



Solliciteren via de executive searcher

Met plezier sprak ik met Ronald Fallenstein van Fallenstein Executive Search. Ronald adviseert in de rol van headhunter ondernemingen bij het succesvol vervullen van hun vacatures op zwaarder uitvoerend niveau, management- en directieniveau. Hij deelt graag zijn aanpak met je.

Sollicitatiegesprekken doe je zo, Aaltje Vincent

Bereid je sollicitatiegesprekken zo optimaal mogelijk voor
- case een van de acht cases uit het boek -



Opdrachtgever

Bij de opdrachtgever spreek ik de directeur en de manager over de functie die openstaat. Zij vragen mij om uitstekende kandidaten voor te dragen, minstens drie. Ik vind deze kandidaten via mijn eigen netwerk, via LinkedIn en bijvoorbeeld via vacaturesites zoals Monsterboard of Lintberg.

Om het zo discreet mogelijk te houden bel ik kandidaten in hun lunchpauze, of nog vaker in de avond. Het komt voor dat ik kinderstemmen op de achtergrond hoor, en dat degene die ik spreek even naar een rustiger kamer loopt.

In het telefoongesprek bespreken we de functie – de naam van de opdrachtgever geef ik in dit stadium niet prijs, wel de regio – en ik vraag of ze belangstelling hebben en tevens beschikbaar zijn. Ik maak mee dat kandidaten dan verrast reageren met 'goh, dit had ik niet verwacht'. Bij anderen merk ik meteen dat ze vaker benaderd worden. Als er belangstelling is, wil ik hen altijd snel spreken. Soms zelfs dezelfde dag nog, als dat mogelijk is.

Het eerste gesprek

Ik spreek vaak in de avonduren af met kandidaten. Ons gesprek vindt plaats in een vergaderlocatie in een restaurant in Bosch en Duin; een prettige en ontspannen omgeving, centraal in het land en het is er makkelijk parkeren. Het is een uitgebreide kennismaking, ik trek er altijd anderhalf uur voor uit.

Een goede indruk maak je bij mij met een goede handdruk, een open houding en kleding die past bij de functie. Maar als je net van de golfbaan komt, heb ik daar ook begrip voor, als je dat uitlegt. En ik ga nooit af op mijn eerste indruk, neem pas aan het eind van het gesprek een besluit over de geschiktheid voor de functie bij deze opdrachtgever.

Ik maak mee dat kandidaten heel lang niet gesolliciteerd hebben, bijvoorbeeld tien tot vijftien jaar niet. Sommigen zijn heel nerveus en weten niet waar ze het zoeken moeten. Het eerste kwartier is dan ook altijd een moment van ontgooien en bedoeld om iemand op zijn gemak te stellen.

Of iemand vrijwillig of wegens reorganisatie van functie wil veranderen, maakt mij niet uit. Wees daar gewoon open over. Waar ik wel

alert op ben, is of de kandidaat kritisch is en zelf ook vragen stelt, en ik let erop of hij wel geschikt is voor deze functie in deze organisatie. Als ik maatschappelijk gewenste antwoorden of ingestudeerde antwoorden hoor, ben ik daar extra scherp op.

Ik laat de kandidaat altijd als eerste praten over zijn vak, competenties, opleiding en ervaring. Daar heb ik een reden voor: als ik eerst de propositie – organisatie, cultuur, harde en zachte criteria – ga vertellen, loop ik het risico dat ik nagepraat word in de antwoorden die ik daarna krijg. En ik wil de kandidaat authentiek horen!

Enthousiasme is wat telt voor een écht gesprek. Graag enthousiasme van de eerste tot de laatste minuut!

De STARR-methode pas ik graag toe. Soms is iemand heel breed-sprakig als ik iets vraag. Hij of zij ratelt maar door en dan moet ik de stekker eruit trekken. Aan de andere kant: als ik alles eruit moet trekken, is het ook niet goed. De gulden middenweg is het mooiste. En ja, ik wil echt concrete resultaten horen, we leven in een wereld vol met statistiek. Management- en salesfuncties zijn meetbaar en dan wil ik getallen en cijfers horen.

