

## Sollicitatietraining kandidaten JIV 2de experiment

Waar moet aandacht aan besteed worden ?

1. zoeken naar vacatures en aanpassen competentie-CV naargelang gewenste job
2. Voldoende aandacht besteden aan het grondig uitpluizen van een vacatureomschrijving : welk profiel zoeken ze, welke competenties zijn belangrijk en heb ik die ? Kan ik die job aan of vraagt het teveel van mij ?
3. sollicitatiebrief schrijven : waarom, wat moet er allemaal instaan, voorbeelden van foute sollicitatiebrieven,...
4. sollicitatiegesprek inoefenen : wat kan een WG vragen, hoe bereid ik mezelf het beste voor, concrete voorbeelden geven bij een competentie-CV,...
5. werking uitzendsector (t-interim) : inschrijven, regelmatig langsgaan, CV binnenbrengen,...
6. telefonische contacten alsook gsm-gebruik : AWA, terugbellen indien boodschap, niet gebruiken tijdens gesprek,...
7. attitudes !: op tijd komen, vragen stellen, mening kenbaar maken, houding, wat bij ziekte, telefonische contacten, hoofddoek, verhouding man-vrouw,...
8. gebruik openbaar vervoer, mobiliteit: hoe verplaatsen, tot waar, wat is realistisch,...?
9. Moeilijke vragen tijdens een sollicitatiegesprek: hoe ermee omgaan, mag liegen of overdrijven?
10. Persoonlijk zoekprofiel opstellen. De jongeren hebben na de experimentele week een persoonlijk profiel en een stappenplan dat tijdens de sollicitatietraining concreet moet worden. Bijvoorbeeld zoeken in de richting van een opleiding of in de richting van een job in de logistiek. Doelen op korte en lange termijn. Hiervoor zouden we gebruik kunnen maken van de VDAB-map.
11. Inzoomen op hetgeen een werkgever verwacht van een werknemer: wat kan een werkgever allemaal van mij verwachten, hoe flexibel moet ik zijn, wat kan ik verwachten van een werkgever,...
12. Rechten en plichten! Ook rechten en plichten als werkzoekende: als ik werk blijf weigeren ben ik dan wel werkzoekend?
13. Wat met kinderen, welke mogelijkheden zijn er: kinderopvang,...
14. Taaltesten en selectietesten (de kennistesten zullen opgenomen worden door t-interim), eventueel ook testen op klantvriendelijkheid, beleefdheid, omgaan met stress,... Indirect ook aandacht besteden aan op tijd komen, afbellen,... (eventueel bijhouden op een document zodat ze na deze week een zicht

hebben op hoe ze het tot hiertoe gedaan hebben en we werkpunten kunnen meegeven).

15. Aanpassen van het competentie-cv: de jongeren beschikken over een lijst met competenties (die we vastgesteld hebben tijdens de experimentele week 'holle bolle reis'). Afhankelijk van de job waarvoor ze solliciteren moeten ze hun competentie-cv aanpassen, andere competenties in de verf zetten, andere voorbeelden geven,...
16. Hoe zit een salaris in elkaar, realistisch beeld scheppen. Wat verdient iemand in een administratieve job en bijvoorbeeld iemand in de chemische sector met eenzelfde diploma?
17. Hoe communiceren: afstand, oogcontact, taalgebruik, gsm-gebruik (antwoordapparaat, terugbellen op een boodschap,...)
18. Culturele componenten: bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek hoe pak je dit het best aan tijdens een sollicitatiegesprek, doorvragen op 'wanneer zet je de hoofddoek af?', 'wat als je met mannelijke collega's moet samenwerken?', 'Kan het dat je echtgenoot je mee gaat inschrijven in een interimkantoor?',...?