



Advies
groep'88

Welke sollicitatievraag onthult het meest over een kandidaat?

Als je vaker mijn blogs leest, schreeuw je nu natuurlijk "Ken je nog een mop?". In een eerder blogartikel schreef ik namelijk dat een van mijn opdrachtgevers deze vraag altijd op een onverwacht moment aan kandidaten stelt, om zo te testen hoe adrem ze zijn. Heeft een kandidaat een goede mop paraat? Dan weet je in ieder geval dat hij of zij humor heeft en alert reageert. Heeft een kandidaat even geen mop paraat, maar weet hij of zij zich er wel op een handige manier uit te kletsen? Dan geeft dat aan dat die kandidaat zich uit bepaalde situaties kan redden.

Competenties

Maar bij Microsoft stellen ze tegenwoordig een andere vraag, die volgens hen veel over kandidaten onthult. Net zoals veel andere techbedrijven zoekt Microsoft werknemers met uitstekende IT-vaardigheden, die goed kunnen samenwerken en oplossingsgericht zijn. Net zoals veel kantoren in onze sector zoeken ze kandidaten met uitstekende analytische vaardigheden, die goed kunnen samenwerken, oplossingsgericht zijn én goed kunnen communiceren.

Maar wat volgens Microsoft in deze veranderende wereld nog belangrijker is, is de mindset van een kandidaat. Microsoft is op zoek naar mensen met een groeimentaliteit, die nieuwsgierig zijn

Oktober 2018
Publicatie van
Adviesgroep '88

en zich verder willen blijven ontwikkelen. Die niet bang zijn voor veranderingen. Krijg je stress van veranderingen? Dan ben je niet geschikt om voor Microsoft te werken. Kandidaten die juist energie krijgen van veranderingen zijn dat wel.

Maar hoe kom je er nu achter of een kandidaat de juiste mindset heeft? Bij Microsoft luidt de million dollar question als volgt:

“Wat was de grootste fout in je carrière?”

De kandidaat die het antwoord schuldig blijft omdat hij of zij geen fouten maakt, jukt. Iedereen maakt fouten, grote of kleine. Heeft de kandidaat wel een antwoord paraat? Dan blijkt uit de manier waarop iemand antwoord geeft, hoe hij of zij met fouten omgaat. Kan iemand een fout toegeven? En zo ja, aangeven wat hij of zij daarvan heeft geleerd? Dan geeft dat niet alleen inzicht in hoe iemand problemen oplost, maar ook in hoe iemand met zijn of haar eigen zwakheden omgaat.

Welke vraag stel jij?

Heb jij onverwachte vragen voor een kandidaat die bij je op gesprek komt? Dan ben ik benieuwd welke dat zijn en vooral ook wat de antwoorden onthullen. Of hebben kantoren jou weleens een gekke of onverwachte vraag gesteld en heb je je daaruit gered? Of juist niet? Laat het mij ook weten. Wie weet komt jouw vraag voor in een van mijn volgende blogs! En tot die tijd: leer een goede mop uit je hoofd én denk na over je grootste fout. Of bedenk in ieder geval van welke fout je het meeste hebt geleerd.

Peter A. Tijssen peter@groep88.nl



Adviesgroep '88 is een gespecialiseerd bureau voor de werving & selectie van Accountants en Fiscalisten. Sinds 1988 hebben wij al meer dan 1500 kandidaten succesvol bemiddeld naar een nieuwe uitdaging. Voor meer info, bel met een van onze consultants op: 0297-241459 of check onze website: www.groep88.nl

