

Priprava na razgovor preko spleta

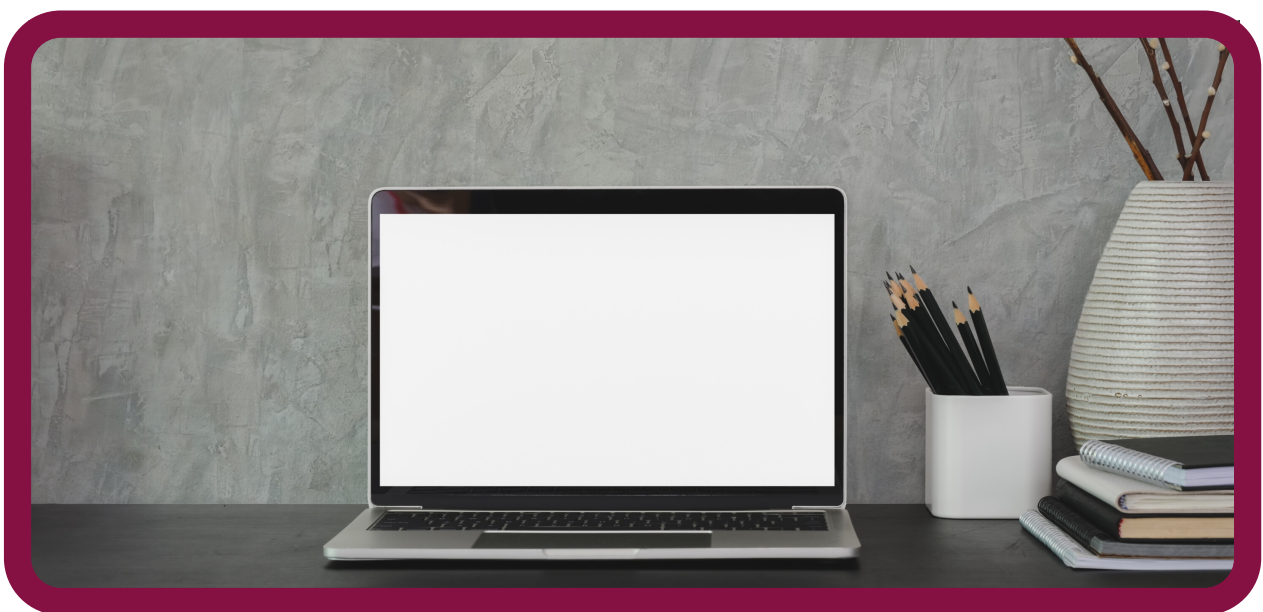
PRIROČNIK

- 1 Na kaj je dobro biti pozoren pri dogovarjanju za razgovor preko spleta?
- 2 Vsebinska priprava
- 3 Tehnična priprava
- 4 Posebnosti komunikacije preko spleta
- 5 Po razgovoru

Na kaj je dobro biti pozoren pri dogovarjanju za razgovor preko spleta?

Za organizacijo razgovora preko spleta je zgolj uskladitev termina premalo. Zato bodimo še posebej pozorni na:

- dogovor o **komunikacijskem orodju**, ki ga bomo uporabljali.
Možnosti je veliko:
 - Skype,
 - Zoom,
 - Microsoft Teams,
 - Google Hangouts,
 - Viber,
 - Whatsapp,
 - Face Time.
- Izbiro pravega **časovnega pasu**. Slovenski časovni pas je " Central European Summer Time" (GMT+2).
- Sporazum o logistiki povezovanja in klicanja. Ne škodi, če se povežemo že ob dogovoru in razjasnimo, **kdo bo poklical koga**.



Vsebinska priprava

Pogosto so ob povabilu na razgovor prisotna čustva, kot je veselje (da smo sploh dobili možnost oziroma povabilo), nemalokrat pa se kmalu zatem pojavita strah in trema pred zaposlitvenim razgovorom. Strah in trema velikokrat izvirata iz negotovosti in nepripravljenosti na situacijo razgovora.

Dobra novica je, da se na celoten potek razgovora lahko pripravimo, saj gre pri razgovoru za zaposlitev za postopek, ki je v veliki meri ustaljena praksa. Ključnega pomena za uspeh je torej temeljita priprava na razgovor, ki se prične doma, že nekaj dni pred razgovorom.

O čem razmišlja kadrovik medtem ko vodi razgovor?

