

Spicing up van onze interviewtechnieken

Goed begonnen is ...

Yves Miserez

Optima Facto BV



De kost van slechte 'aanwerving'

80%

of employee turnover is the
result of "bad hiring decisions."

-Harvard Business Review



De kost van slechte 'aanwerving'

Recruitment kost: advertenties, screening/sourcing, interviewen, aanwerven

Onboarding: training en (project) management time

Lagere productiviteit: leercurve om tot productieve bijdrage te komen

Beperkte kennis: kennis die voortvloeit uit jaren ervaring (job, context ...)

Verlies van engagement: collega's die een hoog verloop vaststellen neigen tot verlies van engagement en dus verlies aan efficiëntie

Wat zijn de grootste valkuilen van onze interviews



Pas op met volgende valkuilen

Vermijd veelvoorkomende interview valkuilen:

Gelijkenis met mezelf/anders dan mezelf: jezelf als maatstaf gebruiken

Variabele standaards: Verschillende standaarden gebruiken voor verschillende kandidaten

Stereotypen en vooroordelen: persoonlijke vooroordelen toestaan om beslissingen te beïnvloeden

Halo/Hoorn Effect: één vaardigheid of kenmerk over een kandidaat (positief of negatief) te veel invloed laten hebben op je beslissing

Hands – Head - Heart

Hands

- Wat kunnen ze?
- Wat hebben ze al gedaan?

Hands – Head - Heart

Hands

- Wat kunnen ze?
- Wat hebben ze al gedaan?

Head

- Wat is hun achtergrond
- Wat hebben ze geleerd

Hands – Head - Heart

Hands

- Wat kunnen ze?
- Wat hebben ze al gedaan?

Head

- Wat is hun achtergrond
- Wat hebben ze geleerd

Heart

- Wie zijn ze? **Attitude**
- Wat willen ze 'echt' bereiken?

Denk na over de insteek van je gesprek

Traditioneel interviewen: de kandidaat krijgt cognitieve en persoonlijkheidsvragen

Wat zijn je grootste sterke en zwakke punten?

Situationeel interviewen: kandidaat krijgt hypothetische typevragen

Wat zou je doen als je een deadline niet zou halen?

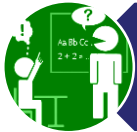
Behavior Based Interviewing (BBI): kandidaat wordt gevraagd om prestaties en gedrag uit het verleden te beschrijven om kennis, gedrag en vaardigheden te bepalen

Vertel me over een tijd waarin je initiatief nam om een proces te verbeteren zonder dat je daarom werd gevraagd?

Motivation Based Interviewing (MBI): de kandidaat krijgt vragen die niet alleen zijn vaardigheid (BBI) bepalen, maar ook zijn houding en passie

Geef me een voorbeeld van een tijd waarin je mensen met heel verschillende werkstijlen moest laten samenwerken aan een project? Laat me zien hoe je je innerlijk voelde over de mensen die je terugduwden?

Interviewers maken gebruik van specifieke vaardigheden



Vraagstellingstechnieken – ‘5 wives & 2 husbands’



LSD – Luisteren – Samenvatten –
Doorvragen



NIVEA, OMA



Non-verbale signalen (Clusters –
Congruentie – Context)



Denk na over de nodige competenties

Bepaal vaardigheden, attitudes en passie te bepalen voor de rol die je wil invullen:

- Vaardigheden die je **nodig** hebt vs. vaardigheden die je **wenst**
- De cultuur en warden van je bedrijf
- De attitudes en passies van succesvolle college's in je team



Behavioral Based Interviewing

Situatie- Wat was de situatie?

Obstakel/Opportunititeit- wat waren de uitdagingen, obstakels en/of opportuniteiten?

Actie- Welke acties heb je genomen om dit aan te pakken?

Resultaten- Wat waren de resultaten?

S.O.A.R

Voorbeelden – Behavioral Based Questions

- Wat kun je me vertellen over een moment waar in je met een stressvolle situatie diende om te gaan?
- Beschrijf een specifieke keer dat je te maken had met iemand op een andere afdeling die boos was over je serviceniveau?
- Geef eens een concreet voorbeeld van wanneer je mensen met verschillende werkstijlen samen een project moest laten doen?
- Vertel me over een keer dat je het niet eens was met een beslissing die je leidinggevende nam en beschrijf welke actie je hebt ondernomen?

