

rh

Emotioneel intelligent aanwerven:

EEN CHECKLIST

Emotionele Intelligentie (EI): inleiding

Wanneer u de term emotionele intelligentie hoort, bent u misschien geneigd om met uw ogen te rollen.

Maar eigenlijk zouden we EI (afgekort) niet mogen afdoen als het nieuwste modewoord dat groepsknuffels en vertrouwensoefeningen vereist op de werkvloer. Het speelt tegenwoordig een belangrijke rol op de werkvloer, zowel voor werknemers als voor de werkgevers.

Hoe komt dit en wat is emotionele intelligentie in feite? Het kan worden beschreven als het vermogen om emoties bewust waar te nemen, te beheersen en ze doeltreffend uit te drukken. Wellicht belangrijker is dat het gaat om het begrijpen hoe anderen zich voelen en net die kennis gebruiken om uw interactie met hen aan te passen. Het niveau van de emotionele intelligentie wordt ook vaak het emotioneel quotiënt (EQ) genoemd.

Hoe weet u of uw huidige of potentiële werknemers het nodige emotioneel quotiënt hebben om topprestaties te behalen? Lees verder om meer te weten.



Hoe emotioneel intelligent bent u?
Ontdek het in onze quiz.

Aanwerven met nadruk op EI

Voor managers is het belangrijk om de emotionele intelligentie van de medewerker te helpen verhogen, maar waarom het niet in overweging nemen bij sollicitaties?

Steeds meer bedrijven houden rekening met emotionele intelligentie bij de sollicitatieprocedure, dit om dezelfde redenen waarom ze er zich op toespitsen voor hun huidige werknemers: werknemers met een hoog emotioneel quotiënt gaan efficiënter om met veranderingen van de werkplek, uitdagende situaties en moeilijke collega's, daarnaast zijn ze geweldige leiders.

Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan, denk je misschien. Hoe kan een hiring manager emotionele intelligentie daadwerkelijk bepalen via een cv of een simpel interview. Zijn er specifieke aanwijzingen die aantonen dat een kandidaat een hoog emotioneel quotiënt zou kunnen hebben?

Ja. De taal die kandidaten gebruiken om hun doelen en verwezenlijkingen te beschrijven bevat vaak hints over hun emotioneel quotiënt. Zijn er aanwijzingen dat ze voldoende gemotiveerd waren om buiten de werkuren cursussen te volgen voor verdere zelfontplooiing? Geven ze het anderen na wanneer ze initiatieven beschrijven die duidelijk het resultaat zijn van gezamenlijke inzet?



★ AFDRUKBARE INTERVIEW CHECKLIST

Een persoonlijk interview is het ideale moment om het niveau van emotionele intelligentie te achterhalen van uw kandidaat. Hier volgen enkele aandachtspunten waar u rekening dient mee te houden.

- Wanneer een kandidaat een mislukking beschrijft, voelt u door de toelichting dat hij of zij bewust gedeeltelijk de verantwoordelijkheid op zich neemt voor het voorval of beschuldigt hij of zij simpelweg de anderen?
- Is de persoon in staat om eventuele tekortkomingen te erkennen als het gaat om het omgaan met kritiek en kan hij of zij relativiseren in plaats van zich beschermend op te stellen en het proberen goed te praten?
- Hoe zit het met teamwork? Kunnen kandidaten beschrijven hoe zij hevige problemen het hoofd hebben kunnen bieden en die door middel van samenwerking hebben opgelost? Of hellen de antwoorden eerder naar individualiteit? Is dit gelijkaardig wanneer ze behaalde successen aanhalen? Erkennen ze de bijdrage van anderen of strijken ze zelf alle eer op?
- Hoe is de interactie tussen de sollicitant en uzelf, de hiring manager? Begint de sollicitant een spontaan onderonsje of vermijdt hij of zij dit eerder?
- Lijken de kandidaten oprecht geïnteresseerd in de job en de mensen waar ze mee zullen werken of merkt u onverschilligheid?
- Maken de kandidaten gebruik van duidelijke taal en doen ze toegevingen of laten hun antwoorden vermoeden dat ze emotioneel losgekoppeld zijn en blind voor de behoeftes en wensen van anderen?
- Hoe zit het met hun lichaamstaal? Kunt u er uit afleiden dat ze aandachtig aan het luisteren zijn of lijken ze afgeleid?

