

Dankzij STARR-methode

# Sollicitant ontmaskerd

Kommertijd of een topje van de ijsberg? Afgelopen zomer verschenen in veel artikelen in dag- en vakbladen over pochende sollicitanten en (top) bestuurders, die in Amerika diploma's hadden gekocht. Op het gebied van diplomavervalsing doen recherchebureaus goede zaken.

Het ontmaskeren van jokkende sollicitanten moet de selecteur zelf doen. Ondanks hun listen en lagen kunnen oplettende selecteurs de jokkebrokken ontmaskeren voor het arbeidscontract is getekend. Nu kan een eenmaal ontmaskerde leugenaars weliswaar op staande voet worden ontslagen, maar dan moet je als selecteur weer helemaal opnieuw beginnen met de werving en selectie van een opvolger. Het is beter om de jokkende sollicitant eerder te betrappen. Dat kan uiteraard door explicieter te vragen om diploma's en telefoonnummers van referenties. Maar doortrapte leugenaars zijn moeilijker te ontmaskeren. De kunst is om in een selectiegesprek het kaf van het koren te scheiden. Ervaringsgericht interviewen volgens de STARR-methode biedt soulaas. De basisgedachte is dat ervaringen uit het verleden de beste voorspellers zijn voor toekomstig gedrag. De methodiek richt zich dan op het verzamelen van informatie over gedrag dat, ten aanzien van bepaalde competentie, in het verleden reeds is vertoond.

## Bewijzen

Dus niet het kennen of weten staat op de

voorgond, maar het kunnen en zijn. De vragen worden dan ook in de verleden tijd gesteld. De claimende sollicitant moet maar eens vertellen over zijn ervaringen en bewijzen dat hij echt met bepaalde bijltjes heeft gehakt. In het gesprek vraagt de selecteur door over gebeurtenissen uit het verleden, waarin de kandidaat een bepaalde vaardigheid gebruikte of waar een beroep werd gedaan op een bepaalde persoons-eigenschap. De vragen doorlopen vijf niveaus: situatie, taak, actie, resultaat en reflectie: de STARR-methodiek. In de situatiefase spreekt de sollicitant in de wij-vorm of in andere vrij onpersoonlijke vormen, zoals *bij ons, men, ons team* en *onze organisatie*. Deze fase eindigt met een concreet en gedetailleerd beeld over de situatie waarin deze ervaring zich heeft afgespeeld. Een jokkende sollicitant rolt vaak door de eerste stap heen. Anders wordt het als de vragen explicieter worden en de sollicitant in de ik-vorm moet gaan vragen. In de volgende fasen van het gesprek staan de taak, doorgevoerde acties en de resultaten ervan, centraal. Als de sollicitant op afstand betrokken was en dus onvoldoende dicht bij het vuur heeft gezeten, dan kan

hij er niet veel over vertellen en wordt het lastig er vragen over te beantwoorden.

## Openlijk

Schroom als selecteur niet om door te vragen en leg de sollicitant het vuur aan de schenen. Spreek uit dat het verhaal *dun* is en zet de claimende sollicitant aan het werk door nog meer vragen en voorbeelden. Maak niet de vergissing om coulant te zijn, maar blijf scherp doorvragen. Eventuele twijfels kunt u openlijk ter sprake brengen. Wellicht tijd om afscheid te nemen van de leugenaars. Zijn selecteurs met STARR verzekerd van louter eerlijke instromers? Helaas niet. Sommige sollicitanten zijn even moeilijk te vangen als palingen in een emmer gelei. Slechts een schrale troost rest daarbij: op den duur vallen ze toch wel door de mand. En als ze dat niet doen, zijn hun leugens toch nog ergens goed voor geweest. ■

Jacco van den Berg