Als iemand zich snel kan verplaatsen in de situatie waarover ik een vraag stel, zich inleeft in wat ik zeg, en met zijn antwoord ter plekke de spijker op zijn kop slaat, ja, dan laat hij of zij aan mij vakmanschap blijken.

Bij de zachte criteria haal ik de Big5 naar voren (Big5 staat voor emotionele stabiliteit, inschikkelijkheid, doelgerichtheid, het nodig hebben van sociale prikkels en originaliteit en intellectueleiteit). Ik wil dus weten wat je vrienden over je zeggen, maar bovenal wat je collega's over je zeggen en wat er uit je beoordelingsgesprekken naar voren komt. Of welke persoonlijkheidskenmerken uit recente assessments komen, als je die gedaan hebt. Tot 45 jaar tellen in de functies die ik vervul je diploma's en werkervaring, en na je 45ste zijn je persoonlijkheidskenmerken en drijfveren belangrijker.

Ook wat jou drijft om enthousiast te worden voor deze functie is een wezenlijk onderdeel van de selectie. Er zijn grofweg drie drijfveren waar ik op beoordeel: prestatie, vriendschap en macht. Met een lijstje vragen over de functie zit je bij mij altijd goed, dan kom je goed beslagen ten ijs.

Referentie

Als ik de kandidaat goed vind, benader ik – in overleg met de kandidaat – eerst een referent vóórdat ik hem of haar ga voorstellen. De referentie is bepalend in het wel of niet voorstellen. Ik beslis dan ook wie ik wil spreken, en dat is altijd de huidige leidinggevende die de kandidaat het beste kent. Of, als mijn kandidaat de sollicitatie vertrouwelijk moet houden, die bij de voorlaatste werkgever. Ik vraag de referent altijd hoe de verhouding was tussen hem en de leidinggevende, hoe iemand gepresteerd heeft in de ‘long run’ (ik hoef geen details) en of de reden van vertrek klopt met wat ik met de kandidaat heb besproken.

Terugkoppeling

Als de kandidaat niet doorgaat vanwege de referentie, dan ben ik altijd open over de redenen. Als de kandidaat wel doorgaat, stel ik een kandidaatsverslag op met een standaardindeling van twee pagina’s en het cv. Om het transparant te houden gaat dit naar zowel de opdrachtgever als naar de kandidaat. Zij herkennen zich daar altijd in; ‘wat een fantastische verwoording’ heb ik eens teruggekregen.

Ik wil mijn kandidaten altijd vol trots voorstellen aan de opdrachtgever. Soms komt er in het interview een zin naar voren waarmee de kandidaat zichzelf erg krachtig neerzet en dan adviseer ik die op het cv mee te nemen. En ik geef altijd advies over het gesprek bij de opdrachtgever zelf. Ik adviseer hen ook goed voorbereid op gesprek te

gaan, met een print van de website, het functieprofiel, het kandidaatsverslag, het cv, de LinkedIn-profielen van de gesprekspartners en eigen vragen, alles op papier. Dat houvast doet wonderen.

Dé tip die ik altijd meegeef is: maak veel aantekeningen. Het kan zijn dat je een presentatie moet geven in het tweede gesprek. Als je veel aantekeningen maakt, heb je de bouwstenen daarvoor alvast.

Als het tot salarisonderhandelingen komt, bespreek ik dat met de kandidaat. Sommigen kennen hun marktwaarde niet en vergeten dan hun eigen belangen. Ik ken de gangbare salarissen wel en help kandidaten hun positie te bepalen.

Mooiste moment

Ik vraag altijd op het einde van het gesprek naar wat ik de prestatiebevorderaar noem; waarvan gaan jouw ogen fonkelen als je deze functie krijgt? Ik geniet dan van antwoorden als ‘Hier kan ik internationaal werken’ of ‘Ik ben dan als vrouw geaccepteerd in het MT’. Dat is nu precies wat ik wil horen!