Als uw antwoorden neigen naar het laatste deel van elke vraag, kan dit een waarschuwing zijn dat uw kandidaat een laag emotioneel quotiënt heeft. Lees zeker de interviewvragen die u best stelt op de volgende pagina.

★ AFDRUKBARE INTERVIEWVRAGEN

Tijdens een persoonlijk interview zouden hiring managers bereid moeten zijn het volgende type vragen te stellen (en zouden geïnterviewden bereid moeten zijn ze te beantwoorden) om de emotionele intelligentie capaciteit te helpen bepalen:

- Als u voorheen verslag moest uitbrengen bij verschillende supervisors tegelijk, hoe kwam u de voorkeuren van elk van hen te weten en hoe combineerde u de tegenstrijdige prioriteiten?

- Vertel me over een conflict op de werkvloer met collega's of met iemand anders in het bedrijf waar u bij betrokken was. Hoe hebt u dat probleem aangepakt en bent u er in geslaagd het op te lossen?

- Kunt u de meest veeleisende supervisor waar u mee samengewerkt hebt beschrijven? Wat was het moeilijkste aspect van die relatie vanuit uw standpunt en hoe bent u daar mee omgegaan?

- Wat zijn de punten waaraan u zou moeten werken volgens een vorige manager? Hebt u al stappen ondernomen om hier beter in te worden? Zo ja, wat hebt u proberen te veranderen?

- Vertel me over een dag waarop alles misliep. Hoe hebt u dat aangepakt?

- Wat voor werkomgeving zorgt ervoor dat u op uw beste presteert? En op uw slechtste?

- Als de prioriteiten van uw bedrijf zouden veranderen, hoe zou u dat uitleggen aan uw team en de veranderingen doorvoeren.

- Vertel eens over een collega waar u niet mee overeenkwam en waarom u denkt dat jullie het niet met elkaar eens waren.

Eens de topkandidaten het interviewtoneel verlaten, kunt u emotionele intelligentie ook in overweging nemen wanneer u referenties nakijkt. Om een indruk te krijgen van het emotioneel quotiënt van de kandidaat via een buitenstaander, kunt u voor een professionele referentie dezelfde soort vragen gebruiken die u tijdens het interview hebt gesteld.

U kan de referentiepersoon bijvoorbeeld vragen hoe goed de kandidaat het doet op vlak van:

