

Checklist selectie

1

Kijk voorbij het cv

Zie wat iemand meebrengt: vaardigheden, ervaring, karakter en groeipotentieel. Het intercultureel inzicht, doorzettingsvermogen en de leergierigheid van een kandidaat kunnen een groot verschil maken. Bespreek samen welke extra kennis en ervaring daarnaast nog nodig is. Lees meer over skills-based hiring op onze kennisbank.

Het sollicitatiegesprek

Maak ruimte voor een rustige start en stel kandidaten op hun gemak. Houd het gesprek functioneel. Buiten Nederland is het niet altijd gebruikelijk om over bijvoorbeeld hobby's te praten. Geef eerst context over de rol en het team, voordat je vragen stelt aan de sollicitant. Stel open vragen en neem de tijd.

2

3

Motivatie

In veel landen draait werk om kennis en kunde, niet om motivatie. Kandidaten zijn daarom vaak niet gewend dat motivatie belangrijk is. Een antwoord als "ik wil gewoon een baan" betekent meestal dat iemand hard wil werken en zelfstandig inkomen wil verdienen. Kijk dus verder dan het eerste antwoord.

Vluchtverhaal versus werkervaring

Een vluchtverhaal is vaak heftig en emotioneel. Laat deze ervaring niet bepalen wie iemand in Nederland kan en mag zijn. Focus op de (vrijwillige) werkervaring van de professional voor je, niet op wat diegene tijdens diens vlucht heeft meegemaakt.

4

5

Het sollicitatieproces

Leg het proces helder uit: hoeveel rondes er zijn, wat het doel van elk gesprek is en welke stappen nog volgen. Zo voelt de kandidaat zich voorbereid, zijn de verwachtingen duidelijk en is de kans groter dat diegene zich op zijn gemak voelt en dus goed tot zijn recht komt.

Tip: Print deze checklist

Meer info over recruitment & retentie vind je op onze kennisbank

