



## Solliciteren kun je leren

Na een of meerdere oefenvriendjes is het tijd om een serieuze relatie aan te gaan. Je kiest met welk kantoor jij de volgende drie jaar van je leven wilt doorbrengen. Daarbij bestaat er natuurlijk niet zoiets als *the one*. The one is het praktisch resultaat van de juiste timing en de juiste plek. Je helpt het lot een handje en zet meerdere lijntjes uit, want daarmee verhoog je de kans op succes.

63

Als je een aanzoek doet, dan richt je dat formeel aan de recruiter. Was jij al tijdens de business case in New York aan het knuffelen met de recruiter, dan heb je een voet tussen de deur. Als de recruiter de match tussen jou en het kantoor ook helemaal ziet zitten, kan ze niet wachten tot alles in kannen en kruiken is. De recruiter is dan net een loops hondje in het park. Hoe leuker ze je vindt, hoe hysterischer het gelijk. Dat klinkt onsmakelijk en is verdacht, maar daar moet je even doorheen. Het is onderdeel van de grote datingshow die solliciteren heet. Gewoon aardig zijn en jezelf blijven. Reageer op haar gedrag op een neutraal amicale toon. Houd ook in gedachten dat het klimaat omslaat zodra je bent aangenomen. De HR-functionaris is niet je beste vriendin. De HR-afdeling wordt je grootste vijand.

Als je de recruiter persoonlijk kent, kun je tegenwoordig je cv met een begeleidende e-mail naar haar sturen. (Gebruik wel altijd 'beste + voornaam' als aanhef en nooit 'hi' of 'hoi'!) Als je de recruiter nog niet kent, maar met iemand binnen het bedrijf hebt kennism gemaakt – tijdens een event, niet in de kroeg – dan mail je die met het heuglijke nieuws dat jij klaar bent 'om de grote sprong te wagen'. Als zijn baas het wil, worden jullie collega's bij hetzelfde bedrijf. Stuur deze kennis geen e-mail. Je kunt beter even bellen. Vraag je toekomstige collega dan of je naar hem mag verwijzen in je e-mail of brief. Zo

komt je brief niet onderaan op de stapel te liggen en krijgt de werknemer een ronsel *fee*. Hij blij, jij blij.

De gemiddelde sollicitatieprocedure voor een starter op de Zuidas is binnen twee weken afgerond en bestaat uit vier rondes: 1) de schriftelijke ronde, 2) het assessment, 3) het gesprek met HR, en 4) een of meerdere gesprekken met je toekomstige bazen. Als je dates een beetje lekker liepen kan er tijdens ronde 1 en 3 weinig meer misgaan. Toch is het belangrijk dat je een verzorgd cv opstuurt, want dat wordt ook naar anderen doorgestuurd.

## Mijn verhaal

64

Vroeger trouwden mensen met de handschoen. Hoeveel informatie heeft je aanstaande nodig? Soms is het beter niet te veel te vertellen... Je cv is niet je levensverhaal of autobiografie in romanvorm. Het is een *samenvatting* van jouw werkzame leven. De meest gemaakte fout bij het solliciteren is een paginadik cv. *Less is more*: twee pagina's is het maximum, maar je kunt het beter bij anderhalf kantje houden.

In je cv laat je zien dat je hoofd- en bijzaken kunt scheiden. Natuurlijk kun je onder het kopje werkervaring laten zien hoe jij hebt lopen hoereren bij uitzendbureaus. Je geeft dan een beschrijving van je eerste zomerbaantje bij de ijssalon in Drachten in 2002 tot allereerste uitzendwerk dat je in de jaren daarna hebt gedaan. Dat leidt tot leuke anekdotes tijdens je sollicitatiegesprek als 'Nou, en toen heb ik dus vooral geleerd in oplossingen te denken, weet je wel, dat je tegen klanten bijvoorbeeld ook kunt zeggen dat frambozenijs lekker is als het yoghurtijs is uitverkocht, weet je wel, en ook dat je door moet zetten, zoals die ene keer op Awakenings toen de voorraad Spa was uitverkocht en ik te maken kreeg met een hele menigte boze mensen en ik daar toch doorheen moest enzo...' Bij de recruiter kom je hier nog mee weg, maar zo'n cv breekt in latere ronden op. Beperk je tot relevante ervaring. Wat relevant is, hangt van de positie af waarnaar je solliciteert. Als je solliciteert naar een plek als secretaresse heeft het geen zin om drie pagina's ervaring met SAP-computersystemen te vermelden. Je werkgever is op zoek naar iemand die ervaring heeft met Word. Als je solliciteert naar een plek als kandidaat-notaris is het niet nodig je verleden als propper in Chersonissos en kledingverkoper uit de doeken te doen. Als je trader wilt worden, dan ligt

dat misschien anders. Fervent schaken gecombineerd met scouting-kamp doen het goed bij de IT-afdeling. Ook bij de consultants kan deze informatie in je voordeel werken. Maar laat het weg als je een commerciële functie ambieert.