- Ali bo tim lahko dobro sodeloval s kandidatom?
- Ali kandidat/ka razume bistvo razpisanega delovnega mesta?
- Kako bo kandidat/ka kos delovnim nalogam?
- Ali si kandidat/ka resnično želi delati za naše podjetje?
- Ali bo sodelovanje s kandidatom/ko za podjetje predstavljalo pozitiven doprinos?

Maša Budnar Radilović,
svetovalka za iskanje in selekcijo



Ne glede na to, kakšna vprašanja nam postavljajo, gre vedno za naše:

- mehke veščine,
- ujemanje s timom,
- dodano vrednost.

Mehke veščine

Tukaj ne gre za našo izobrazbo in znanje, prednosti ali slabosti. Gre za razvitost potenciala pri posameznih kompetencah, ki sodijo med mehke veščine (angl. soft skills). Sem spadajo: socialne kompetence, učinkovitost, vztrajnost, organizacijske sposobnosti, upravljanje stresa in druge. S preverjanjem mehkih veščin se delodajalci želijo prepričati, ali smo dorasli odgovornosti, ki jo prinaša razpisano delovno mesto. Pogosto je tako, da je lahko visok potencial na področju mehkih veščin na koncu bolj pomemben kot strokovne kompetence.

Ujemanje s timom

So naše osebne lastnosti takšne, da nas bodo člani tima sprejeli medse? Se bomo mi dobro počutili v timu?

Dodana vrednost

Kakšen bo doprinos izbranega kandidata? Ali bo dorasel delovnim nalogam? Kako močno si kandidat želi delati za podjetje? Ali so vrednote podjetja enake vrednotam, ki jih živi kandidat?

S svojim življenjepisom in predvsem na razgovoru želimo delodajalcu posredovati sporočilo, da:

- smo avtentični,
- smo profesionalni,
- se bomo dobro ujeli s timom.

Klara Zavrl
vodja programa zaposlovanja



Ključnega pomena za uspeh je poznavanje sebe

Odgovorimo si na naslednja vprašanja:

- Katere so moje najmočnejše kompetence na področju mehkih veščin, lastnosti, znanja, interesi, šibka področja, močna področja?
- Na kakšen način lahko izboljšam šibka področja?
- Kako delujem v timu? Kaj mi je pomembno pri timskem delu?
- Katere so moje prednosti za konkretno delovno mesto, podkrepljene z opisom, dosežki, situacijo?
- Zakaj sem primeren za to delovno mesto? Ali ustrezam pričakovanjem delodajalca?
- Določite, kaj je pomembno za vas: katere vrednote, delovni načini in okolje vam ustrezajo?
- Ali je delovno mesto in podjetje skladno z mojimi vrednotami, željami, potrebami in pričakovanji?

Psihometrično testiranje

Del razgovora je lahko tudi psihometrično testiranje. Namen testiranja je preverjanje kompatibilnosti s potencialno ekipo in skladnosti našega psihološkega profila z zahtevami delovnega mesta, za katerega iščejo kandidata. Priporočljivo je, da testiranja rešujemo spočiti in na vprašanja odgovarjamo hitro, brez prevelikega razmisleka. Imejmo v mislih, da pravih in napačnih odgovorov ni, le iskreni odgovori pa bodo pokazali naš dejanski profil. Ni dobrih in slabih osebnostnih profilov, so le taki bi bolj ali manj ustrezajo določenim delovnim mestom.

Maša Žilevski
svetovalka - psihologinja



Faze razgovora s primeri vprašanj

Razgovor najpogosteje zajema spodnje korake:

1. Uvodni pogovor

- prebijanje ledu

2. Spoznavanje/predstavitev podjetja

- predstavitev podjetja in delovnega mesta, za katerega kandidiramo

3. Samopredstavitev

- Ali obstajajo nasprotja, oziroma pomanjkljivosti v življenjepisu?
- Kako prepričljivo je kandidat predstavil svoje dosežke in uspehe?
- Ali je kandidat samozavesten in suveren?
- Ali se je kandidat pripravil in se zanima za razpisano delovno mesto in obenem oceni tudi zanimanje in poznavanje podjetja?
- Katera kandidatova močna področja in kompetence pridejo v poštev za razpisano delovno mesto?

