je prioriteiten op orde hebt: huidige baan eerst, daarna sollicitaties. “Ze weten dat de gewoontes die je ontwikkeld hebt veel zeggen over je integriteit en over hoe je je gaat gedragen bij *hun* bedrijf als je ooit op zoek gaat naar een andere baan”, zegt Taylor. “Ze willen ook weten hoe je omgaat met gecompliceerde situaties waarin je niet helemaal eerlijk kunt zijn tegen je baas. Idealiter vindt het sollicitatiegesprek plaats tijdens een pauze, waardoor het in je *eigen* tijd valt. Het is in dat geval belangrijk dat ook te benadrukken.”

Waarom is 'ie tricky? De achterliggende vraag luidt: “Hoe is het om achter de rug van je baas om een baan te zoeken? Voor de meeste mensen die op zoek zijn naar een baan terwijl ze nog ander werk hebben voelt het niet fijn te liegen over wat ze aan het doen zijn. Dus blijven ze vaag en behandelen ze het als elk andere persoonlijke kwestie.

Welk antwoord willen ze horen? Het is raadzaam uit te leggen dat je baan altijd op de eerste plaats staat en dat je sollicitatiegesprekken inplant voor of na je werk, tijdens je lunchpauze, in het weekend als dat kan of tijdens een vrije ochtend of middag. Als je heel

direct wordt gevraagd: “Waar denkt je baas dat je nu bent?”, laat het dan toch enigszins in het midden. Zeg in elk geval niet dat je je ziek gemeld hebt. Volgens Taylor kun je het beste zoiets zeggen: “Mijn baas is zich ervan bewust dat ik af en toe pauze neem en tijd voor mezelf heb en hij vraagt niet naar details. Hij is vooral geïnteresseerd in mijn resultaten.”



21. Kan je een moeilijke situatie beschrijven die je op een positieve manier hebt weten om te draaien?

Waarom deze vraag? Dit geeft werkgevers in één klap veel informatie, legt Taylor uit. “Ze willen niet alleen weten hoe je omgaat met stressvolle situaties, maar ook hoe je problemen aanpakt, wat jouw definitie is van ‘moeilijk’ en welke acties je onderneemt als je geconfronteerd wordt met welke tegenslag dan ook.”

Waarom is ‘ie tricky? De vraag is makkelijk te interpreteren als een uitnodiging om op te scheppen over een succesvol optreden op een lastig moment. Vermijd die valkuil. “Het gaat er echt om hoe jij in zijn algemeenheid problemen oplost als je onder druk staat”, zegt Taylor. “Vertoon je stress bij het beschrijven van de gebeurtenis? Was je creatief, vindingrijk en kordaat bij het oplossen van het probleem? Heb je logische stappen ondernomen? ” Kies je voorbeelden extreem zorgvuldig, aangezien werkgevers er een idee van zullen krijgen wat jij beschouwt als “moeilijk”.

Welk antwoord willen ze horen? De vragensteller wil zien dat je een goede probleemoplosser bent, zegt Taylor. “Iemand die helder kan denken en professioneel blijft met het mes op de keel heeft een duidelijk streepje voor om mensen die niet snel kunnen herstellen van tegenslagen.” Om de vraag goed te beantwoorden is het van belang goed voorbereid het sollicitatiegesprek in te gaan met een aantal voorbeelden van momenten waarop je met succes professionele uitdagingen te lijf bent gegaan.