Kortom: haal de bezem door je cv en zet de meest relevante informatie bovenaan. Noem alleen bijzondere vaardigheden. Van hogeropgeleiden wordt verwacht dat ze met Word en Excel kunnen omgaan. Hetzelfde geldt voor je talenkennis. Dat je *dos cervezas* kunt bestellen in Spanje, betekent nog niet dat je op je cv kunt zetten dat je de Spaanse taal goed beheerst. Onthoud ook dat deze kennis tijdens een sollicitatiegesprek kan worden gecontroleerd. *Mais non!*

Als je de noodzaak voelt om je corporale carrière uitgebreid te etaleren, beperk je dan tot specifieke functies, zodat je er nog een zinnige twist aan kunt geven tijdens het gesprek. Bedenk bij het opstellen van je cv vast concrete praktijkvaardigheden die je in die functie hebt opgedaan, zodat je die kunt benoemen. En daar bedoelen we mee iets zinnigs vanuit professioneel perspectief, niet vanuit het tunnelperspectief tijdens jouw studententijd. Je kan zeggen: 'In de eerste maanden dat ik in de almanakcommissie zat, hebben we niet zoveel gedaan, maar het was su-per-gezellig. Uiteindelijk hebben we met de helft van het budget er toch echt iets onwijs moois van kunnen maken en tja, het is natuurlijk ook al su-per-mooi dat je überhaupt voor zo'n leuke commissie wordt gevraagd.' Maar je kan beter zeggen: 'Als fiscus van de almanak heb ik geleerd onder strikte deadlines efficiënt tijd te begroten en creatief om te gaan met beperkte financiële middelen.'

Wat ook slim is, is de spellingscontrole in Word een keer of drie door je cv te halen. Een van de ZoZa's heeft ooit een e-mail gestuurd met als onderwerp 'Uw factature'. Daarop heeft niemand gereageerd. Zoals een cliënt geen hoofdprijs betaalt voor een afgeraffeld advies, zo betaalt jouw aanstaande werkgever geen Zuidas-salaris voor een *sloppy* cv. Schrijfvouten zijn verboden!

Als je referenties geeft, zorg dan dat het serieuze personen zijn die een zeer rooskleurig beeld van je hebben. Je scriptiebegeleider bijvoorbeeld of de docent van je lievelingsvak. Maar ook de medewerker waar jij stiekem mee in bed hebt gelegen en die je graag aan een vaste plek helpt op zijn kantoor, is top. Familieleden zijn verboden, zelfs als je grootvader CEO bij Shell is geweest.

Over personalia nog het volgende. De meesten van ons hebben een e-mailadres aangemaakt in de tijd dat de digitale snelweg nog een grindpad was. Je vader glom van trots naast de nieuwe Atari – formaat vliegende schotel – waarvoor een altaar in de huiskamer was ingericht. Internet kwam de huiskamer binnengewaaid met de leggings en de *tribal prints*. Toen jij je eerste hotmailadresje aanmaakte, had je permanent de slappe lach en was *Villa Achterwerk* je favoriete programma, samen met *Heartbreak High* en *Beverly Hills 90210*. In die fase maakte je e-mailadressen aan als ikbentochdelekkerste@hotmail.com, supafly@yahoo.com of rotjeknordegekste@gmail.com. Tja. Ons advies luidt: maak een geschikt e-mailadres aan zoals voornaam.achternaam@gratisprovider.com. In een latere fase van je werkende leven kun je je altijd nog ontwikkelen tot de leukste of de lekkerste van de afdeling.

Dan de vraag der vragen bij het opstellen van je cv: een foto, mag dat? Absoluut niet. Je solliciteert niet bij Maddels at Wurq! Het gaat hier om een baan in de financiële wereld. Je portfolio laat je dus maar thuis. Een foto bij je cv, daar is de Nederlandse zakenwereld veel te calvinistisch voor.

Volgens beproefd recept gaat het cv vergezeld van een begeleidende brief. Tegenwoordig kan dat prima in de vorm van een e-mail, mits de stijl van het bedrijf waar je solliciteert niet al te formeel is en je op goede voet met de recruiter staat. Ook voor de brief geldt: houd het kort. Hoe je een brief moet schrijven, heb je als het goed is op de middelbare school geleerd volgens het schema kop, lijf en staart.

