



Aarzeling om iemand 'op afstand' aan te nemen?

Nu we bijna allemaal thuiswerken of in een crisisteam keihard aan de slag zijn rijst de vraag: Hoe neem je wél nieuwe mensen aan, als je ze niet aan tafel recht in de ogen kunt kijken? Je wilt een nieuwe collega vinden die goed bij jouw organisatie past en over de juiste competenties beschikt. Als je de selectieprocedure op afstand moet doen, lijkt dat al helemaal ingewikkeld.

Regio Talent B.V.
Arcadialaan 28b
1813 KN Alkmaar

T 072 - 512 47 63

NL45 INGB 0007 9858 02
KvK 37126299

www.regiotalent.nl
info@regiotalent.nl

Wij helpen je op weg met deze praktische tips voor online sollicitatiegesprekken:

1. Bereid je goed voor op het gesprek

Verzeker je van de doelen van jouw gesprek en neem alle verzamelde informatie over jouw sollicitant door. Wat kan je bijvoorbeeld opmaken uit het persoonlijke profiel op LinkedIn? Stel jezelf dan een aantal vragen: Wat springt eruit? Zowel positief als negatief? Wat wil jij zelf altijd weten van elke kandidaat? Welke aanvullende vragen wil je stellen? Wat is in het vorige gesprek blijven liggen? En als je het gesprek samen met een collega voert: wat is jullie rolverdeling? Gebruik daarbij ieders sterke punten: de één bespreekt de sfeer, de ander de feiten? Of de één heeft het over de waarden en de ander de competenties. En als laatste natuurlijk: werkt de technologie goed? Test de verbinding, zit recht voor de camera en zoek een rustige plek!

2. Breek het ijs!

Het kan voor een kandidaat soms best een beetje gek of spannend zijn als je elkaar voor het eerst ontmoet via een scherm. Dus zorg ervoor dat je direct het ijs breekt. Stel jouw sollicitant op z'n gemak: start met koetjes en kalfjes, maak een grapje of laat jouw huidige (provisorische) werkplek zien en vertel er iets over. Daarna schakel je gemakkelijker over om dat goede gesprek te gaan voeren. Realiseer je dat het jouw doel is om veel van de sollicitant te weten te komen en een zo'n reëel mogelijk beeld te krijgen. Stel de sollicitant gerust dat het kan gebeuren dat de verbinding wordt verbroken, dat het beeld misschien hapert of dat het geluid wegvalt. Maar dat jij altijd dan weer het initiatief neemt om contact te zoeken.

3. Persoonlijk

Door het gesprek persoonlijk te maken zorg je ervoor dat je iemand echt leert kennen. Dus schroom niet om het persoonlijk te maken; vertel iets over jezelf en nodig de kandidaat uit om hetzelfde te doen. Geef daarom het goede voorbeeld en vertel over de ups en downs in jouw carrière of neem wat meer tijd dan normaal om over jouw hobby's te vertellen. De kandidaat zal ook makkelijker meer over zichzelf delen en jullie kunnen daardoor samen ontdekken of er een match is. Maak écht een connectie door je niet te laten

afleiden (door jouw mobiele telefoon, de mail, je katten of je kinderen). Maak notities op een blocnote want mee typen maakt geluid en komt niet goed over. Kijk aandachtig in de camera en als het mogelijk is, plaats het venster van het videobeeld van de sollicitant onder jouw webcam, zodat het overkomt alsof je elkaar echt aankijkt.

4. Gebruik documenten

Het is handig als je het organogram of een video over de afdeling/het bedrijf kunt delen tijdens het gesprek via 'screen sharing'. Zorg er ook voor dat je de essentiële competenties deelt en kom daar tijdens het gesprek uitgebreid op terug. Je zou er ook voor kunnen kiezen om een virtuele tour te geven door jouw organisatie (kort filmpje met je telefoon geeft al een eerste indruk). Let op dat je, als je jouw scherm deelt, niet per ongeluk privacy gevoelige informatie laat zien.

5. Bespreek de organisatiecultuur

Juist nu is het belangrijk om te vertellen over de cultuur die bij jullie leeft. Vertel over hoe jullie kernwaarden tot leven komen, geef een voorbeeld van de solidariteit in jullie organisatie, manier van samenwerken of ontspannen, zoals videobellen op vrijdagmiddag om de borrel in leven te houden. Vraag in welke kernwaarden hij/zij zich het meest herkent en waarom.

6. Het blijft een sollicitatiegesprek...

Uiteindelijk blijft het gewoon een sollicitatiegesprek, dus handel daar ook naar. Je bent op zoek naar een match op competenties en persoonlijkheid. Blijf daarom juist via de videoverbinding benoemen wat je ziet en voelt. En vraag dóór als je twijfelt, zodat je zeker weet dat je het hele verhaal hebt gehoord. Je kunt vooraf een casus bedenken en die voorleggen. Bij een video sollicitatiegesprek is het onderling uitwisselen van ideeën net als bij een face-to-face interview. Ook op afstand kun jij deze match prima onderzoeken én vinden.....Veel succes!

7. Toch nog meer behoefte aan een scherpe blik?

Wil je een verdiepingsslag toevoegen aan de selectieprocedure? Dit kan goed door het afnemen van een online of een volledig digitaal assessment. Het geeft je inzicht in geschiktheid van de kandidaat en brengt de kwaliteiten en valkuilen in beeld. Hiermee heb je in de onboarding (zeker als dit óók op afstand gebeurt) een stapje voor. Geïnteresseerd in de mogelijkheden? Vraag het onze assessmentpsychologen: 072 5125230 of info@hsadviesgroep.nl

HELP.....?

Vraagt jouw business nu ál jouw aandacht en heb je tegelijkertijd wél die nieuwe collega z.s.m. nodig? Bel ons dan gerust, dan nemen wij deze Werving & Selectie procedure je graag uit handen: www.regiotalent.nl