PROFESSIONEEL SELECTEREN BIJ STORK

STORK® & VAN DEN BERG training & advies

Op het juiste moment het juiste talent binnenhalen voor de juiste plek. De organisatie die dat goed voor elkaar heeft, heeft daarmee een belangrijk voordeel op de concurrentie. Die stelling is van alle tijden en geldt zowel voor een krappe als een ruime arbeidsmarkt. Stork onderschrijft deze stelling niet alleen in woorden, maar ook in daden. Zo organiseerden Suzanne Nijssen, recruiter van de afdeling HR, en Estelle de Hingh, Deployment Manager van de afdeling Project Management, voor de managers drie trainingen Selectiegesprekken.

Vanaf minuut één praktisch!

Ondanks de economische tegenwind, neemt Stork mensen aan. De eerste (brieven)selectie doen Suzanne en Estelle om daarna met de manager het eerste selectiegesprek te voeren. Omdat het voeren van selectiegesprekken voor hen geen dagelijkse kost is, volgden deze doeners de praktische incompany training Selectiegesprekken. Voorafgaand aan de training lazen de deelnemers de relevante literatuur en bereidde zich, samen met een collega, voor op een selectiegesprek dat zij binnenkort in het echt zouden gaan voeren. Door deze huiswerkopdracht was het praktijkgehalte van deze 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 structuren

De opmerking dat menig selecteur toch wel veel in het selectiegesprek aan het woord is, werd door menig deelnemer met een glimlach aangehoord. Natuurlijk weten selecteurs, ook die van Stork, dat hoe meer zij aan het woord zijn, hoe minder zij van de sollicitant te weten komen. Maar weten is wat anders dan toepassen. 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 bekeken 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 : wat zou u doen met een boze / teleurgestelde klant?

Wel : hoe hebt u de meeste 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 een job description en de theorie bereidde 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 solliciteerde Suzanne op de vacature die de deelnemers in de ochtend hadden 'meegenomen' in hun voorbereiding. Iedere deelnemer voerde, soms met een collega, met Suzanne een selectiegesprek met als doel de mate van aanwezigheid van soft skills als *flexibiliteit, samenwerken, initiatief*, et cetera te achterhalen'. Deze oefening is door de deelnemers als heel waardevol ervaren omdat het geen rollenspel was. Suzanne vertelde echt over de ervaringen bij haar vorige werkgevers. Naast waardevolle feedback van de trainer, ontvingen de deelnemers tips van collega's en van sollicitant Suzanne.

Zo moest de één meer doorvragen en de ander zijn vragen meer gedragsgericht stellen. 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 bleken sommigen toch te voorzichtig te zijn in hun vraagstelling.

Quotes deelnemers

- ik heb heerlijk geoefend en weer collega's op andere wijze leren kennen
- altijd goed om je eigen technieken eens in een veilige omgeving te kunnen testen en bekritiseren……
- ik heb een leuke tool erbij gekregen om een gesprek verder/meer vorm te kunnen geven

Nuttig en leerzaam

Al met al vonden de deelnemer de training nuttig en leerzaam. De training heeft zeker bijgedragen aan het nog meer vaardig maken van de Stork 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 proces binnen Stork nog verder geprofessionaliseerd kan worden. Deze ideeën worden, indien mogelijk, omgezet in acties die leiden tot een verdere professionalisatie van het werving- en selectieproces bij Stork.

Loek Wijchers, Ton Barning en Jacco van den Berg namen deze zomer het boek Handboek Werving en Selectie stevig op de schop. Dit boek verschijnt najaar 2009. Waar gaat dit boek over? Op het juiste moment het juiste talent binnen halen voor de juiste plek. De organisatie die dat goed voor elkaar heeft, heeft daarmee een belangrijk voordeel op de concurrentie. Die stelling is van alle tijden, en geldt zowel voor een krappe als een ruime arbeidsmarkt. Vult u als personeelsfunctionaris uw rol als selecteur professioneel in, dan levert u blijvend en aantoonbaar grote toegevoegde waarde voorde organisatie. Het Handboek Werving en Selectie biedt u in één uitgave alle actuele kennis die u als professionele selecteur nodig heeft. Van het onderzoek dat u doet voordat u met werven begint,de manier waarop u de juiste kandidaten bereikt, hoe selectiegesprekken voert en hoe u tot een juiste beslissing komt op basis van psychologisch onderzoek of een assessment center tot het opstellen van een arbeidsovereenkomst en het inwerken van de nieuwe medewerker. Het handboek is inmiddels een begrip in de markt. Het heeft zich bewezen als het enige echt volledige standaardwerk. Naast de theorie vindt u de nodige praktische tips, checklists, praktijkvoorbeelden en voorbeelden van formulieren en brieven. En natuurlijk een volledig overzicht van relevante wet- en regelgeving.