Kop:

*Naar aanleiding van de Young überqualified intense exaggerated business case / lunch met de heer P. Artner, werkzaam op uw kantoor... solliciteer ik hierbij naar de functie van papierhamster niveau o.*

Lijf:

*Voor het oplossen van puzzels heb ik al vanaf groep drie een enorme interesse. Op mijn twaalfde was ik kampioen blind schaken en mikado en in 2001 behaalde ik de derde plaats op het EK tangram voor kinderen onder de zestien jaar.*

Staart:

*Graag licht ik in een persoonlijk gesprek toe, hoe tangram me kan helpen bij mijn werk als consultant bij ABC.*

## Psychologen en psychopaten

Het assessment kun je zien als het bonuslevel van de sollicitatieprocedure. Vroeger was het assessment voorbehouden aan kantoren waar een beroep werd gedaan op je analytisch vermogen zoals bij strategy consultants, computerprogrammeurs of beursanalisten. Tegenwoordig worden ook aanstaande management trainees, accountants en zelfs advocaten onderworpen aan een assessment als onderdeel van hun sollicitatieprocedure. Zo wordt er wat extra cachet gegeven aan hun beroepsgroep. En het is natuurlijk erg belangrijk voor een advocatenkantoor om te weten of de aanstaande werknemer wel over voldoende ruimtelijk inzicht beschikt.

Tenzij je algoritmische sudoku's en wiskunde tot je hobby's rekent, krijg je bij het assessment te maken met vragen die een beroep doen op volledig onontgonnen hersendelen. Je kan op goed geluk kijken of je daarbij op onontdekte bijzondere talenten stuit of je gaat vooraf je breukenreeksen weer eens oefenen. Het goede nieuws is namelijk dat oefenen voor je assessment heel goed werkt. Haal de assessment-bijbel *Het psychologisch onderzoek* van Wim Bloemers (Ambo, 2009) uit de bibliotheek, bestudeer het grondig en je sleept je wel door het assesment heen.

67

De uitkomst van je assessment is een cijfertje. Moeilijke zaken zoals karakter en nuance, daar kunnen de meeste mensen op de Zuidas niets mee. Echter een 4,2 voor een assessment op de schaal van 1 tot en met 5, waarbij 5 voor uitmuntend staat en 1 sterk voor verbetering vatbaar betekent, daar kunnen we wat mee. Een 4,2 is dus goed. Een 4,3 is nog beter. Iemand met een 4,3 wordt aangenomen, als er niemand anders is die hoger scoort. Degene met de 4,2 wordt in een laatje gestopt en bij een volgende vacature wellicht nog eens uitgenodigd. Waar die 4,2 of 4,3 nu precies voor staat, daar hoeven wij ons breintje gelukkig niet over te breken. Alle assessments worden namelijk uitgevoerd door enorme, gerenommeerde adviesbureaus die overgekwalificeerde en uitsluitend gepromoveerde psychologen in dienst hebben.

Gelukkig maar. De menselijke psyche in een cijfertje vervat.

Er zijn talloze advieskantoren, psychologen en psychotherapeuten te vinden die zich bezig houden met het beoordelen van werknemers. Er is namelijk goud geld te verdienen met het afnemen van assessments, waarschijnlijk een stuk meer dan er in een tbs-kliniek

of bij het RIAGG kan worden verdiend. Bovendien zijn de typen die op de Zuidas te vinden zijn minstens zo interessant.

Er zijn namelijk heel wat sociopaten die een assessment doen en met het keurmerk 'geschikt' weer de deur uitkomen. De Zuidas is volop op zoek naar het type werknemer dat geen empathisch vermogen heeft of enigszins warme gevoelens vertoont. Dan heb je op de Zuidas een streepje voor. Nu is niet iedere sociopaat of narcist geschikt. Het moet er wel een zijn die empathie of liefde voor anderen kan veinzen, een die de massa met zich mee kan krijgen. Vandaar dat er zoveel verschillende assessmentmethoden bestaan. Hierna lichten we een aantal toe.