Motivation Based Questions

Voorbeeld – Motivation Based Questions

- Stel je voor dat je thuiskwam na een dag hard werken en zei: "Vandaag was een geweldige dag!" Hoe zou die dag eruit zien?
- Wanneer je op je werk in een situatie met hoge druk zat of door mislukkingen heen moest, hoe ging je hier dan mee om en wat motiveerde je om door te gaan?
- Als je werd aangenomen, van alles van deze baan hield en het salaris kreeg waar je om vroeg, wat voor soort aanbod van een ander bedrijf zou je dan overwegen?
- Vertel me over een project of prestatie die je als het belangrijkste in je carrière beschouwt.

Voorbeeld – Follow up vragen

- Wat was je reactie?
- Wat heb je hier uit geleerd?
- Wat dacht je op dat moment?
- In welke mate was je tevreden met de uitkomst/resultaat?



Samengevat: 7 tips



Waar gaan we naar op zoek?

Zoek naar kandidaten die positieve eigenschappen bezitten versus **andere**:

- Heeft de kunde om obstakels aan te pakken
- **Zoekt externe factoren en ontwijkt verantwoordelijkheid**

- Geeft duidelijk en gedetailleerde voorbeelden over vorige prestaties
- **Maakt van een antwoord een situationeel voorbeeld ('rond de pot')**

- Neemt eigenaarschap van fouten of problemen
- **Klaagt over een situatie en/of persoon**

- Deelt wat geleerd is uit voorgaande ervaringen
- **Heeft het moeilijk met de identificatie van wat geleerd is uit voorgaande ervaringen**

- Heeft de passie en de motivatie die past met de positie en cultuur van je bedrijf
- **De passie en motivatie zijn niet gealigneerd met de positie en cultuur van je bedrijf**



Organiseer je gesprek goed



1. Voer introducties uit, creëer een veilige zone
2. Geef een korte samenvatting van de functie
3. Review CV met kandidaat om: data van tewerkstelling en hiaten te verduidelijken
4. Vraag verduidelijking van verantwoordelijkheden en prestaties in eerdere functies van de kandidaat
5. Reden voor vertrek?
6. Stel op gedrag gebaseerde en op motivatie gebaseerde vragen
7. Bespreek salarisverwachtingen en potentiële startdatum
8. Vraag de kandidaat of ze vragen hebben
9. Geef een tijdsbestek van het wervingsproces en wat de volgende stappen zullen zijn

Tips voor een goed interview

- Bereid de interviewvragen van tevoren voor
- Koppel functiecompetenties aan vragen
- Behandel kandidaten als klanten, wees gastvrij, geen onderbrekingen
- Betrek anderen – collega's , experts, onbevooroordeelde derde
- Luister actief om vervolgvragen voor te bereiden
- Breng voldoende tijd door met de kandidaat
- Stel realistische verwachtingen rond de jobinhoud

- Doe geen mondeling jobaanbod (informeer HR over uw keuze)



Wil de geïnterviewde voor u werken?

- Vraag eerst wat ze zoeken/missen?
(bijleren, locatie, salaris, verantwoordelijkheid, sfeer, autonomie ...)
- ‘Verkoop’ je bedrijf voor als een sterk bedrijf (waarden, mw.-tevredenheid, condities ...)
- Beschrijf de leiderschapscultuur (psy. veiligheid, mensen eerst ...)
- Beschrijf uw project (vriendelijke werkomgeving, wek nieuwsgierigheid, leeraspect ...)
beschrijf uw team (top performers, work/life balans ...)
- Waar sta jij voor als project manager – wat heb jij te bieden?
- Geef hen (voldoende) tijd om je voorstel te overwegen – leg een datum vast voor opvolging

Oh ja, besteed ook aandacht aan exit interviews



Wat deed je op zoek gaan naar een nieuwe job?

Wat vond je het leukst/minst leuk aan je rol/het bedrijf?

Is je job/rol veranderd gedurende de tijd van uitvoering?

Heb je voldoende ondersteuning, tools gekregen om succesvol te zijn?

Kreeg je voldoende training en coaching gelegenheden?

Kreeg je voldoende erkenning en waardering voor de geleverde inspanningen?

Waren de werkomstandigheden flexibel genoeg?

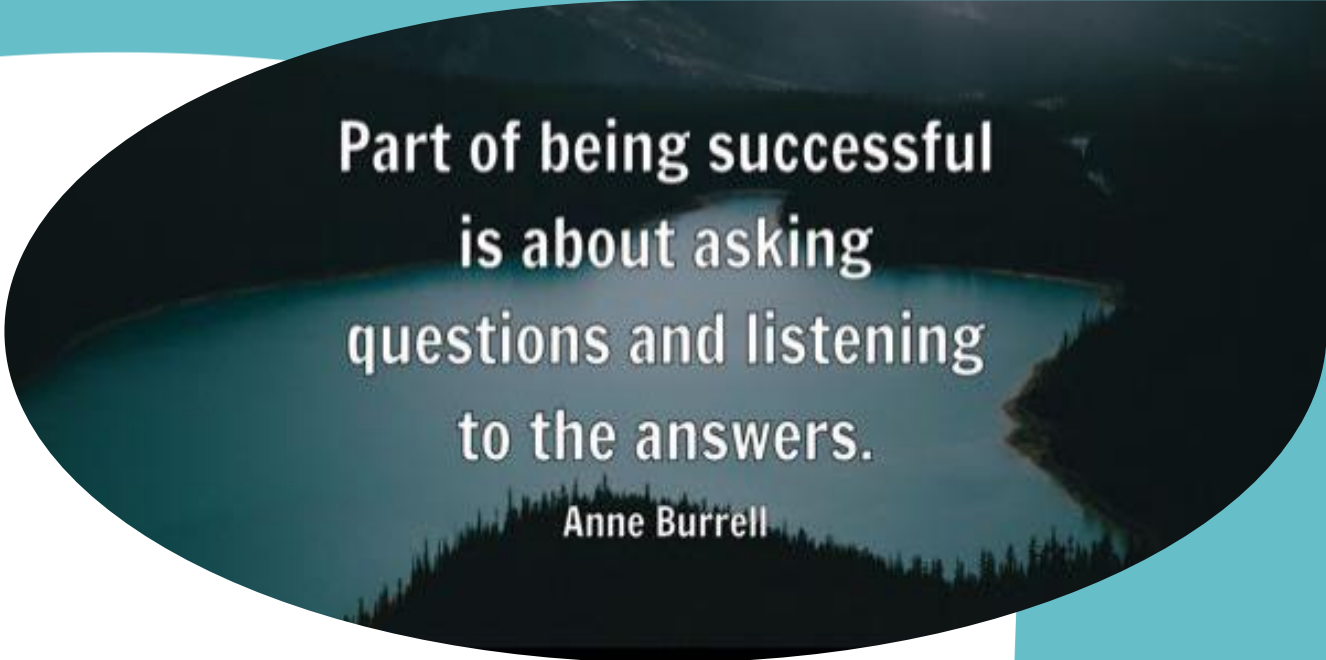
Heb je problematische 'corporate policies' tegengekomen?

Wat vond je van de samenwerking met de collega's?

Hoe was de samenwerking met je (project) manager?

Wat had het bedrijf anders kunnen doen om je aan boord te houden?

Welke suggesties heb je nog om ons te verbeteren?



Part of being successful
is about asking
questions and listening
to the answers.

Anne Burrell

Yves Miserez

+32 475 84 21 15

Yves.miserez@optimafacto.be

Optima Facto
Spicing up van onze interviewtechnieken



Some of our clients

HEIDELBERGCEMENT

TEST ACHATS

RECTICEL



KUEHNE+NAGEL



miracloN
Home of KODAK FLEXCEL
Solutions



DELHAIZE GROUP
DELHAIZE GROUP FUND
Company fund managed by King Boudain Foundation



Melexis
INSPIRED ENGINEERING

OMP.



renewi
waste no more

brussels
AIRLINES

Good luck with your upcoming interviews!

Yves Miserez

Call us for more info



0475 84 21 15



Yves.miserez@optimafacto.be



www.optimafacto.com

