

rh

A woman with long, wavy brown hair is smiling and looking to her right. She has her arms crossed and is wearing a black long-sleeved top. Behind her is a dark grey chalkboard with white chalk drawings of arrows, stars, and a lightbulb, suggesting a creative or strategic environment.

Emotioneel intelligent werven:

EEN CHECKLIST

Emotionele Intelligentie: inleiding

Wanneer je de term emotionele intelligentie hoort, ben je misschien geneigd om met je ogen te rollen.

Maar doe deze term vooral niet af als het nieuwste modewoord, met groepsknuffels en vertrouwensoefeningen op de werkvloer. Het speelt tegenwoordig juist een belangrijke rol, zowel voor werknemers als voor de managers die ze in dienst nemen.

Hoe komt dit en wat is emotionele intelligentie nou precies? Het kan worden beschreven als het vermogen om emoties bewust waar te nemen, te beheersen en ze doeltreffend uit te drukken. En misschien nog wel belangrijker: het gaat om het begrijpen hoe anderen zich voelen en die kennis vervolgens gebruiken om je interactie met hen aan te passen. Het niveau van emotionele intelligentie wordt ook wel het emotioneel intelligentiequotiënt (EQ) genoemd.

Hoe beoordeel jij als hiring manager of je huidige of potentiële werknemers het nodige EQ hebben om topprestaties te behalen? Dat bespreken we in deze whitepaper.



Hoe emotioneel intelligent ben jij?
Ontdek het in onze quiz.

Werven met nadruk op EQ

Voor managers is het belangrijk om de emotionele intelligentie van het personeel te helpen verhogen. Maar vergeet het ook niet bij sollicitaties!

Steeds meer bedrijven houden rekening met emotionele intelligentie bij de sollicitatieprocedure. De reden? Dezelfde als waarom dit zo belangrijk is bij huidige werknemers: werknemers met een hoog EQ gaan efficiënter om met veranderingen op de werkvloer, uitdagende situaties en moeilijke collega's. En daarnaast zijn ze ook nog eens geweldige leiders.

'Makkelijker gezegd dan gedaan', denk je misschien. Want hoe kan een hiring manager emotionele intelligentie daadwerkelijk bepalen via een cv of een simpel sollicitatiegesprek? Zijn er dan specifieke aanwijzingen die aantonen dat een kandidaat een hoog EQ heeft?

Het antwoord is simpel: ja. De manier waarop kandidaten beschrijven wat hun doelen zijn en wat ze bereikt hebben, zegt vaak iets over hun EQ. Zijn er aanwijzingen dat ze voldoende gemotiveerd waren om buiten werktijd cursussen te volgen voor zelfontplooiing? Geven ze anderen credits wanneer ze initiatieven beschrijven die duidelijk het resultaat zijn van gezamenlijke inzet?



★ AFDRUKBARE CHECKLIST VOOR SOLLICITATIEGESPREKKEN

Je kunt naar dit soort aanwijzingen zoeken tijdens een sollicitatiegesprek. Hier volgen enkele vragen die je jezelf dan kunt stellen.

- Wanneer een kandidaat een mislukking beschrijft, neemt hij dan bewust gedeeltelijk de verantwoordelijkheid op zich of beschuldigt hij anderen?
- Is de persoon in staat om eventuele tekortkomingen te erkennen als het gaat om het omgaan met kritiek? Kan hij relativeren in plaats van zich beschermend op te stellen en het proberen goed te praten?
- Hoe zit het met teamwork? Kan de kandidaat beschrijven hoe hij grote problemen het hoofd bood en die door middel van samenwerking oploste? Of neigt het antwoord eerder naar individualiteit? Geldt dit ook voor het beschrijven van behaalde successen? Erkent de kandidaat de bijdrage van anderen of strijkt hij zelf alle eer op?
- Hoe is de interactie tussen de sollicitant en jou als hiring manager? Praat de kandidaat over koetjes en kalfjes of vermijdt hij dit?
- Lijkt de kandidaat oprecht geïnteresseerd in de functie en de mensen waarmee hij gaat samenwerken of merk je onverschilligheid?
- Gebruikt de kandidaat duidelijke taal en stelt hij concessies voor, of doen zijn antwoorden vermoeden dat hij blind is voor de behoeftes en wensen van anderen?
- Hoe zit het met zijn lichaamstaal? Luistert hij aandachtig of lijkt hij afgeleid?

Als jouw antwoorden neigen naar de tweede helft van deze vragen, kan dit een waarschuwing zijn dat je kandidaat een laag EQ heeft. Op de volgende pagina geven we suggesties voor vragen die je de kandidaat kunt stellen tijdens een sollicitatiegesprek.

★ AFDRUKBARE VRAGEN VOOR EEN SOLLICITATIEGESPREK

Tijdens een sollicitatiegesprek kun jij als hiring manager het volgende type vragen stellen om de emotionele intelligentiecapaciteit te helpen bepalen.

- Als je moest rapporteren aan meerdere managers, hoe gaf je dan prioriteit aan de opdrachten of verantwoordelijkheden die je van hen toegewezen kreeg?

- Vertel eens over een conflict met collega's. Hoe heb je dat probleem aangepakt en ben je erin geslaagd het op te lossen?

- Kun je de meest veeleisende manager waarmee je samengewerkt hebt eens beschrijven? Wat was het moeilijkste aspect van die relatie vanuit jouw standpunt en hoe ben je daarmee omgegaan?

- Welke vaardigheid moest je volgens een vorige manager verder ontwikkelen? Heb je al stappen ondernomen om hier beter in te worden? Zo ja, wat heb je geprobeerd te veranderen?

- Vertel eens over een dag waarop alles misliep. Hoe heb je dat aangepakt?

- In wat voor werkomgeving presteer jij het best? En het slechtst?

- Als de prioriteiten van het bedrijf zouden veranderen, hoe zou jij dat als manager uitleggen aan jouw team en de veranderingen doorvoeren?

- Vertel eens over een collega met wie je het niet eens was en waarom.

Na het sollicitatiegesprek met die topkandidaat, kun je emotionele intelligentie ook in overweging nemen wanneer je zijn referenties checkt. Voor een professionele referentie kun je hetzelfde soort vragen gebruiken als die je tijdens het sollicitatiegesprek aan de kandidaat hebt gesteld.

Je kunt de referentie bijvoorbeeld vragen hoe goed de kandidaat het doet op deze punten:

- 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 recruitment. Via onze specialisaties Accountemps, OfficeTeam, Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Management Resources, plaatsen we de meest gekwalificeerde professionals op tijdelijke, interim-management- en vaste basis.

Bij Robert Half denken we met je mee. Over het talent dat jouw bedrijf nodig heeft. Over het evenwicht tussen tijdelijke en vaste medewerkers. Onze experts zijn er om voor jou een recruitmentoplossing op maat te maken. Ze houden rekening met jouw sector, jouw business en jouw cultuur. Zo vinden we samen de medewerkers die voor jou het verschil maken.



Je hebt geen 1000 cv's nodig. Wel de juiste kandidaat.

OP NAAR WERK WAAR JE HAPPY VAN WORDT.

roberthalf.nl



rh Robert Half®