68

### *Sorteer je post*

Een zeer bekende, enigszins vreemde methode, is het postbakjes-assessment. Bij deze oefening ben je een druk bezette Zuidas-man/vrouw die een grote bak post moet sorteren. En wel nu. Dat er anno nu nauwelijks post wordt verstuurd, kan de assessor niet deren. Die post moet en zal gesorteerd worden in vier vakjes, gerangschikt naar prioriteit. Op basis van deze indeling word jij beoordeeld en krijg je een cijfer. De ijverige sollicitant zal gelijk aan de slag gaan en alles wat van zijn toekomstige baas komt hoog op de prioriteitenlijst zetten. De e-mail van zijn collega's rangschikt hij dus op basis van de hiërarchische verhoudingen en persoonlijke post plaats hij op de laagste prioriteit. Die ijverige sollicitant heeft namelijk al stage gelopen op de Zuidas en weet hoe het eraan toe gaat. Aan een privé-leven kom je niet toe op de Zuidas. En als je baas de kamer binnenwalst en een opdracht schreeuwt, laat iedereen alles vallen en gaat aan de slag met de drie woorden die de baas net heeft geschreeuwd. Dus die post is zo gesorteerd. Geen probleem.

Fout. Hoewel oprechte empathie en een persoonlijk leven nul prioriteit hebben op de Zuidas, hoeft de buitenwereld dit niet te weten. Dat is nou een staaltje schone schijn ophouden. Kijk maar naar de website van het kantoor waarop staat 'wij nemen een goede balans tussen werk en leven erg serieus'. En dus zeg jij, als toekomstige werknemer: 'Het is zo relaxed om hier te werken, ze houden echt rekening met je privéleven.' Dit moet je kunnen veinzen en daar word je daadwerkelijk op getest. De postsorteerassessment heeft dus een diepere laag. Want waar zet je dan je persoonlijke dingen op het lijst-

je? Niet helemaal bovenaan. Dat komt ook niet geloofwaardig over. Misschien op de tweede plek. Ja, op de tweede plek. Boven de post van je collega over een opdracht die volgende week af moet zijn. Daar staat je privéleven. Jij en de psycholoog weten dat dat niet waar is. Maar *'you can fake it'* en daardoor schop je het ver.

### *Rollenspelen*

Rollenspelen zijn vreemde assessments. Nog meer dan bij het post sorteren wordt er een beroep gedaan op je acteertalent. Nu moet je mimiek ook meespelen, want er kijken een aantal psychologen en assessors mee over je schouder.

De rollenspelen zijn bedoeld om een aantal eigenschappen van de toekomstige Zuidasser te beoordelen. Welke eigenschappen dat zijn verschilt per functie waarop je solliciteert. Is dat een commerciële functie, dan worden jouw verkoopkwaliteiten op de proef gesteld. Solliciteer je naar een HR-functie, dan moet je met verve een slechtnieuwsgesprek kunnen voeren. Over het algemeen zijn de rollenspelen verkoopgesprekken. Vraag ons niet waarom, dat zal wel psychologisch en sociologisch verantwoord zijn. In het rollenspel ben jij de verkoper en een uitgerangeerde B-acteur een, uiteraard lastige, koper. Het liefst laten ze je vreemde zaken verkopen, zodat je vlak voor het rollenspel uit je *comfort zone* wordt gehaald. Want de comfort zone is in psychologenland het peperkoekhuis van Hans en Grietje. Het lijkt zo mooi, maar als je er eenmaal inzit, kom je er niet meer uit, zo weet de psycholoog. Dus halen ze je uit je vertrouwde omgeving door je vreemde zaken te laten verkopen. Denk aan paperclips, vlooienslangen, beveiligingsapparatuur, servetten of potpourri. Verder is de klant aan de andere kant van de tafel, jouw tegenspeler, bijna altijd achterlijk, agressief of hulpbehoevend. Dit vergt namelijk veel van je empathisch vermogen en zoals je al eerder las is het belangrijk dat je dit goed kunt veinzen.

Tijdens het rollenspel is jouw overtuigingskracht erg belangrijk en wordt je geduld op de proef gesteld. Jij moet dus goed kunnen acteren. Je hoeft gelukkig niet de kleinkunstacademie te hebben gevolgd om uit te blinken in rollenspelen. De psycholoog is geen *casting director* en met een aantal trucs gemakkelijk om de tuin te leiden. Allereerst is het erg belangrijk dat je veel vraagt. Je moet blijven door-



