

# Training selectiegesprekken voeren voor leidinggevenden

## De juiste kandidaat op de juiste plek

De NijmegenSchool moest flink werven om voldoende deelnemers voor de training te krijgen. Deelnemers tonen zich nu zo enthousiast dat ze pleiten voor verplichte deelname door alle leidinggevenden. Het gaat om de training 'competentiegericht selectiegesprekken voeren'. Bij voldoende deelname draait de training in het najaar opnieuw.

**D**e naam van de training is een hele mond vol. 'Selectiegesprekken' moge duidelijk zijn. Selectiegesprekken voeren leidinggevenden met sollicitanten om de beste kandidaat voor een vacature te vinden. De kneep zit hem dan ook in het bijvoeglijk naamwoord 'competentiegericht'. Welke vaardigheden moet de kandidaat hebben voor de functie? Daar gaat het om.

### Kaart

De training richt zich onder andere op het vooraf goed in kaart brengen van die gewenste competenties.



Competenties kunnen zijn: omgevingsbewustzijn, probleemanalyse, plannen en organiseren, uitdrukingsvaardigheid, zelfstandigheid, conflicthantering enzovoorts. De deelnemers leren de competenties goed te omschrijven. Welke kwaliteiten zijn vereist en welke gewenst? De volgende stap is om voor het sollicitatiegesprek een realistisch aantal competenties te benoemen. Ook aan de structuur van het gesprek wordt aandacht besteed. Tot slot is er aandacht voor de beoordeling van de kandidaat.

### Externe trainer

Voor de training is een externe trainer aangetrokken in de persoon van Sheila van de Sande. Zij meldt over de training: "Ik hoor vaak dat leidinggevenden zich na afloop van een sollicitatiegesprek laten leiden door hun onderbuikgevoel en op basis daarvan beoordelen. Dit onderbuikgevoel moet zeker meegewogen worden bij het beoordelen van een kandidaat, maar kan zeker niet het enige criterium zijn. Het is vaak niet goed op basis van het gevoel alleen een keuze te maken voor een kandidaat. Daarvoor is het ook een te belangrijke beslissing. Als je als leidinggevende de verkeerde persoon aanneemt kan dit grote gevolgen hebben voor je afdeling (resultaten, teamsfeer, financiën, tijd et cetera). Bij de aankoop van je huis laat je je ook niet leiden door je gevoel alleen. Je gaat op onderzoek uit en je gaat informatie verzamelen."

### Succesvol

Voor een succesvolle selectiepro-

cedure is het van belang om als leidinggevende goed te weten welke competenties je gaat bevragen, wat je ermee bedoelt in de betreffende functie op dat moment. Ontwikkelingen binnen de afdeling, binnen de organisatie en in de markt spelen daarbij allemaal een rol. Ze zorgen ervoor dat functies en rollen voortdurend veranderen. Ook is van belang op welke wijze je die competenties gaat bevragen. Daarbij geldt 'een goede voorbereiding is het halve werk'. Sheila: "Deze aanpak levert je als leidinggevende niet alleen rondom de selectieprocedure veel (tijd)winst op, maar ook daarna. Immers: als je weet wat belangrijke competenties zijn, kun je medewerkers daar vervolgens ook op coachen. De STAR-methodiek die aan bod komt in de training, kan namelijk ook gebruikt worden als coachmethodiek. De training biedt in die zin een bijdrage aan competentiegericht denken in je dagelijkse praktijk als leidinggevende."

### Werven

Reggy Camps, bureauhoofd schuldhulpverlening, vertelt over de cursus: "Het was prettig concreet. De eerste dag was er aandacht voor werving, functieomschrijving en competentiegericht vragen. De tweede dag oefenden we met ondersteuning van een acteur." Jos van der Meer, interim-manager bij Bimm, noemt werven en selecteren een kunst op zich. Hij liet zich vaak leiden door z'n gevoel, maar kan de competenties nu meetbaarder benaderen. Jos: "Je kunt als

## Nijmeegse ambtenaren naar Straatsburg

Het projectteam Vrede van Nijmegen-expositie bracht 5 mei, direct na de officiële opening van de tentoonstelling in het Europees Parlement in Straatsburg een toast uit.

**D**e expositie is inmiddels te zien in de hal van het stadhuis en levert het bewijs dat Nijmegen een bijzondere historie heeft. De tentoonstelling is één van de activiteiten die de stad op stapel zet om de Vrede van Nijmegen te herdenken. Doel is onder meer het genereren van free publicity voor Nijmegen en zo invulling te geven aan de citymarketing.



Op de foto van links naar rechts: Ruud Priem, conservator museum Het Valkhof; Chantal Teunissen, campagneadviseur; Wijnand Kok, projectleider citymarketing en Marjo van Ginneken, adviseur burgemeester.