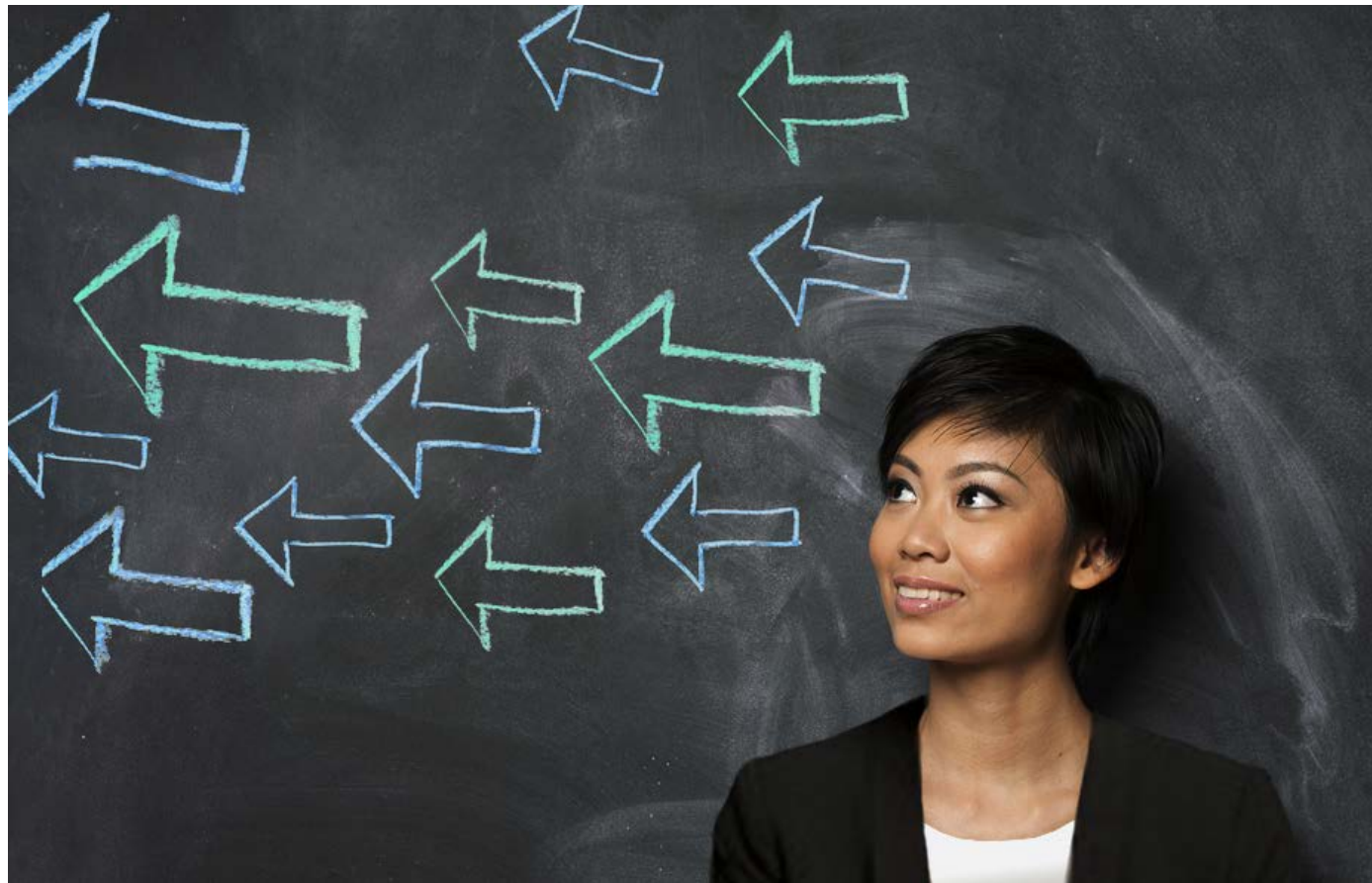
- Omgaan met kritiek
- Conflicten oplossen
- Luisteren naar anderen
- Andere teamleden motiveren



Samenwerken met Robert Half

Robert Half is de wereldwijde marktleider op het gebied van gespecialiseerde rekrutering. Via onze divisies Accountemps, OfficeTeam, Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Management Resources, Robert Half Technology, Robert Half Legal, Robert Half Financial Services en Robert Half Executive Search, plaatsen we de meest gekwalificeerde professionals op tijdelijke, interim-management en permanente basis.

Bij Robert Half denken we met u mee. Over het talent dat uw bedrijf nodig heeft. Over het evenwicht tussen tijdelijke en permanente medewerkers. Onze experts zijn er om u de rekruteringsoplossing op maat voor te stellen. Ze houden rekening met uw sector, uw business en uw cultuur. Zo vinden we samen de medewerkers die voor u het verschil maken.



U heeft geen 1000 cv's nodig. Wel de juiste kandidaat.

OP NAAR WERK WAAR JE HAPPY VAN WORDT.

roberthalf.be



rh Robert Half®