vragen alsof je tegenspeler een klein kind is dat niet goed weet wat hij nu eigenlijk wil zeggen. Verder is het belangrijk dat je goed luistert. Luisteren wordt namelijk gezien als, daar is ie weer, empathisch. Bij een rollenspel luister je dus goed door af en toe 'oké', 'ja' en 'hm' te zeggen. Ook het samenvatten van wat je tegenspeler heeft verteld wordt gewaardeerd. Daarmee laat je namelijk letterlijk zien dat jij een goed luisteraar bent. 'Ik begrijp hieruit dat je dus een dik slot nodig hebt om je veilig te voelen?' vraag je in een rollenspel waarin jij de verkoper van beveiligingsapparatuur bent. Vraag nog wat door, bijvoorbeeld 'Waarom wil je je veilig voelen?' Deze vraag is essentieel, want misschien is je klant wel schizofreen en heeft hij al verschillende sloten op zijn deur zitten, maar voelt hij zich nog steeds niet veilig. Een echte verkoper ziet potentie in deze patiënt, maar de psycholoog ziet graag, dat jij de klant echt helpt met zijn probleem. Dat is namelijk, daar is ie weer, empathisch. Dus vraag je door en zegt: 'Oké, ik begrijp dat er al een keer bij u is ingebroken. Tja, dat is natuurlijk erg vervelend. Ik kan mij goed voorstellen dat u zich dan onveilig voelt. Wat is er toen precies gebeurd?' Je moet de onderste steen boven krijgen voordat je de klant een hangslot door de strot kan duwen en je je overtuigingskracht tentoon kan spreiden. Ga verder met vragen stellen zoals: 'Juist ja, ik begrijp dat er geld is weggevoerd, maar dat er verder geen sporen van braak zijn geweest. Hebben andere mensen de sleutel van uw huis?' (Zoals we in het begin al vertelden, speelt je tegenspeler bijna altijd een achterlijke klant.) 'Hmm, alleen de nieuwe schoonmaker en u. O, en u laat de deur altijd open staan. Juist ja.' Je hebt de onderste steen bovengehaald, door een dosis empathie en geduld. Nu is het een kwestie van scoren. Je vervolgt met: 'De kans bestaat natuurlijk dat uw spulletjes zijn meegenomen door de schoonmaker of een toevallige voorbijganger. Ik wil natuurlijk niemand beschuldigen, maar om het zekere voor het onzekere te nemen wil ik u adviseren ons complete beveiligingspakket met alarmsysteem te nemen, waarvan alleen u de code weet. Doe voortaan ook uw deur op slot. Dan verzeker ik u dat uw spulletjes veilig zijn, zodat u weer fijn kunt slapen 's nachts.' Je bent een topverkoper, empathisch, overtuigend en geduldig. Je krijgt een 4,5 (want een 5 krijgt niemand).

## Heb jij het in je?

Nog een manier die wordt toegepast om te achterhalen of jij de nieuwe ster op de Zuidas bent, is de persoonlijkheidstest. Deze test is vaak schriftelijk of digitaal en niet aan tijd gebonden. Je kunt deze test in je eigen tempo maken. Doe dit ook, want deze testen vereisen dat je alert blijft en alles nog een keer goed controleert. Het lijkt zo gemakkelijk. Je vult gewoon de meest sociaal wenselijke antwoorden in en klaar ben je. Maar daar hebben de psychologen wat op bedacht. Ze proberen je in de val te lokken door dezelfde vraag op verschillende manieren te stellen. Een vraag komt dus op meerdere plekken in de test terug. Blijf altijd alert en consequent. Stel je voor dat je een empathisch, daadkrachtig persoon bent, bijvoorbeeld Oprah. Probeer de test te maken door je in haar te verplaatsen en beantwoord op deze manier alle vragen. Lees daarna alles nog eens terug om je antwoorden op consistentie te controleren.

71

We geven je hier een voorbeeldtest. Bedenk bij elke nieuwe stelling wat Oprah zou doen.

1. Als je in een meeting zit, houd je dan gewoonlijk rekening met de gevoelens van anderen? Of vind je het belangrijker om je eigen mening te ventileren? (Wat zou Oprah doen?)
2. Houd je ervan om anderen te vertellen over de laatste schokkende gedragingen van de mensen met wie je omgaat? (Wat zou Oprah antwoorden?)
3. Je maakt een ondoordachte opmerking tegen een collega waardoor zij in huilen uitbarst. Heb je spijt? (Zou Oprah spijt hebben?)

Als je de hele vragenlijst invult door de ogen van Oprah is er geen speld meer tussen te krijgen. Uiteraard hoeft je niet per se voor Oprah te kiezen, maar neem wel een soortgelijk persoon in gedachten, bijvoorbeeld Matthijs van Nieuwkerk of misschien Job Cohen. We laten het aan jou over om de juiste Job voor de job te kiezen.

