

Leidraad voor de interviews op de matchingsdag

Om ervoor te zorgen dat er een objectieve vergelijking tussen kandidaten gemaakt kan worden, hebben we een leidraad opgesteld voor de interviews. Deze leidraad is ook terug te vinden als download op de informatiepagina op de website van Berenschot.

40 minuten per interview

1. Kennismaking & context (5 minuten)

Voorstelrondje:

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

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 of provincie in z'n algemeenheid en specifiek bij onze organisatie?
- Waarom een carrièreswitch en waarom in het fysieke domein?
- Beeld bij politiek-bestuurlijke omgeving en beeld bij het fysieke domein (specificerend naar de vacature)?

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 of provincie waar de nieuwe collega mee te maken krijgt.
- In wat voor team komt de kandidaat terecht (zoals cultuur, positionering binnen de organisatie)?
- Wat voor type collega wordt er gezocht?
- Wat kan de gemeente of provincie bieden qua begeleiding en ontwikkeling?

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

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 jullie organisatie?
- Is er voldoende beeld bij de persoonlijkheid van de kandidaat? Denk aan oplossingsgerichte mindset, samenwerkingskills, proactiviteit, goede communicatieve vaardigheden, leerbereidheid, 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 of provincie.
- Vragen van de gemeente of provincie 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 of provincie?
- 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?
- 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?