4. Vprašanja, vezana na delo in osebnost

- Kakšne so vaše delovne izkušnje? Katera znanja ste pridobili?
- Zakaj želite delati za naše podjetje?
- Zakaj naj bi zaposlili prav vas?
- Kakšne so vaše prednosti in slabosti v primerjavi z drugimi kandidati?
- Kako bi lahko s svojim delom prispevali pri nas?
- Kaj veste o našem podjetju?
- V kakšnih pogojih najlaže in najboljše delate?
- Katere tri stvari so za vas pri delu najpomembnejše?
- Kako si predstavljate idealno delovno mesto?
- Kaj vas pri delu motivira?
- Kako delate pod pritiskom?
- Kako se vidite čez pet let?
- Ste se pripravljene zaradi službe preseliti?
- Zakaj želite zapustiti trenutno delovno mesto?
- Ali raje delate sami ali v skupini?

5. Vedenjska vprašanja

Za vedenjska vprašanja je značilno da:

- se nanašajo na pretekle dogodke in izkušnje,
- temeljijo na ugotovitvah, da je preteklo vedenje v podobnih situacijah relativno zanesljiv napovednik vedenja v prihodnosti,
- zahtevajo priklic in opis dejanskega dogodka iz preteklosti, ki opisuje zahtevano izkušnjo/situacijo,
- pri odgovoru je spraševalec pozoren na konkretna vedenja, ki nakazujejo na razvitost posamezne kompetence,
- spraševalec pogosto postavlja odprta vprašanja ter podvprašanja, ki usmerjajo k čimbolj konkretnemu in specifičnemu odgovoru,
- spraševalec postavlja vedenjska vprašanja, ki so povezana s ključnimi kompetencami, potrebnimi za opravljanje dela.
- Npr: Opišite mi konkretno situacijo, ko ste bili neuspešni.

6. Situacijska vprašanja

- Kaj bi naredili, če...
- Kako bi se znašli v situaciji v kateri...

7. Tehnična vprašanja

- Kdaj bi lahko pričeli z delom?
- Kakšno plačo pričakujete?
- Ali vam vožnja predstavlja oviro?

Tehnike odgovarjanja

Najbolj poznane tehnike odgovarjanja so:

- STAR tehnika
- PAP tehnika (pogled, argumentacija, primer)
- za in proti tehnika (analiza, argumentacija, odločitev)

Katera vprašanja postaviti na razgovoru?

Po končanem delu samopredstavitve sledi del, ko lahko kandidat postavi vprašanja delodajalcu. Dobro je, da imamo že vnaprej pripravljena okvirna vprašanja, ki bodo v vsakem primeru smiselna in na mestu.

Primeri vprašanj:

- Kako bo potekalo moje uvajanje v delo?
- Kdo bo odgovoren za moje uvajanje in koliko časa bo potekalo?
- Kdaj bom lahko delo samostojno opravljal?
- Kakšni so pričakovani rezultati na tem delovnem mestu in kako se bo ocenjevala delovna uspešnost?
- Komu bom odgovoren za svoje delo? Kdo bo moj nadrejeni?
- Ali bom delal samostojno ali v skupini?
- Kdo so moji sodelavci?
- Kakšne so možnosti napredovanja in dodatnega izobraževanja?
- Kdo je do sedaj opravljal to delo in zakaj ga več ne opravlja?
- Kakšni so kratkoročni in dolgoročni cilji podjetja?
- Katere so prednosti in slabosti v primerjavi z drugimi konkurenčnimi podjetji?
- Kakšne so naloge posameznih oddelkov?

Zaključek razgovora

Zadnje minute razgovora so zelo primerne za postavljanje zadnjih vprašanj. Predvsem nas tu zanima nadaljni potek izbora. Preden se poslovimo, je pametno zastaviti naslednji dve vprašanji:

- Kdaj lahko pričakujem odgovor?
- Kakšni so naslednji koraki izbirnega postopka?

Blaž Bejek

Senior svetovalec za iskanje in selekcijo



Tehnična priprava

Med predpripravo na razgovor pomaga strahospoštovanje do brezhibnega delovanja tehnike, zato:

- preizkusimo svojo **internetno povezavo** ter program, ki ga uporabljamo, pa tudi **kamero, zvočnike/slušalke** in **mikrofon**. To storimo dan ali uro pred začetkom razgovora (5 minut je premalo).
- Pravočasno preverimo **gesla** za dostop do spletnih računov (Skype,...) in in poskrbimo, da ima naš profil profesionalno osebno **fotografijo** in **vzdevek**.
- Izberemo prostor z **nevtralnimi ozadjem** in naravno svetlobo, ki ne prihaja od zadaj. Pri izboru oblačil, pričeske in ličil se držimo business casual ravni.
- Da bi se lahko med razgovorom osredotočili na vsebino, pred pričetkom **utišajmo** telefon, izklopimo obvestila na računalniku, ugasnimo radio ali televizor, zaprimo okna...

Tako pripravljeni se bomo lažje sprostili in ohranjali zbranost ter pustili boljši vtis.

Če je možno, se med razgovorom preko spleta umaknemo v ločen prostor in druge stanovalce prosimo, da nas v času razgovora ne motijo.

Sonja Galjet
strokovna sodelavka pri projektu SPIN



Posebnosti komunikacije preko spleta

Zaveden vklop neverbalnega. Večini pogled nase skozi oči kamere ni preveč prijeten, kar se odraža tudi na govorici telesa.

- Izognimo se mrščenju, pretirani resnobi, presedanju, podpiranju glave z roko, prekrižanim rokam, tapkanju s prsti ipd.
- Osredotočimo se na vzpostavljanje očesnega stika, s katerim bomo vzbujali zaupanje in odražali samozavest ter kredibilnost.
- Nadenimo si pristen nasmeh in se nagnimo nekoliko naprej, saj tako izrazimo pozitivno naravnost in zanimanje, svoje razumevanje in potrpežljivost pa poudarimo s kimanjem.
- Pozorni smo na ton glasu, ki bo v primeru pozitivne naravnosti, samozavesti in koticov ust, obrnjenih navzgor, toplejši, prijetnejši, prijaznejši in za sogovornika bolj zapomljiv.

Brez zaletavanja. Komunikacija preko spleta še toliko bolj vzpodbuja poslušanje in zahteva taktnost pri vključevanju v pogovor.

- Sledimo sogovorniku, ki bo v želji, da nas spozna, ponudil priložnosti vaši besedi z vprašanji ali jasnimi iztočnicami.
- V izogib skakanju v besedo nam je lahko, preden spregovorimo, v pomoč dodaten vdih.
- Pasti, v katere se lahko ujamemo, so tudi večje hitenje in premajhna jedrnatost, uporaba preveč sproščenih ali neprimernih besed za razgovor, izguba osredotočenosti pri odgovorih... Zato vadite, lahko pred kamero ali ogledalom, dokler ne boste zadovoljni s svojo predstavitvijo.

Kljub odličnim predpripravam je priložnosti, da gre kaj po svoje, veliko. Če se to zgodi, boste imeli odlično priložnost pokazati svoje spretnosti upravljanja s stresom ali iskanja rešitev. Izkoristite jo z mirnostjo, nasmehom in iznajdljivostjo.

Po razgovoru

Ko je razgovor mimo, je prav, da si vzamemo čas za samorefleksijo in si postavimo naslednja vprašanja:

- Kako je potekal razgovor?
- Ali sem bil s svojimi odgovori na vprašanja zadovoljen?
- Kaj je bilo dobro izpeljano? Kaj bi naslednjič izboljšal?
- Ali me je delodajalec prepričal in sem dobil odgovore na vprašanja, ki sem jih postavil?

Če je razgovor potekal skladno z našimi pričakovanji in nam je še vedno cilj, da zaposlitev dobimo, je na mestu, da sogovorniku posredujemo elektronsko sporočilo in se zahvalimo za razgovor.

Zavrnitev na razgovoru

Čeprav je težko, ostanimo vztrajni in aktivno iščimo zaposlitev naprej ter zaupajmo vase. Vzemimo to izkušnjo kot izziv in ne kot osebni poraz. V kolikor se zavrnitve vrstijo, je to lahko pokazatelj, da je pri naši strategiji iskanja zaposlitve potrebno nekaj spremeniti.

V Competu vam pri tem lahko pomagamo. Ko si ustvarite profil na www.competo.jobs, vas vabimo, da se dogovorite za **brezplačni informativni razgovor** z našimi svetovalci. Pri nas ste vselej dobrodošli. Z nasveti, priporočili in osebnim pristopom se bomo potrudili, da vam pomagamo pri iskanju novega kariernega izziva.

Laura Smrekar,
partnerica in direktorica komuniciranja



Ustvari si profil na www.competo.jobs

