

Pasfoto, lengte en gewicht voor sollicitatie

Bedrijven willen zo weinig mogelijk risico lopen met hun nieuwe werknemer.

GELD EN WERK

door Irene van de Ven
foto Joep Lennarts

bewerking Edith van Zutven

Je schoenmaat hoef je nog net niet in te vullen, maar een werkgever stelt hoge eisen aan zijn werknemer to

Meest gewenst, maar in veel gevallen onhaalbaar is een jonge medewerker met enkele jaren werkervaring. Sollicitanten die aan dit profiel voldoen, hoeven niet al te veel vragen te verwacht

ten. Maar regelmatig worden sollicitanten wél behoorlijk aan de tand gevoeld, ook over dingen waarvan de relevantie voor de nieuw te vervullen functie niet helemaal duidelijk is.

Dat een sollicitatie op een baan als gastvrouw of -heer aangevuld moet worden met een pasfoto is logisch. En lengte en gewicht kunnen ook belangrijk zijn om te weten als je bijvoorbeeld moet gaan werken in de laadruimtes van Schiphol.

Extreme voorbeelden kan Renate Deken, manager recruitment bij Randstad Nederland, niet echt noemen. „Ik spreek zo'n honderd tot honderdvijftig sollicitanten per jaar. De meeste klachten gaan niet over de gestelde vragen, maar meer over de sociale gespreksstructuur.” Deken

noemt voorbeelden als een werkgever die te laat komt, het gesprek dat regelmatig wordt verstoord en het gevoel van de sollicitant dat deze niet serieus is genomen. „Er is overigens niets mis met een wedervraag van de sollicitant als deze niet begrijpt waarom een vreemde vraag wordt gesteld.”

R. Jansen, directeur van 6P Instituut voor Assessment&Coaching in Eindhoven noemt het een belangrijk onderdeel dat het gesprek ook écht een gesprek is tussen werkgever en sollicitant in plaats van een vraag-antwoordspel. „De sollicitant moet er achter komen of hij of zij bij de missie en de strategie van het bedrijf past. Daarnaast moet het bedrijf dat een vacature heeft precies vantevoren vaststellen wat voor

persoon ze willen.”

De vraag naar assessments stijgt het komende jaar bij 6P met vijftig procent. „We doen veel werk voor de sectoren bouw en industrie, maar ook voor het midden- en kleinbedrijf doen we veel.”

Als één van de redenen van de stijging noemt Jansen dat bedrijven zoveel mogelijk risico's ingedekt willen zien. „Een assessment brengt negentig tot 95 procent in beeld. Dat is met een gesprek wel anders.”

Het is in de dertig jaar dat Jansen werkzaam is binnen de werving en selectie niet voorgekomen dat hij vreemde vragen vanuit het bedrijf moest stellen aan sollicitanten. „Ondernemingen die extreem rare vragen stellen hebben meestal een ethiek die niet de onze is.”