## Op de sofa

Het belangrijkste onderdeel van het assessment is het eindgesprek met de psycholoog. Op dat moment is de uitslag van de meeste testen bekend en krijg je de gelegenheid een en ander recht te breien, door je antwoorden in een ‘ander perspectief’ te zetten door bijvoorbeeld te zeggen dat je erg zenuwachtig was. De psycholoog is ook niet alwetend en is in jouw brein op zoek naar antwoorden. Die kun je hem op een zilveren blaadje aanreiken. Bijvoorbeeld: ‘Ik ben gek op nieuwe uitdagingen en stop pas als ik mijn doel heb bereikt’ of: ‘Zo ga ik deze zomer de Amstel Gold doen voor een goed doel.’ Jij bent dus een daadkrachtig en sociaal, betrokken persoon.

72 ‘Goh, wat geweldig eigenlijk dat na een assessment van een middag het al mogelijk is om zo veel over iemand te weten te komen.’ Ja, zo’n antwoord is zeer sensitief en erg inlevend.

Een positief gesprek met de psycholoog weegt zwaar bij het eindoordeel. Zijn geschreven stuk wordt goed gelezen door de HR-afdeling die jou moet aannemen. Het kan zo een halve punt schelen, van een 4 naar de noodzakelijke 4,5. De psycholoog zal niet zo snel je persoonlijkheid als ‘goed’ of ‘slecht’ bestempelen. Hij zal eerder zeggen dat je in meer of mindere mate geschikt bent (of ongeschikt) voor de functie waarop je solliciteert. Toch betekent ‘ongeschikt voor de functie’ volgens de psycholoog nog niet per definitie ongeschikt. ‘Misschien moet je het eens bij een kleiner bedrijf proberen. Of misschien iets in de softere hoek. Dat past waarschijnlijk beter bij jouw persoonlijkheid.’ Op zich is dat een compliment. Maar als je die baan op de Zuidas wilt, moet je bij het volgende assessment toch die socio-pathische trekjes wat meer laten doorschemeren. Succes.

## Dress to impress

Trouwen en solliciteren doe je meestal niet meer dan één keer in de drie jaar. Het is natuurlijk erg spannend om de hand te moeten vragen van het kantoor waar je wilt werken. Als je het kantoor een aanzoek doet, zorg je dat je er op je paasbest uitziet. Zo straal je meer zelfvertrouwen uit.

*What to wear* is de meest essentiële vraag die bij je opkomt in de aanloop naar het sollicitatiegesprek. Twee gouden regels die daarbij

gelden zijn: beter *overdressed* dan *underdressed*, en bij twijfel, niet doen.

*You'll never get a second chance to make a first impression.* Dus wat wil je uitstralen tijdens het sollicitatiegesprek? Dat jij het nieuwe lievelingsdier van je baas bent. Dat jij gemaakt bent voor deze baan. Dat jij geruisloos versmelt met de bedrijfscultuur van je nieuwe habitat. Dus heb jij tijdens de recruitment events al een beetje gekeken naar de *dress code* van jouw nieuwe werkgever.

Maar je uiterlijk is meer dan alleen kleding. Het is ook belangrijk dat je er verzorgd bijloopt. 80 procent van onze communicatie is non-verbaal. Jouw hele voorkomen moet schreeuwen dat je *in control* bent. Zorg dus dat je ruim op tijd bent, zodat de effecten van een sprint naar de bushalte kunnen worden verdoezeld in de wc. Losgeraakte haarlokken pin je vast. Rode konen plamuur je weg. Zorg ervoor dat je nagels goed verzorgd zijn, dus geen harsnagels *Shaneequa style*, daar kun je toch geen tien uur per dag mee typen? Voorkom transpiratiegeur en draag geen opzichtige sieraden, je bent geen kerstboom. Als je te veel nadruk op je uiterlijk legt, wekt dat achterdocht.

73

Wat trek je uit de kast als je gaat solliciteren? Ben je een man, dan heb je het gemakkelijk. Mannen dragen een pak. Haal het niet in je hoofd om te gaan solliciteren in Dockers met een lamswollen trui met V-hals, al zag iedereen er tijdens jouw kennismaking op de vrijmibo wel zo uit. Als je solliciteert, draag je altijd een pak. Trek niet je oude bestuurspak met bierbeslag op de kuiten uit je kast. Het stinkt, en komt onvoorbereid over. De meest voorkomende fout is overigens een te groot of te klein pak.

Zorg ook voor nette frisse schoenen, niet de zaakschoenen die jou al drie jaar richting sociëteit dragen. Je schoenen zijn bij voorkeur zwart, donkerbruin (of cognackleurig als je het type dandy bent), altijd van leer, en matchen bij de kleur van je riem. Buttondown shirts en borstzakjes zijn voor leraren en buschauffeurs. Zorg voor een diep weggesneden boord, dat wordt op-

De meest gemaakte fouten bij mannen zijn:

- gekreukte kleding en ongepoetste schoenen
- te korte sokken of broek (waardoor een harig, bloot stuk been zichtbaar is)
- sokken, riem en schoenen combineren niet goed
- goedkope accessoires zoals een plastic horloge
- slordig kapsel.

(Zie voor meer tips [www.stepweb.nl/scripts/tips\\_voorbereiding.asp](http://www.stepweb.nl/scripts/tips_voorbereiding.asp).)

gevuld met een mooie zijden das met dubbele Windsor (zoals Pim Fortuyn gebruikte). Doe geen manchetknopen met je familiewapen aan of een zegelring om. Al te pretentieuze opsmuk drukt meteen een stempel op je. De oude jongensch spelen het spel aan de top, maar je weet nooit welke rode pion je tijdens het sollicitatiegesprek tegenover je krijgt.

74

Als vrouw heb je meer vrijheid dan de man qua kledingkeuze, maar dat maakt het ook wat lastiger. Je wilt graag zakelijk, ingetogen en *in control* overkomen. Ook al heb je een volle kledingkast en een lege bankrekening, wees kritisch. Houd het voor een eerste kennismaking op kobaltblauw, bruin, zwart of nuances van grijsblauw. Je bent geen paradijsvogel. Je kunt een mooie (wikkel)jurk dragen, mits deze tot de knie valt en je deze combineert met een jasje. Een knielange rok met een shirtje van goede kwaliteit en daarop een jasje is ook altijd goed. Een blouse kan ook, maar je moet het M&S- of Purdey-

De meest gemaakte fouten bij vrouwen zijn:

- slecht passende kleding (waardoor de bh of onderbroek zich aftekent)
- te korte rok of te diepe decolleté (hoe meer huid je laat zien, hoe minder serieus je wordt genomen)
- lelijke beenbekleding (kleur past niet bij de kleding, panty met ladder, blote of harige benen)
- te veel make-up, sieraden of parfum
- uitgroei geverfd haar.

gevoel zien te voorkomen. Dat is voor belegen tantes tijdens een verjaarsvisite in de Achterhoek. Om diezelfde reden is een mantelpak niet altijd een goede keus en zijn shawltjes om de nek absoluut verboden. Voorkom in elk geval doorschijnende stoffen, diepe decolletés en een te korte rok. Zorg dat je maximaal twee kleuren gebruikt, meer komt onrustig over en het doet weinig voor je figuur. Wij ZoZa's zijn nogal fan van een mooi, strak gesneden broekpak van Italiaanse makelij. Dat is een on-Hollandsche diepte-investering, maar dat betaalt zich de volgende vier jaar echt wel terug. Je ouders willen je ongetwijfeld wel sponsoren of je wat lenen voor jouw debuut.

Zorg dat je er op je paasbest uitziet, maar voor zowel de heren als de dames geldt: houd het een beetje neutraal. Een van onze vriendinnen is een keer gaan solliciteren met lange, losse haren in een wit linnen

pak met boho-chic geitenlederen riem. Ze was bijna niet aangenomen, omdat ze er te trendy uitzag, zo vertelde degene met wie ze een gesprek had haar achteraf. Houd daarom het midden tussen Dege-lijke Diny en Kokette Katinka.

## Het gesprek

Goed, daar zit je dan op de leren stoel in de ontvangstruimte, zenuwachtig te frummelen aan het FD. De schriftelijke ronde en het assessment heb je overleefd en nu komt het erop aan. Het is tijd voor het gesprek. Bij het solliciteren op de Zuidas heb je eerst vaak een gesprek met de recruiter. Daar gaat deze paragraaf niet over. Het gesprek met de recruiter is een informeel kletspraatje en heeft geen verdere uitleg nodig. Het gesprek waar wij het over gaan hebben vormt de *grande finale*, waarbij de grote bazen een uurtje vrijmaken in hun overvolle agenda voor de belangrijkste ronde: de kennismaking met de aanstaande.

75

Het leer kleeft aan je benen en je hebt klotsende oksels. Dat is niet nodig. Tijdens het sollicitatiegesprek moet je twee dingen doen. Allereerst moet je aanvoelen waar het bedrijf naar op zoek is en daarna moet je jezelf in die rol praten aan de hand van gedegen voorbeelden. Als je je hierop richt en je niet zenuwachtig laat maken, kom je erdoorheen. Herhaal voor jezelf steeds de mantra: ik ben een parel voor dit bedrijf.

