

Interviewleidraad Meet & Greet Ruimte voor Groei

40 minuten per interview

1. Kennismaking & context (5 minuten)

Voorstelrondje:

- Adviseur Berenschot: Toelichting opzet interview en rolverdeling in het gesprek.
- Gemeente: Naam, rol en hoe werk je samen met de gezochte nieuwe collega.
- Kandidaat: Korte persoonlijke introductie en motivatie voor deelname aan Ruimte voor Groei.

Doel: Warm welkom, korte introductie van beide partijen.

Tip: Houd het luchtig en open, creëer een veilige sfeer.

2. Over de kandidaat (10 minuten)

Onderwerpen:

- Persoonlijke achtergrond en loopbaan.
- Drijfveren en ambities.
- Wat spreekt je aan in werken bij een gemeente in z'n algemeenheid en specifiek bij onze gemeente?
- Waarom een carrièreswitch en waarom in het ruimtelijk domein?
- Beeld bij politiek-bestuurlijke omgeving en beeld bij het ruimtelijk domein (specificerend naar ruimtelijke ordening, verkeer & mobiliteit enz.)?

Doel: Inzicht krijgen in wie de kandidaat is en wat hem of haar beweegt.

3. Over de gemeente (10 minuten)

Onderwerpen:

- Specifieke uitdagingen of projecten binnen de gemeente waar de nieuwe collega mee te maken krijgt.
- In wat voor team komt de kandidaat terecht (zoals cultuur, positionering binnen de gemeente)?
- Wat voor type collega wordt er gezocht?
- Wat kan de gemeente bieden qua begeleiding en ontwikkeling?
- **Hoe gaat de gemeente om met beoordeling en inschaling na het eerste jaar (zie e-mail Veerle Hendriks van vorige week):**
 - hoe en wanneer in jullie gemeente wordt gekeken naar eventuele doorgroei in schaal (bijvoorbeeld na het eerste jaar, bij goed functioneren en wederzijdse tevredenheid);
 - welke criteria of beoordelingsmomenten hiervoor gelden;
 - hoe het ontwikkelpad na het eerste jaar er globaal uitziet

Doel: De kandidaat een goed beeld geven van de werkomgeving en ontwikkelmogelijkheden.

4. Interactie & verdieping (10 minuten)

Onderwerpen:

- Reflectie op gedeelde waarden en verwachtingen – *wat zijn voor de kandidaat belangrijke waarden in het werk en hoe zijn deze terug te vinden in een gemeentelijke organisatie.*
- Is er voldoende beeld bij de persoonlijkheid van de kandidaat? Denk aan oplossingsgerichte mindset, samenwerkingsskills, proactief, goede communicatieve vaardigheden, leergierig, affiniteit met domein. Zo niet, dan nog hierop doorvragen. Vraag om voorbeelden of situaties waarin deze competentie tot uiting kwam.
- Vragen van de kandidaat aan de gemeente.
- Vragen van de gemeente aan de kandidaat.

Doel: Dialoog op gang brengen, wederzijdse klik verkennen.

5. Afronding (5 minuten – adviseur Berenschot geeft seintje)

Ruimte om eventuele resterende vragen van de kandidaat te beantwoorden en afronding gesprek.

Algemene tips

Een belangrijk uitgangspunt is niet om de meest originele vraag te stellen, maar de kandidaat te motiveren om onder andere te laten zien:

- Wie hij/ zij echt is;
- Wat hem/ haar drijft;
- Hoe hij/ zij te werk gaat;
- Hoe hij/ zij zich presenteert, inclusief de gemaakte fouten, reflectiemomenten, aanpassingsplannen en acties;
- Hoe hij/ zij communiceert en met welk motief.

Motivatie

- Wat hoop je te vinden bij onze gemeente?
- Wat hoop je te bereiken met deze carrièreswitch?

Wat kom je brengen?

- Wat neem je vanuit je werk- of persoonlijke ervaring mee dat je denkt te kunnen inzetten als beleidsadviseur?
- Waar ben je heel trots op? Vertel eens wat je plan was, hoe je het hebt aangepakt, hoe je succes hebt gemeten en wat je grootste fouten waren die je hebt?
- Hoe zou je ... deze situatie aanpakken?