



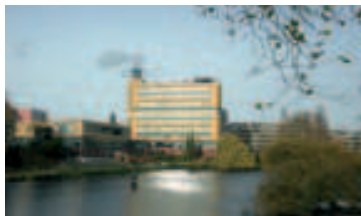
mr. Sjra Laeven,
Hoofd AJOZ
gemeente Brunssum

'Tien minuten in Brunssum kan je wereld veranderen'

Gemeente Brunssum hanteert 'speeddaten' bij werving & selectie

Hoe kun je je nog onderscheiden op de markt van werving & selectie? Dat was de vraag waarvoor de gemeente Brunssum zich onlangs gesteld zag. Brunssum stelde in augustus 2008 vijftien vacatures open; op een personeelsbestand van 230 een forse kwantiteits- en kwaliteitsimpuls. Die impuls is nodig om de ambities van de organisatie in de komende jaren te verwezenlijken. Maar hoe weet je zeker dat je met de nieuw te werven medewerkers de juiste mensen en de vereiste professionaliteit binnenhaalt?

Bij werving & selectie liggen heel wat valkuilen op de loer. Hoe ga je werven? Hoe zorg je ervoor dat je – gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt – voldoende gekwalificeerde reacties kunt verwachten? Gelukkig mocht de gemeente Brunssum voor het merendeel van de functies (meer dan) voldoende reacties ontvangen. Bleef over de hamvraag: Hoe selecteer je vervolgens? Hoe ga je die selectie-arena in? Het antwoord op die vraag: speeddaten!



Kijk naar de methode

Het idee is afkomstig van mr. Eddie Buitenhek van Organisatieadviesbureau Buitenhekplus. In een recente publicatie (*Succesvol werven begint met een boodschap*) gaat hij in op de problematiek van het selecteren van de juiste kandidaten uit een (groot) aantal sollicitaties. Zoals Buitenhek terecht aangeeft, ligt de problematiek niet bij de kandidaten, maar bij de methode: hoe kan in zo kort mogelijke tijd van zoveel mogelijk kandidaten meer informatie verkregen worden dan 'slechts' de sollicitatiebrief met c.v.? 'Want', zegt Buitenhek, 'c.v.'s zijn slechts zeer globale indicatoren met betrekking tot de geschiktheid'. Zijn

oplossing: tien-minutengesprekken. In een tien-minutengesprek krijgen kandidaten de gelegenheid zichzelf voor te stellen en de sollicitatie nader te onderbouwen. Net als bij 'speeddaten' zijn er geen beperkingen: de kandidaat bepaalt zelf op welke wijze hij/zij zichzelf voorstelt. De selectiecommissie stelt tijdens die tien minuten geen vragen; er wordt 'slechts' geluisterd en geobserveerd. De gemeente Brunssum heeft in de maanden september en oktober 2008 dit concept van speeddaten voor het eerst toegepast, onder het motto: 'Tien minuten in Brunssum kan je wereld veranderen'.

Op basis van deze presentaties kunnen de volgende ervaringen en bevindingen gemeld worden:

- 1 De belangrijkste conclusie: deze vorm van speeddaten geeft een duidelijk (beter) beeld van de kwaliteit van de kandidaten. De selectiecommissie voelde zich beter gefundeerd om verantwoorde keuzes te maken voor het voeren van 'echte' sollicitatiegesprekken.
- 2 Een belangrijk pluspunt is dat het gesprek de kandidaat inderdaad in de gelegenheid stelt om zijn of haar toegevoegde waarde voor de functie en organisatie te tonen. Daarbij speelt niet alleen de inhoudelijke invulling een rol, maar ook de wijze van presentatie. Dit wordt ook nadrukkelijk meegewogen door de commissie.
- 3 De tien-minutengesprekken zijn vooral geschikt voor leidinggevende en gekwalificeerde inhoudelijke functies; de kandidaten moeten over een bepaald niveau beschikken om de eigen persoon, de ambities en de

toegevoegde waarde op een adequate wijze over het voetlicht te kunnen brengen. Het instrument lijkt ongeschikt voor uitvoerende functies. 4 De aanpak maakt het mogelijk om een groter aantal kandidaten te beoordelen. Pas evenwel op voor overdaad – non-stop tien of twintig presentaties achter elkaar zien draagt

Er wordt 'slechts' geluisterd en geobserveerd

niet bij aan een heldere afweging en beoordeling. Een korte evaluatie na elke presentatie kan daarbij een adequaat hulpmiddel zijn.

5 Uit nagesprekken met de kandidaten blijkt dat degenen die over voldoende niveau beschikken om een dergelijke uitdaging aan te kunnen, dit instrument ook daadwerkelijk beschouwen als een goed middel om zich te kunnen presenteren. Het wordt zelfs als 'bevrijdend' ervaren. 6 In zijn algemeenheid blijken jongeren beter te kunnen omgaan met dit instrument dan oudere sollicitanten: ouderen lichten meer hun c.v. toe, terwijl jongeren ook andere elementen inbrengen, zoals motivatie, geschiktheid voor de functie, hun persoonlijkheid en karakter. Concluderend: in Brunssum hebben de tien-minuten gesprekken hun toegevoegde waarde vooralsnog bewezen. Voor ons een reden om dit instrument ook in de toekomst te blijven hanteren. ■