

1. Het wazige profiel

Als het profiel dat jullie zoeken niet helder is, of niet goed afgestemd onderling, wordt de zoektocht onnodig moeilijk: je krijgt niet de juiste kandidaten binnen, de interviewers zitten niet op dezelfde lijn, de kandidaat haakt halverwege af. In het slechtste geval ontdek je pas een aantal weken of maanden na de start van de nieuwe collega dat er heel wat misverstanden heersen.

De interne job description is nooit voldoende om een helder profiel te hebben – die zegt alleen maar iets over WAT de kandidaat gaat moeten doen, maar niks over de **succesfactoren**.

Besprek en aligneer met alle betrokkenen op zijn minst 2 dingen:

- Wat zijn de 5 must-have eigenschappen om succesvol te zijn in deze functie?
- Wat zijn de 3 belangrijkste dingen die iemand kunnen doen falen?

2. Het onvoorspelbare selectieproces

Niets erger voor een kandidaat, dan het gevoel te hebben aan het lijntje te worden gehouden.

Dingen als wekenlange stilte na het eerste gesprek, of extra interviews die op het einde van het proces worden toegevoegd, kunnen zelfs de beste kandidaat doen afhaken.

- Beperk het aantal gesprekken/stappen waar een kandidaat moet doorgaan tot maximaal 4 à 5: 1 of 2 kennismakingsgesprekken, een assessment, een gesprek met de N+2, de contractnegotiatie
- Zorg ervoor dat deze stappen vooraf voor iedereen, inclusief de kandidaat, helder zijn

3. Het interview met te enge focus

Wat moet je echt weten over een kandidaat voor je een contract tekent?

- **Kan** de kandidaat de functie – **in deze omgeving?**

Iemand kan héél succesvol zijn in een bepaalde omgeving, en helemaal verloren lopen in een andere.

In welke omgeving(en) is de kandidaat succesvol geweest? In welke minder? Kan jouw bedrijf deze kandidaat bieden wat hij nodig heeft om succesvol te zijn?

- **Wil** de kandidaat de functie ook echt doen – **op langere termijn?**

Op zoek zijn naar 'een nieuwe uitdaging' is niet hetzelfde als 'echt deze job willen doen'. Help de kandidaat met de nodige kritische vragen, durf ook de minder fijne kant van de functie of het bedrijf in het licht te zetten. Door een gebalanceerd beeld te brengen, kan de kandidaat een echte keuze maken. En jij ook.

- Is de kandidaat **bereid naar zichzelf te kijken**?

Neemt de kandidaat ownership voor zijn eigen stuk? Kan hij of zij zinvolle dingen antwoorden wanneer je vraagt wat ze uit een bepaalde situatie hebben geleerd? Weet dat een kandidaat die geen verantwoordelijkheid neemt over zijn pad tot nu toe, dat waarschijnlijk ook niet gaat doen in de toekomst

Wil je graag wat dieper gaan?

Wij leiden met plezier je interne rekruteurs (HR & managers) op, zodat ze het maximum halen uit interviews. Contacteer ons voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.



Cathy Gemis – Signum HR & Management

cathy.gemis@signumhrm.be

www.signumhrm.be