

Weg met assessment? Dat is schijnzekerheid!

De juiste personeelskeuze? Juist nu! Wat zegt het CV?

Als ik een kandidaat moet kiezen uit een stapel toegestuurde CV's, dan kijk ik natuurlijk naar de werkervaring en kennis. Maar eigenlijk vind ik de persoon achter de CV belangrijker. Past hij of zij in het team? Is hij of zij een doorzetter? Is hij of zij een harde werker? Is hij of zij creatief? Wat zijn haar of zijn waarden en normen? Met de juiste instelling leert hij of zij wel het vak.

En als ik dan een beeld heb van de sollicitant, dan weet ik of de sollicitant gaat slagen in mijn bedrijf of op mijn afdeling.

Zijn of haar carrière zegt veel over ervaring. En als deze werkervaring een beetje logische opbouw heeft wat betreft inhoud, verantwoordelijkheden, moeilijkheidsgraad en tijdsopbouw, dan is de eerste voorselectie daar. Opleiding, cursussen zegt iets over opgedane kennis. Zie ik deze kennis elementen ook terug in de werkervaring?

En dan is natuurlijk de vraag of deze ervaring en kennis goed past bij uw vacature.

Maar ik vind het belangrijker dat de persoon past binnen het team en of hij of zij wat heeft toe te voegen aan het team? Wat voor type teamspeler is het?

In de beoordeling van CV's wordt vaak niet gekeken naar hobby's en vrijetijdsbesteding. En die informatie vind ik nu juist van onschatbare waarde. Als iemand van lezen houdt,

wil ik graag weten waarom? En wat zo'n iemand graag leest? Als iemand van sport houdt, wil ik graag weten welke sporten. Is het een individuele of teamsport? Hoe fysiek is de sport? Wat vindt de persoon nu zo aantrekkelijk aan die sport? Wil hij winnen of alleen meedoen en fit blijven? Houdt de sollicitant van knutselen? Wat dan? En waarom? En wat presteert de sollicitant dan?

Ook zijn familie achtergrond vind ik belangrijk. Soms staat er bijvoorbeeld dat iemand getrouwd is en kinderen heeft. Als ik zo'n iemand dan over zijn gezin aan het praten krijg of over zijn jeugdsituatie, dan zegt mij die inhoud veel meer dan welke werkervaring en referenties dan ook.

Na een sollicitatiegesprek weet ik genoeg. Dan hoef ik geen verder onderzoek meer als bijvoorbeeld een assessment.

Degene die de sollicitant moet aannemen zoekt schijnzekerheid in een assessment of dekt zich in voor een eventuele mislukking. En de bureaus die dergelijke testen afnemen, schrijven lachend de rekening.

**Overigens, ik heb nog nooit de 'verkeerde' aangenomen!
Vetrouw op je eigen intuïtie!**