

Dux Nova tips & tricks voor een optimale sollicitatieprocedure

Als zorgzame headhunter willen wij excelleren in de zoektocht naar de beste kandidaat voor jou als opdrachtgever. Dat doen we met gedrevenheid en veel plezier!

Als service willen wij onze brede kennis en jarenlange ervaring in de sector van bouw, vastgoed en infra actief met je delen met als doel het sollicitatieproces te optimaliseren. Die kennis hebben we gehaald uit succesvolle en soms ook minder succesvolle bemiddelingen.

Dit document is bedoeld **om die laatste puntjes op de "i"** te versterken waarin het verschil gemaakt wordt en die topkandidaat binnengehaald kan worden in deze overspannen arbeidsmarkt.



Wij onderscheiden een drietal momenten in een sollicitatieprocedure waarin dit verschil gemaakt kan worden.

1. Het (voorbereiden op een) sollicitatiegesprek
2. Opvolging van een sollicitatiegesprek
3. Welkom op de eerste werkdag

1. Het (voorbereiden op een) sollicitatiegesprek

Het voorbereiden op een sollicitatiegesprek ligt vaak aan de kant van een kandidaat die op gesprek komt. Echter, voor een opdrachtgever kan de voorbereiding bestaan uit meer dan alleen een CV (de formele voorbereiding). In de zogenaamde informele voorbereiding kan je zowel on- als offline kijken in welke netwerken iemand zich bevindt, wat voor hobby's iemand heeft of andere zaken die vaak niet in een CV staan.

“Start with why” is een bekende quote van o.a. Simon Sinek, optimist en auteur. Waarom komt iemand bij jou solliciteren? Waarom wil een kandidaat veranderen? Deze vragen geven antwoord op iemands drijfveren. Die zijn moeilijk in te studeren en je zult non-verbaal iets zien gebeuren bij de kandidaat. Enthousiasme, engagement en energie!

Vanuit onze expertise zijn er een aantal onderwerpen die bij kunnen dragen aan het excelleren in het gesprek met de juiste kandidaat. Die delen we graag met je.

- Wat kun je voorbereiden? Wat wij van onze kandidaten terug horen ná een sollicitatiegesprek zijn de projecten binnen een organisatie waar men **trots** op was, of waarom een opdrachtgever **trots** is om bij de organisatie te werken. Dat beklijft bij een kandidaat en wekt **interesse**. Allemaal zaken die leiden tot een verbinding met de kandidaat.
- Laat iets meer zien van het kantoor of de omgeving dan uitsluitend de vergaderkamer. Dat geeft kandidaten extra beleving van de organisatie en opent een gesprek.
- Onze ervaring leert dat er maximaal 3 sollicitatiegesprekken op een dag gevoerd kunnen worden en dat de totale sollicitatieprocedure maximaal 2 weken duurt. Dan wordt het momentum behouden.
- Wat is de **waarom** van de kandidaat? Dat legt de drijfveren bloot. Zie “Start with why”.

- Er zijn verschillende interviewtechnieken. De meest gebruikte zijn STAR en AIDA.
- Een sollicitatiegesprek op executive niveau duurt gemiddeld 1 uur met een uitloop van 15-30 minuten. Kandidaten geven ons terug dat een **face-to-face** gesprek de voorkeur geniet.
- Een gesprek is over het algemeen met 2 gesprekspartners. Een maximum van 2 gesprekspartners op 1 kandidaat zorgt ervoor dat je elkaars oren en ogen kunt zijn.
- Stel een kandidaat echt op zijn of haar gemak. Dat bevordert een gesprek. Verlegen zijn is namelijk niet per saldo onbekwaamheid. Start eens met een hobby, dat breekt het ijs.



- Een optimale verhouding tussen vertellen en vragen kent een ratio van ongeveer 30/70. Het stimuleert een evenwichtig gesprek. Een kandidaat ervaart het als belangstellend als er de mogelijkheid is tot het stellen van (afsluitende) vragen.
- Geef een kandidaat, waar je serieus in geïnteresseerd bent, iets mee van het bedrijf. Bijvoorbeeld een bedrijfsbrochure of een jaarrapportage.
- Sluit een sollicitatiegesprek concreet af richting de kandidaat.

2. Opvolging van het sollicitatiegesprek

Een van de meest terug gehoorde ergernissen van een kandidaat is het langer moeten wachten op een terugkoppeling dan is afgesproken. De meest positieve feedback is dat de opdrachtgever zich aan de afgesproken zaken tijdens de afsluiting van het gesprek heeft gehouden. Wanneer krijgt de kandidaat feedback? Wie geeft deze? Wat zijn de vervolgstappen?

We trekken **samen** op in dit traject en evalueren samen met jou de kandidaat en de procedure. Vragen die wij stellen zijn gebaseerd op je eerste indruk. Zie je deze kandidaat de functie doen? Welke competenties heb je ontdekt, welke mis je?

ACT® staat voor **Analytical Competence Tool**. Een ACT-meting geeft inzicht in het latente talent van de kandidaat of het team waar de kandidaat in gaat werken. In nauwe samenwerking met onze businesspartners van ACT laten wij zien wat energie kost, wat ontbreekt en waarin geïnvesteerd moet worden. Dux Nova is geaccrediteerd partner van MyHBM en voert deze meting op verzoek uit.