Net als op de bank bij je schoonouders tast je de situatie eerst een beetje af. Vul niet meteen de hele ruimte met je persoonlijkheid. De absolute voorwaarde om te worden aangenomen is op tijd komen. Houd het telefoonnummer van de secretaresse bij de hand voor het geval je toch vertraging hebt. Bij binnenkomst ga je niet meteen zitten, maar wacht je tot je een stoel wordt aangeboden. Ga gerust in op de vraag of je wat wilt drinken. Kom niet met iets buitensissigs aan als Rivella light. Koffie of thee is lekker kleurloos. Je zult zien dat de sfeer na het eerste drankje al wat lossier wordt.

Dan is het tijd voor een *meet the parents*. Stap niet valkuil nummer één door te gaan spuien over je eigen levenswandel of het weer. Ja, natuurlijk ben je zenuwachtig, maar in godesnaam, houd je een beetje in! Een beetje stilte is niet erg. Door de rust te bewaren, blijf je *in control*. Verlies jezelf niet in een verbale diarree. Focus je liever op de

mensen tegenover je. Wat zie je? Een salonsocialist, een player, een intellectueel, een charmeur, een serieuze harde werker, een vrouwelijke-vrouwen-hatende-manvrouw? Gebruik de tijd om het karakter van degenen die je ondervragen tussen de regels door te lezen. Wil je goed voorbereid het gesprek in, bekijk dan vooraf de website van de recruitmentafdeling en google naar informatie over je gesprekspartners.

76

Stap ook niet in valkuil twee door meteen te gaan jij-en en jou-en. Je tutoyeert pas als je dat wordt gevraagd. Je gesprekspartners zijn geen recruiters. Zij beginnen met het stellen van vragen. Negen van de tien vragen heb jij vooraf al bedacht en daarop heb jij een antwoord klaar. Dat antwoord stem je af op het karakter van je gesprekspartners. Bij de corporale charmeur gebruik je voorbeelden uit je almanaktijd, bij de kortgeknipte vrouwenhaatster richt je je op de honderd kilometer die je hebt geroeid, of je wekelijkse boksles op maandagmiddag.

Tijdens het gesprek worden er vragen gesteld over je competenties. Ga dan niet eerlijk vertellen dat je geen groepsmens bent en dat je liever alleen werkt. Ook hier geldt: eerlijkheid is *overrated*. Leg uit dat je de gewenste vaardigheden als leiding geven, diplomatiek zijn, empathisch en pragmatisch vermogen bezit door voorbeelden te geven, die zomaar waar zouden kunnen zijn. Verander nadelen (tiranniek zijn) in voordelen (sterk leidinggevend, initiatiefrijk).

Ook worden er tijdens het gesprek een paar inhoudelijke vragen aan je gesteld. Waarschijnlijk willen je gesprekspartners dan keuzen over hun laatste wapenfeit of over je scriptie. Google daarom vooraf de achtergrond van je gesprekspartners en kijk waarmee ze zich op dit moment bezighouden. Lees de actualiteiten over dat onderwerp nog een keertje door. Lees je scriptie nog een keertje door. Soms stelt je aanstaande werkgever met opzet lastige vragen om te kijken hoe je reageert onder druk. Blijf rustig en vriendelijk. Stel weder vragen om de situatie duidelijk te krijgen, zo knuppel je hem weer terug in zijn hok. Kom met creatieve oplossingen en als je het echt niet weet, zeg je: 'Tot nog toe heb ik me in dit onderwerp niet zo verdiept, maar als ik de vergelijking trek met... [een vergelijkbaar onderwerp waar je wel wat over weet], lijkt het mij dat [...].' Zo stuur je het gesprek weer de goede kant uit. Stel zelf ook een paar weder vragen over het bedrijf, dat komt gemotiveerd over. Stel geen vragen

waarop je het antwoord had kunnen weten, maar stel vragen over de persoonlijke wapenfeiten van degene met wie je om tafel zit, dat streelt zijn ego.

*Last but not least:* als je denkt dat je lekker bezig bent, leg dan niet meteen je salariseis en secundaire arbeidsvoorwaarden op tafel. Dat is meer iets voor het arbeidsvoorwaardengesprek (zie hoofdstuk 5).

Ik ben een parel voor dit bedrijf. Amen.

## Het ja-woord

En dan hoor jij de kerkklokken luiden. Gefeliciteerd! Tekenen bij het kruisje en jij bent klaar voor de gouden bergen van de Zuidas. Neem het er flink van op huwelijksreis (lees: periode voordat je echt gaat werken), want dit is waarschijnlijk de laatste keer dat je drie weken achter elkaar kan backpacken in Peru. Geniet nog even van je strakke jongemenslijf in bikini voordat het in een grijze kantoorlarve verandert. Na de wittebroodsweken gaat de glans er snel vanaf.