

En toen gingen alle sollicitaties digitaal

ONLINE INTERVIEWEN,
VAN DE KUST TOT LIMBURG

220 SOLLICITATIEGESPREKKEN HADDEN ZE BIJ WATERZUIVERAAR AQUAFIN GEPLAND. TOEN KWAM DE LOCKDOWN EN VERHUISDEN ALLE INTERVIEWS VAN DE VERGADERZAAL OP KANTOOR NAAR TIENTALLEN HOME OFFICES. "OP ÉÉN À TWEE DAGEN HEBBEN WE ALLES OMGEGOOD."

Tekst: William Visterin

"Het ging om dertig nieuwe en interne vacatures. Een behoorlijk grote interne mobiliteitsoefening dus", stelt Greet Van Ginkel, recruiter bij Aquafin. "Voor de nieuwe functies mochten onze eigen men-

sen solliciteren in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling en carrièreplanning. De functies waren zowel voor leidinggevendenden zoals teammanagers, als voor experts zoals operatoren."

"We ontvingen meer dan honderd enthousiaste interne kandidaturen", weet Greet. Goed voor meer dan tweehonderd sollicitatiegesprekken, vermits kandidaten zowel met de *recruiter* als met de *hiring manager* praten.

SNEL SCHAKELLEN

So far, so good. "We legden onszelf een strakke timing van twee weken op. We planden alle afspraken en vergaderzaaltjes." Maar toen kwam de lockdown en waren fysieke sollicitatiegesprekken plots onmogelijk.

"Ik geef toe dat we even overwogen hebben om alles uit te stellen. Online solliciteren gebeurde bij ons tot dusver eerder sporadisch", vertelt ze. "Maar uiteindelijk hebben we snel geschakeld en op één à twee dagen alles omgegooid. Onze helpdesk stond meteen klaar om ons te begeleiden met de Webex-technologie voor videogesprekken."

VERBAZEND VLOT

They did it. "We voerden online sollicitatiegesprekken vanuit tientallen *home offices*, van de kust tot Limburg." Los van kleine kinderziektes deed de technologie prima haar werk en de collega's volgden. "Weet dat de kandidaten vooral medewerkers waren bij wie computerwerk niet per se hun hoofdtaak is. Maar ze hebben zich verbaasd snel aangepast", klinkt het. "Voor mij was het cruciaal dat al



Greet Van Ginkel, recruiter bij Aquafin in haar thuishokantoor:
"Bij online sollicitaties speelt iedereen een thuismatch."

Online sollicitatietips voor beide kanten van de (virtuele) tafel

Uit de tientallen interviews die recruiter Greet Van Ginkel deed, haalde ze enkele tips die zowel voor interviewers als sollicitanten interessant zijn:

- Las **voldoende pauzes** in. “Dit soort gesprekken is best vermoeiend, want je moet nog actiever en geconcentreerder luisteren.”
- Werk als het kan vanop een **rustige plaats**, het liefst in een afgesloten ruimte. “Ik maakte vooraf afspraken met mijn huisgenoten dat ze niet zomaar mochten binnenvallen.”
- **Test** op voorhand het systeem even uit. “Kijk bijvoorbeeld hoe jij en je omgeving in beeld komen en hoe de lichtinval is.”
- Trek een **gepaste en professionele outfit** aan, waar je je goed in voelt. Geen jogging bijvoorbeeld, maar nu ook weer geen maatpak. “Ikzelf draag ook altijd schoenen. Pantoffels of slippers geven mij mentaal niet dat professionele gevoel, ook al komen ze niet in beeld.”
- Ga **op tijd klaarzitten** voor het gesprek. “Hou ook het nummer van je gesprekspartner bij de hand. Mocht het online aanmelden toch niet onmiddellijk lukken, dan kun je nog steeds bellen. Maar zet je gsm op stil eens het videogesprek start.”
- Wees even **goed voorbereid** op een videogesprek als op een face-to-facegesprek. “Maar lees je notities niet af. Dat geeft eerder een onnatuurlijke indruk”, raadt Greet aan. “Spreek duidelijk en niet te snel. Probeer je antwoorden ook niet te uitgebreid te maken.”
- Maak **oogcontact** met je gesprekspartner, voor een zelfverzekerde en geïnteresseerde indruk. “Hiervoor moet je ook voldoende bovenaan naar het gaatje van je camera kijken en niet alleen naar je scherm.”
- Nog een laatste advies: “**Overloop** na het online sollicitatiegesprek voor jezelf wat er minder goed verliep en wat je daaruit kunt leren.”

die collega's aanvoelden dat ze hun kandidatuur op een gelijkwaardige manier konden ondersteunen, alsof ze in dat vergaderzaaltje zaten. En dat bleek het geval.”

De verandering was er zeker ook voor het recruitingteam zelf, dat ook videogesprekken gebruikte. “Ik vond het vooral een mooi voorbeeld van afdeling-overschrijdend teamwerk tussen HR en de betrokken leiding-

gevenden bij Aquafin. En met ondersteuning van de ICT-collega's”, vertelt Greet. Ze hoopt al deze technologische mogelijkheden in de toekomst nog te kunnen uitbreiden.

EVEN GOEDE BEOORDELING?

Kun je als recruiter een kandidaat in een online gesprek even goed beoordelen dan wanneer die recht tegenover jou zit? “Het is anders”,

antwoordt ze. “Mede omdat die gesprekken gebeuren vanuit hun *home office*, benader je die persoon meer als een geheel. Ik herinner me iemand die vol trots vertelde dat hij grootvader is van een meerling, met de foto's op de achtergrond. En welk effect dat heeft op zijn carrière- en levensvisie. In een zakelijke vergaderzaal komt zoiets minder snel aan bod. Bij online sollicitaties speelt iedereen een thuismatch.”