Vanuit onze expertise zijn er een aantal onderwerpen die bij kunnen dragen aan het excelleren in het gesprek met de juiste kandidaat. Die delen we graag met je.

- Het helpt om transparant te communiceren over de concrete vervolgstappen. Wanneer krijgt de kandidaat terugkoppeling? 2 dagen is de norm, 5 dagen het maximum. Wat zijn de vervolgstappen?
- Komt er een 2e gespreksronde? Voor een kandidaat is het prettig om een bekend gezicht uit de 1ste ronde te zien. Deze kan inhoudelijk een beschouwende rol aannemen terwijl de collega meer de diepte in gaat.

- Uit onderzoek is gebleken dat de vragen tijdens een 2e gesprek vaak een meer **gedragsgericht gestuurde component** hebben. De vorige keer zei je ... Hoe reageerde je toen jij die beslissing moest nemen ... Gedrag uit het verleden wordt immers gezien als voorspeller van gedrag in de toekomst.

- Een ACT-meting (zie hierboven) of een casus kunnen een extra verdieping geven op het sollicitatiegesprek. Je kan dan meteen inhoudelijk de diepte in met de kandidaat.

- Het opvragen van referenties vraagt gepaste tact. Over het algemeen is het een publiekelijk geheim dat jouw kandidaat solliciteert. Dat vraagt om etiquette met wie je contact opneemt.

- Dit is ook het moment om weer een stap transparanter te worden over de organisatie. Te denken valt aan het delen van een organogram of een visiedocument.

Wanneer je de keuze voor de meest geschikte kandidaat hebt gemaakt is de logische vervolgstap een **contractvoorstel**. Dux Nova heeft op voorhand al een gedetailleerde toets gedaan over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van een kandidaat. Wat maakt een voorstel nog specialer?

- Wanneer dit voorstel begeleid wordt met een persoonlijke aanbiedingsbrief. Het beste werkt het als de kandidaat dit voorstel per mail ontvangt om in een vervolgesprek de verdieping te zoeken.

- Neem het voorstel vervolgens in een face-to-face gesprek door. Vragen kunnen het best op voorhand gedeeld worden.

- Bespreek concreet de bedenktijd en de opzegtijd die de kandidaat heeft. Persoonlijk contact wordt ervaren als empathisch en behoudt tegelijkertijd momentum.

- Schud elkaar fysiek de hand tijdens het laatste gesprek bij ondertekening van het contract.

3. Welkom op de eerste werkdag

De procedure is succesvol afgerond en onze kandidaat gaat bij jou aan de slag. Ondanks de afronding van de procedure is Dux Nova nog bij je in beeld, ook bij de kandidaat. Een warm **welkom** voor je werknemer spreekt hierin voor zich. Onze ervaring leert dat een **goed georkestreerde eerste werkdag** een cadeau is voor de nieuwe werknemer.

Zaken zoals een badge, een inlognaam, laptop, telefoon en een auto zijn hygiënefactoren. Een grondig inwerkprogramma vormt ook een belangrijk onderdeel van de eerste werkdag.

Maar wat een warm welkom extra bevordert is de manier waarop iemand geïntroduceerd wordt aan zijn of haar nieuwe collega's of team. Onze kandidaten geven dit ook terug. Het geeft aan hoe goed de verbinding is gelegd en ook hoe serieus een kandidaat genomen wordt.

Vanuit onze expertise zijn er een aantal onderwerpen die bij kunnen dragen aan een warm welkom van je nieuwe werknemer. Die delen we graag met je.

- Een introductie van de nieuwe werknemer start nog vóór de eerste werkdag. Vraag de nieuwe werknemer zichzelf te introduceren per mail. Hobby's en zaken waar deze persoon trots op is bekijken en verbinden. Een LinkedIn-profiel schetst de professionele achtergrond.

- De introductie op de eerste werkdag is een cruciaal moment. Daarom staan we daar extra bij stil. Een kandidaat voelt zich serieus genomen bij een goede introductie. Improvisatie kan leiden tot het averechtse effect. Denk voor jezelf eens na over:

- Wat maakte deze persoon speciaal in de sollicitatieprocedure?
- Welke raakvlakken zag je met de organisatie en haar cultuur?
- Wat heeft iemand gedaan waar hij of zij trots op is?

- Stem de inwerkperiode concreet af met je nieuwe werknemer. Tijdens de inwerkperiode komt hij of zij ook in aanraking met de structuur en de cultuur van het bedrijf. Het kan helpen om iemand binnen het bedrijf aan te wijzen als vraagbaak.

- Plan een gezamenlijk evaluatiemoment na de proeftijd. Dat geeft wederzijds inzicht in de voortgang en de verwachtingen.

Goed contact met de manager en een welkom gevoel zijn succesfactoren voor een lange werkrelatie. Dit start op dag 1. Iemand moet aan het einde van zijn of haar eerste werkdag denken: **YES!** Ik heb de juiste keuze gemaakt. Dit bedrijf past bij me.

Dux Nova streeft naar een duurzame bemiddeling.