PROFESIONEEL SELECTEREN BIJ PLURYN

'Organisaties die de kunst verstaan om competente medewerkers te selecteren, worden de koplopers in hun sector'. Deze stelling is van alle tijden en geldt zowel in een krappe als ruime arbeidsmarkt. Pluryn onderschrijft 'm dan ook en niet alleen in woorden. Zo organiseerden Brigitte Heesen en Jola Bel voor hun leidinggevenden de in-company training Selectiegesprekken. Met deze personeelsadviseurs blikken wij terug op deze interactieve trainingen.

Vanaf minuut één praktisch!

'Ondanks de economische tegenwind, nemen wij nog steeds mensen aan. Echter, het voeren van selectiegesprekken is voor onze leidinggevenden geen dagelijkse kost', maar wel een belangrijk onderdeel binnen een zeer breed takenpakket, begint Jola. 'De noodzaak om talenten te selecteren op een steeds krapper wordende arbeidsmarkt en nog beter te toetsen of mensen ook gekwalificeerd zijn voor het werken met onze doelgroep wordt zeker gevoeld'. Ons voorstel om een training *Selectiegesprekken* te organiseren viel dus in goede aarde. Onze leidinggevenden zijn echte multitaskers en deze training moest dan ook vooral praktisch zijn en haar nut snel bewijzen. Vooraf lazen zij de relevante literatuur en bereidden zich voor op een selectiegesprek dat zij binnenkort zouden gaan voeren', aldus Brigitte. 'Door deze huiswerkopdracht was het praktijkgehalte van de training vanaf minuut één hoog.´

Thuiswerkopdracht

Voorafgaande aan de training bereiden de deelnemers zich aan de hand van een vacaturetekst, functiebeschrijving en/of competentieprofiel voor op een selectiegesprek dat zij binnenkort gaan voeren. Verder lezen zij de syllabus en de artikelen *Selecteren op lerend vermogen* en *Wervend Selecteren* en mailen hun leerwensen en cases aan de trainer.

Gedragsgericht interviewen met STARR

In de ochtend werd stil gestaan bij de vraag hoe de validiteit van het selectiegesprek verhoogd kan worden. Deze validiteit ('is dit de kandidaat die wij zoeken?') wordt verhoogd door:

- de juiste vragen te stellen en aandachtig te luisteren
- gedragsgericht interviewen volgens de STARR methodiek
- het selectiegesprek te structureren

'De opmerking dat menig selecteur toch wel veel in het selectiegesprek aan het woord is, werd door een aantal deelnemers met een glimlach aangehoord', aldus Jola. 'Natuurlijk weten onze selecteurs dat hoe meer zij aan het woord zijn, hoe minder zij van de sollicitant te weten komen. Het omzeilen van deze en andere valkuilen is dan ook de uitdaging'. Dit was dan ook een voorname reden om in de ochtend uitgebreid te oefenen in het stellen van vragen.

Vervolgens kregen de deelnemers tekst en uitleg over de theorie van het gedragsgericht interviewen en keken zij naar een video over deze methodiek.
De basisgedachte achter gedragsgericht interviewen is dat gedrag uit het verleden de beste voorspeller is voor toekomstig gedrag. De methodiek richt zich dan ook op het verzamelen van informatie over gedrag dat, ten aanzien van een bepaalde vaardigheid of persoonseigenschap, in het verleden vertoond is. De selecteur stelt dus geen fantasievragen maar gedragsgerichte vragen, niet het *kennen* of *weten* staat centraal maar het *kunnen* en *zijn*. De vragen worden dan ook in de verleden tijd gesteld ('wat deed u?' in plaats van 'wat zou u doen?').

Niet : wat zou u doen met een boze / teleurgestelde klant?

Wel : hoe hebt u de meest boze klant ooit te woord gestaan?

Niet : wat zou doen bij een piekdrukte?

Wel : wat deed u toen alles en iedereen tegelijkertijd aan uw bureau stond?

Bron: handboek Werving en Selectie

'Voor de meeste deelnemers was deze theorie toch wel een eye opener'. Met behulp van functiebeschrijving en de theorie bereidden zij zich aan het einde van de ochtend voor op een 'levensecht' selectiegesprek dat zij die middag zouden voeren.

Oefenen in het echt

'In de middag werd er in het echt geoefend', vertelt Jola. In beiden trainingen waren deelnemers aanwezig die recent bij Pluryn in dienst zijn getreden. 'Deze nieuwe collega's mochten dan ook 'vrijwillig' de rol van sollicitant spelen'. 'Deze selecteurs voerden, soms met een collega, een selectiegesprek waarin zij de mate van aanwezigheid van competenties als *flexibiliteit, samenwerken, plannen en organiseren, stressbestendigheid,* et cetera probeerde te achterhalen'. Deze oefening is door de deelnemers als heel waardevol ervaren omdat het geen rollenspel was. De sollicitanten moesten echt vertellen over hun ervaringen bij hun vorige werkgevers. Naast waardevolle feedback van de trainer ontvingen zij tips van collega's.

Zo moest de één meer doorvragen en de ander zijn vragen meer gedragsgericht stellen', aldus Jola. 'Ook is een ieder zich nu bewust dat het heel belangrijk is eerst een beeld te krijgen van de situatie waarin de sollicitant zijn ervaring heeft opgedaan om daarna scherp in te zoomen op de eigen rol en acties. Hierin bleek dat sommigen best doortastender wilden worden in hun vraagstelling', vertelt Brigitte.

Reacties van de deelnemers

- interviewen met behulp van de STARR methodiek opgefrist en gekeken hoe wij dat het beste in kunnen zetten bij onze sollicitaties. Zinvolle dag!
- prima training, praktijkgerichte werkvormen en een praktische methodiek. Al met al een leerzame trainingsdag en zeker een aanrader!
- het oefenen met Starr ging heel prettig en wij zijn tot goede inzichten gekomen om en hoe in de selectiegesprekken goed door te vragen en daarmee te toetsen
- mooi dat verschillende elementen van de werving, waaronder arbeidsproef en referenties, aan bod zijn gekomen
- veel gehad aan het delen van informatie met collega's uit het veld
- vernieuwend voor mij en zinvol. Duidelijke voorbeelden en uitleg over de methode.
- de training vond ik een kadootje! De wijze van aanpak, met respect voor de ander maar wel prikkelen, sprak mij zeer aan. Geen gekunstelde training maar juist een praktische.

Nuttig en leerzaam

'Al met al een nuttige en leerzame training die zeker heeft bij gedragen aan het nog meer vaardig maken van onze leidinggevenden in het voorbereiden en voeren van selectiegesprekken. Ook is van de gelegenheid gebruik gemaakt om met elkaar ideeën uit te wisselen over hoe het selectieproces binnen Pluryn verder te professionaliseren. Hun tips en adviezen worden nu uitgewerkt en dat is ook weer in ieders voordeel', aldus Brigitte aan het einde van dit rondetafelgesprek.