

Zo pakt u online sollicitatiegesprekken goed aan



Bij veel goede reacties op een vacature kunt u ervoor kiezen om sollicitanten eerst in een digitale meeting te spreken. Het scheelt de kandidaten tijd, geld en moeite als ze niet meteen op kantoor hoeven komen opdaven, en in een digitale meeting krijgt u ook een goede eerste indruk. Voor u als manager biedt het ook flexibiliteit, want u kunt de gesprekken thuis, onderweg, op kantoor of op een externe locatie afhandelen.

In een digitaal sollicitatiegesprek, bijvoorbeeld via Zoom, Microsoft Teams of Google Meet, is de non-verbale communicatie (zoals lichaamshouding en mimiek) beperkter dan in een fysiek gesprek. Toch kunt u zeker in eerste instantie online met sollicitanten kennismaken. Voor een eerste indruk, maar ook om te toetsen of vraag en aanbod wat betreft de [arbeidsvoorwaarden \(infographic\)](#) overbrugbaar zijn.

Het is ook een waardevol instrument bij het werven van internationale kandidaten; die hoeven geen halve wereldreis te maken om mogelijk een baan in de wacht te slepen. Met online sollicitatiegesprekken kunt u een longlist terugbrengen tot een shortlist.

Verderop in het selectietraject is een fysiek gesprek zeker aan te bevelen

Eigen woning boven bedrijfsverzamelgebouw

Veel sollicitanten zullen zich ook meer senang voelen bij een gesprek vanuit hun eigen woning, in plaats van in een statig herenhuis of klinisch bedrijfsverzamelgebouw. Daarnaast is het maar de vraag of het noodzakelijk is om sollicitanten altijd live te zien. Natuurlijk wel als u een vacature heeft waarbij [veel moet worden samengewerkt met anderen \(artikel\)](#), maar voor een solistische functie geldt dit al een stuk minder.

Non-verbale signalen zeggen veel

Verderop in het selectietraject is een fysiek gesprek zeker aan te bevelen. Naast de inhoudelijke antwoorden vertellen de eerder genoemde non-verbale signalen u namelijk veel over de sollicitant. Daarnaast kunt u in een gesprek 'on the spot' makkelijker ingrijpen, bijsturen en doorvragen. U krijgt ook een beter beeld of de kandidaat in het team zou passen, en de sollicitant kan na een gesprek op locatie beter inschatten of hij in deze werk-omgeving, en met de collega's die hij in het voorbijgaan gezien heeft, wil werken.

Impliciete vooroordelen

De kans op vooroordelen is groter bij een fysiek dan een digitaal sollicitatiegesprek. Zo kregen obese sollicitanten in een onderzoek even positieve beoordelingen als slanke kandidaten, zolang hun gewicht verborgen bleef. Zodra het gewicht bekend was, werden de zwaardere kandidaten voor alle functies minder geschikt geacht. Ook voor niet-fysieke banen. Het komt door hardnekkige impliciete vooroordelen. 'Lui' en 'slordig' blijken nog altijd vaak associaties bij overgewicht.

Tips voor digitaal sollicitatiegesprek

Er is een keur aan tips te geven om een digitaal sollicitatiegesprek succesvol te laten verlopen:

- Benoem al in de [vacaturetekst \(artikel\)](#) hoe de procedure eruitziet en dat het eerste gesprek digitaal plaatsvindt.
- Laat de kandidaat ruim van tevoren per e-mail weten welke vergadertool gebruikt zal worden en stuur eventueel een praktische handleiding van het vergaderprogramma mee.
- Test de vergadertool na installatie eerst intern met een aantal collega's.
- Stuur de kandidaat ruim op tijd de vergaderlink. Hiermee heeft ook de sollicitant de gelegenheid de boel te testen.
- Geef aan wie voor technische vragen het aanspreekpunt is en hoe deze persoon het beste benaderd kan worden.
- Laat meteen weten hoe te handelen als de verbinding wegvalt.
- Informeer de sollicitant wie bij het gesprek aanwezig zullen zijn, zodat hij zich hierop mentaal kan voorbereiden.
- Nodig maximaal twee medeselecteurs uit. Bij meer vergaderdeelnemers is het in een digitale omgeving lastiger om een goed gesprek te voeren.
- Stem met de medeselecteurs de gespreksaanpak af. Wie opent en sluit het gesprek, en wie vraagt wat?

