

# Sollicitatietraining

Samenvatting van het onderzoek naar de effectiviteit van het project  
Sollicitatietraining van JINC



JINC  
in samenwerking met  
Bureau Onderzoek en Statistiek,  
Gemeente Amsterdam  
Amsterdam, 18 juni 2013

## Inleiding

JINC vindt het belangrijk om onderzoek te doen naar de effectiviteit van haar projecten. In de eerste plaats om aan te kunnen tonen wat het daadwerkelijke effect is van haar projecten. Maar misschien nog wel belangrijker, om eventuele verbeterpunten voor de toekomst aan te wijzen. Daarom is in samenwerking met bureau Onderzoek en Statistiek van de Gemeente Amsterdam een onderzoek uitgevoerd naar het project Sollicitatietraining. 341 leerlingen hebben een voor- en een nameting ingevuld, 10 leerlingen zijn geïnterviewd en 89 trainers hebben een evaluatie ingevuld. In deze samenvatting staan de belangrijkste resultaten en aanbevelingen beschreven.

## Resultaten

**Zelfvertrouwen** Leerlingen hebben na de training meer zelfvertrouwen dan voor de training. Ze denken minder zenuwachtig te zullen zijn en beter te zijn in het schrijven van een sollicitatiebrief. Op hoe goed leerlingen denken te zijn in het voeren van een sollicitatiegesprek is geen significante vooruitgang te zien. Toch geeft 68% van de leerlingen zelf wel aan door de training beter te weten hoe te solliciteren. Ook geeft ruim de helft van de leerlingen aan tijdens de training veel of heel veel dingen geleerd te hebben waar zij in de toekomst iets aan hebben.

Tenslotte denkt na de training 80% van de leerlingen genoeg te weten over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden. Op de voormeting is dit nog 55%.

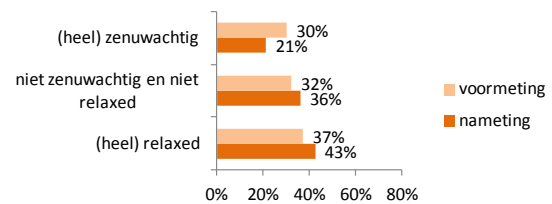
Leerlingen:

*"Ik heb geleerd dat ik niet zo zenuwachtig hoeft te zijn, dat ik gewoon mezelf kan zijn."*

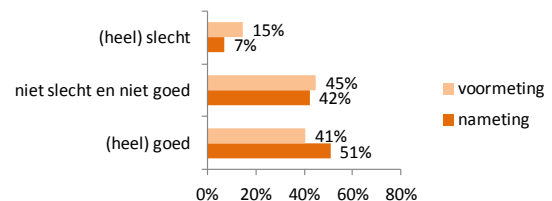
*"Ik denk dat als ik de training niet had gehad, dat ik dan niet was aangenomen."*

genoeg te weten over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden. Op de voormeting is dit nog 55%.

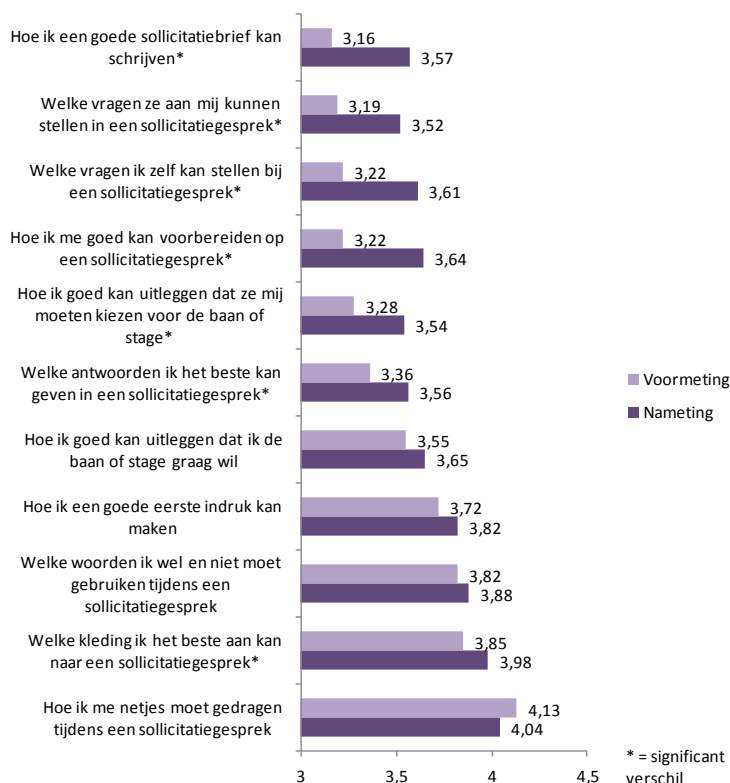
Stel dat je morgen een sollicitatiegesprek zou hebben. Hoe zou je je daarbij voelen?



Hoe goed denk je dat je bent in het schrijven van een sollicitatiebrief?



Geef bij de volgende onderwerpen aan hoeveel je ervan weet:



### Inhoudelijke kennis neemt toe

Leerlingen geven na de training aan meer te weten over onderwerpen die te maken hebben met de inhoud van solliciteren, zoals de voorbereiding van een sollicitatiegesprek en wat voor vragen er gesteld kunnen worden. Op onderwerpen die gaan over het eigen voorkomen zoals uiterlijk en woordkeuze gaan de leerlingen niet vooruit. Leerlingen geven voor de training echter aan veel over deze onderwerpen te weten, dus hier is ook weinig ruimte voor verbetering.

**Positief effect op ‘houding’** Leerlingen weten na de training beter welk gedrag belangrijk is bij een sollicitatie. Vooral dat het goed is om als sollicitant zelf ook vragen te stellen, is hierbij een grote eyeopener voor de leerlingen.

**Leerlingen passen geleerde vaardigheden toe** Uit de gesprekken met leerlingen blijkt dat zij de vaardigheden die zij in de training geleerd hebben ook daadwerkelijk toepassen in hun sollicitatiegesprek voor een stage of bijbaan. De meeste leerlingen denken dat de training niet noodzakelijk is om een stage of bijbaan te kunnen vinden, maar zij ervaren de training wel als steun tijdens het solliciteren.

Leerlingen:  
*“Ik heb wel echt van tevoren teruggedacht aan de training omdat ik ook geleerd had dat je van tevoren moest nadenken over wat je wilde vragen.”*  
*“Zonder de training was solliciteren waarschijnlijk ook wel gelukt, maar de training heeft me wel geholpen.”*  
*“Ik heb door de training wel iets speciaals ten opzichte van de anderen.”*

**Echtheid van training belangrijk** Leerlingen vinden de training goed omdat het lijkt op een echte sollicitatie. Met name dat de training wordt gegeven door echte werkgevers die netjes gekleed zijn, is voor hen erg belangrijk.

**Trainers zeer positief** De trainers zijn uitermate enthousiast over de training. Dit geldt ook voor trainers die de training voor het eerst gaven. Zij worden door hun deelname niet teleurgesteld.

**Positieve invloed op beeldvorming** Over het algemeen zijn de trainers na de training zeer positief in hun beeld over de leerlingen. Zij geven daarbij vaak aan positief verrast te zijn. Ongeveer de helft van de trainers geeft dan ook zelf aan door de training een positiever beeld te hebben gekregen van de doelgroep.

**Wat is volgens jou zelf écht belangrijk bij een sollicitatiegesprek?**



Trainers:  
*“Uit de media heb je een bepaald beeld, wat absoluut niet klopt met het beeld van de leerlingen wat ik gekregen heb.”*  
*“Ik had veel minder interesse en veel meer passiviteit verwacht. Deze leerlingen hebben veel te leren en dat wilden ze ook, was mijn indruk.”*  
*“Ik had het idee dat het een stuk moeilijker zou zijn de aandacht/het respect te krijgen, ik had een beeld van deze leerlingen als respectloos en vrij agressief. Beeld volledig bijgesteld!”*

### Aanbevelingen:

- Veel leerlingen geven aan het leuk te vinden de training nog een keer te krijgen. Ze kunnen wat ze de eerste keer geleerd hebben, toepassen en perfectioneren. Daarnaast zorgt herhaling van de stof ervoor dat deze beter onthouden wordt. Ook trainers geven regelmatig aan een vervolgtraining een goed idee te vinden. Er zou in een pilot gekeken kunnen worden naar de mogelijkheden van een tweede training en of dit inderdaad het gewenste effect heeft.
- Uit de literatuur komt naar voren dat uitgebreidere trainingsmethoden, waarbij gebruik gemaakt wordt van een combinatie van technieken, het meest effectief zijn. In het geval van een hierboven genoemde tweede training zouden ook andere technieken ingezet kunnen worden, zoals het filmen en terugkijken van het eigen oefengesprek.
- Hoe echter de training is, hoe beter. Dat de training wordt gegeven door echte werkgevers die netjes gekleed zijn maakt de training geloofwaardig. Het geven van de training in een professionele omgeving buiten het klaslokaal kan hier nog verder aan bijdragen.
- Besteed in de training met name aandacht aan de inhoudelijke kant van een sollicitatie zoals welke vragen ze kunnen verwachten, welke vragen ze zelf kunnen stellen en hoe ze zich kunnen voorbereiden. Hier weten de leerlingen het minste vanaf en valt dus in de training de meeste winst te behalen. Ook geven leerlingen aan hier meer behoefte aan te hebben dan aan de meer bekende onderwerpen zoals 'stevige hand geven' en 'rechttop zitten'.
- Bijna tweederde van de leerlingen vindt de training makkelijk tot heel makkelijk. Zorg dat de training op niveau blijft. Leerlingen vinden het leuk om uitgedaagd te worden.
- Verschillende leerlingen hebben verschillende uitgangspunten. Met name het wel of niet al ervaring hebben met solliciteren, heeft invloed op de kennis en het zelfvertrouwen van de leerling. Een oudere leerling met meer ervaring heeft behoefte aan een moeilijkere training dan een jongere leerling zonder ervaring. Probeer hier per groep maar ook per leerling in de training rekening mee te houden.
- Voor het leereffect is het niet nodig om alle leerlingen aan de beurt te laten komen voor een oefengesprek. Voor de beleving van de training en het echt "verdienen" van het certificaat zou het wel goed zijn. Ook voor het zelfvertrouwen van basis/kader leerlingen zou het goed zijn om alle leerlingen aan de beurt te laten komen.
- Leerlingen geven aan niet goed te weten hoe ze een goede sollicitatiebrief moeten schrijven en trainers geven aan de kwaliteit van de sollicitatiebrieven vaak laag te vinden. Er zou in de training meer aandacht besteed mogen worden aan de sollicitatiebrief en cv.