

# SLIM SELECTEREN IN ZEVEN STAPPEN

DOWNLOADS BIJ MODULE 4

## Vorbereiding op en aandachtspunten voor het assessment-resultaten-gesprek.

Eerst nog even een reminder:

- Jouw rol in dit gesprek is niet die van adviseur voor de sollicitant. Jij hoeft hem of haar dus beslist niet te overtuigen van de juistheid van de assessmentresultaten.
- Stel je luisterend, belangstellend en vragend op en beweeg mee met de kandidaat.
- Gebruik dit gesprek om jouw beeld van je sollicitant verder op te bouwen en aan te scherpen.
- Lees ter voorbereiding het assessmentrapport. Naarmate je er meer ervaring mee krijgt kan dat steeds globaler. Lees de hoofdstukken met lage scores wel even extra goed door, zodat je weet of en zo ja welke andere kleurbepalende eigenschappen daarin worden genoemd.
- Kijk ter voorbereiding ook vast even hoe het rapport zich verhoudt tot het zoekprofiel en tot de aandachtspunten die je uit sollicitatiegesprek hebt gedestilleerd.

Open je gesprek standaard met de vraag:

‘Kan je aangeven wat dit talent-assessment jou heeft opgeleverd?’

Wees nu alert op de vraag of de kandidaat het over zichzelf of over het assessment gaat hebben (en benoem ook wat je waarneemt).

Daarna zou je de volgende vervolgvragen kunnen stellen\*:

- Wat vond je leuk om over jezelf terug te lezen?
- Wat vond je eigenlijk niet zo leuk om te lezen?
- Kan je een eigenschap benoemen waar je trots op bent en dan aangeven hoe je die in je werk benut?
- Kan je ook een eigenschap benoemen waar je soms last van hebt in je werk en kan je aangeven hoe je daar dan mee omgaat?
- Als je één eigenschap van jezelf uit zou moeten kiezen waar je je op wilt ontwikkelen welke zou dat dan zijn?
- Heb je een idee hoe je dat op zou kunnen pakken?
- Denk je dat je met dit profiel tot je recht gaat komen in deze functie?

Als de sollicitant het eerst en vooral over het assessment gaat hebben in plaats van over zichzelf, laat je vooral niet verleiden tot een inhoudelijke discussie en blijf koste wat het kost uit de ‘ja maar’ valkuil. Geef aan dat het assessment niet heilig is en dat zowel het assessment als dit gesprek bedoeld is om jouw beeld over de ander verder op te bouwen.

Je volgende vraag (na de standaard openingsvraag) zou kunnen zijn:

‘Laten we eens beginnen met de punten in het rapport waar je jezelf wel in herkent. Wat vond je leuk om over jezelf terug te lezen?’

Daarna kan je dezelfde vragen gebruiken als bovengenoemd.  
Bespreek daarna de thema's die naar aanleiding van het sollicitatiegesprek bij je opgekomen zijn (in relatie tot de assessmentresultaten).

Evaluatievragen over het assessment-resultaten-gesprek t.b.v. het selectieproces.

- Kan de sollicitant realistisch en kritisch reflecteren op de assessmentresultaten?
- Zijn er op basis van de concrete scores thema's in het algemeen waar we ons zorgen over moeten maken? Zo ja welke?
- Onderkent de sollicitant deze thema's en kan hij/zij aangeven hoe hij/zij daar nu in de praktijk mee omgaat?
- Welke coping strategieën benoemt de kandidaat?
- Heeft de kandidaat zich voorbereid op de vraag welke competentie aandacht behoeft?
- Heeft de kandidaat een eerste idee hoe dat aan te pakken?
- Lijkt de kandidaat (in aard en aanleg) wat jou betreft in voldoende mate op het zoekprofiel? Dus inclusief de vooraf bedachte concessies?
- Schat je in dat de kandidaat in staat is zich te ontwikkelen in de daarvoor maximaal beschikbare tijd?