Tips voor rust bij kandidaat

Een sollicitatiegesprek is sowieso een spannend moment en die spanning wordt niet minder als iemand online gaat solliciteren. De volgende tips kunnen bijdragen aan meer rust bij uw kandidaten:

- Laat de sollicitant van tevoren of bij de aftrap weten dat deze wijze van gesprekken voeren voor u ook een relatief nieuw fenomeen is.
- Licht de rolverdeling van de medeselecteurs expliciet toe. Bijvoorbeeld dat de één de soft skills van de kandidaat gaat toetsen en de ander zijn specialistische kennis zal bevragen.
- Vertel de sollicitant dat als er even een stilte valt dit 'een moment van schakelen' tussen de selecteurs is. Dit uitspreken maakt een stilte minder beladen.
- Benoem dat u en de andere selecteurs tijdens het gesprek aantekeningen zullen maken. Dit vindt namelijk buiten beeld plaats en de sollicitant weet dan tenminste wat er gebeurt.

Onderkant net zo representatief als bovenkant?

Bij thuiswerken is het verleidelijk om in uw huispak achter de pc te kruipen. Maar als u tijdens een digitaal sollicitatiegesprek onverhoopt moet opstaan omdat de pakketbezorger maar blijft aanbellen, geeft het verre van een goede indruk als uw versleten joggingbroek in beeld komt. Neem een online sollicitatiegesprek dus net zo serieus als een fysiek gesprek en trek kleding aan die u op kantoor ook zou aantrekken. Als u uzelf serieus neemt, is de kans groter dat de persoon aan de andere kant van de digitale verbinding dat ook doet.

Puntjes op de i

Vergeet tot slot de puntjes op de i niet:

- Zorg dat u een ruimte voor uzelf heeft geregeld waar u niet wordt gestoord tijdens het gesprek.
- Denk goed na over waar u met uw computer gaat zitten. Een rommelige achtergrond leidt af en geeft een weinig professionele indruk.
- Ga zeker niet voor een notitiebord met vertrouwelijke informatie zitten!

- Draag kleding die representatief is voor uw organisatie. Is de bedrijfscultuur informeel of dragen de meesten een (mantel)pak?
- Controleer of uw laptop en telefoon voldoende opgeladen zijn.
- Voorkom dat u wordt gestoord door pop-ups en piepjes van binnenkomende mails en afsluitende applicaties.
- Zorg voor voldoende (dag)licht op uw gezicht en vraag de sollicitant hetzelfde te doen. Iemand die met zijn rug naar het raam zit, is door het tegenlicht minder zichtbaar.
- Draai uw smartphone tijdens het gesprek met het scherm naar beneden en zet [een tweede computerscherm](#) uit. Met andere woorden: geef de sollicitant uw onverdeelde aandacht.

Neem sollicitatiegesprek op

Een mooie bijvangst van online sollicitatiegesprekken is dat ze, uiteraard na toestemming van de kandidaat, op te nemen zijn. Zo kunt u de gesprekken op een later moment naast elkaar zetten en de antwoorden analyseren. Beantwoord ook de volgende vragen:

- Met welk rapportcijfer waardeer ik het online gevoerde sollicitatiegesprek?
- Wat ga ik in een volgend gesprek anders doen om dit cijfer met één punt te verhogen?

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Jacco van den Berg, [Van den Berg Training & Advies](#), e-mail: info@vandenbergrtraining.nl

Dit is een artikel van de redactie van Management Rendement

Management Rendement is dé informatiebron voor professionals die leidinggeven aan mensen en projecten. Het vakblad geeft de lezer handvatten om projecten en processen in de organisatie te stroomlijnen en optimaliseren, en om de mensen die bij deze processen betrokken zijn – intern en extern – optimaal aan te sturen. Belangrijke onderdelen van Management Rendement zijn project- en procesmanagement, wijzigingen in relevante wet- en regelgeving, en concrete tips en adviezen voor het verbeteren van leiderschap én de effectiviteit, prestaties, vaardigheden en inzichten van teamleden.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Management Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Management Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Management Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl