



CONTRO

## Bizarre vragen: creatief of waanzin?

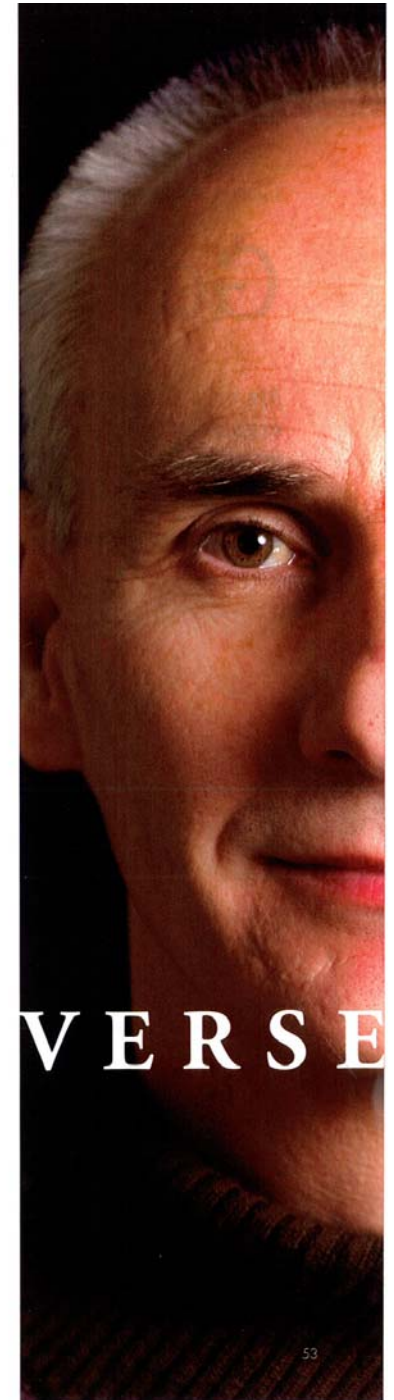
### 'Zo geeft iemand zichzelf kleur'

Al jaren stelt Microsoft aan al zijn sollicitanten dezelfde vraag: hoe zou je Mount Fuji verplaatsen? De vraag, bedoeld om het creatieve vermogen van de sollicitant aan te spreken en hem of haar te dwingen het sociaal wenselijke antwoordpatroon te verlaten, gaat veel te ver voor **Jerro Cramer**, sinds vijf jaar werkzaam als managing consultant bij werving- en selectiebureau YER. Maar dat neemt niet weg dat Cramer wel gelooft in zulke ontregelende vragen in selectiegesprekken. Zo kan hij bijvoorbeeld vragen wat het over jou zegt als je mooie stappen hebt gemaakt in een bedrijf dat nogal discutabel te werk is gegaan of dat nu aan het omvallen is. Cramer doseert het creatieve gehalte van zijn vragen wel naar de functie. 'Als je een specialist zoekt, is het niet relevant om te gaan ontregelen. Maar bij bijvoorbeeld een programmamanager kunnen dit soort vragen je wel wat opleveren. **Als iemand door licht prikkelende vragen uit zijn evenwicht is, kun je je afvragen of hij het er goed vanaf brengt als programmamanager** die veel met weerstand moet omgaan.' Ook bij jonge sollicitanten van eind 20, begin 30, kunnen ontregelende vragen handig zijn, vindt Cramer. 'Ze ontwikkelen zich nog enorm, hebben vaak een stevige buitenkant, gestoeld op relatief weinig ervaring. Daaronder zit de laag die het potentieel vormt voor de functie waar je over praat.' Met ontregelende vragen probeert Cramer de sollicitant 'open te breken' en zo bij die diepere laag te komen. Dat doet hij bijvoorbeeld door soms verkeerde aannames voor te leggen. 'Dan kan iemand geprikkeld reageren.' In die reactie zoekt Cramer de beleving van de sollicitant. 'Je test dan of iemand vaart op een kunstje of op intrinsiek gedrag waarop je verder kunt bouwen. Dat zegt mij dat iemand met passie voor zijn werk gaat. Die motivatie zoeken onze opdrachtgevers.' Hij doet dat overigens altijd op de bal en nooit op de man, zegt hij. 'Het doel is nooit iemand te raken, er moet altijd wederzijds respect zijn.' Als het effect is dat 'de luiken neergaan' en de sfeer in het gesprek is verpest, 'dan ben je te ver gegaan en heb je het niet goed aangevoeld'. Dat gebeurt volgens Cramer overigens zelden. 'Goede kandidaten snappen het spel van een goed gesprek. Juist door prikkelende vragen krijg je gesprekken die gaan over de persoon en de vacature en niet over zijn kunstje.' Prikkeling geeft soms een stevige reactie. Helemaal niet erg, vindt Cramer. 'Je zoekt de beste kandidaat. Dat is meestal geen grijze muis. Zo geeft iemand zichzelf kleur. Het begin van succes bij een nieuwe werkgever.'

### 'Je gaat er geen verbinding mee aan'

Vragen wat iemand met 30.000 tuinkabouters zou doen? Het komt in de praktijk echt voor, weet **Wil Houtzager**, partner bij hr-advisiebureau NextHRM. 'Waanzin', oordeelt hij onomwonden. 'Met bizarre vragen zet je sollicitanten op een dwaalspoor. **Als je iemand wilt uitlokken, is het veel efficiënter iets van jezelf te laten zien.**' De meeste van de creatieve vragen vallen voor Houtzager onder de noemer: trukendoos. En zo'n truc vindt hij een wel heel indirecte manier om iets van een ander te weten te komen. 'Stel je een bizarre vraag, dan gaat de sollicitant gissen naar wat jij van hem verwacht. Hij gokt wat de beste reactie is. Op basis van dat antwoord vorm jij je dan weer een beeld van de kandidaat. Erg complex, ingewikkeld en verwarrend. De beelden vliegen heen en weer met als enig resultaat dat de sollicitant voorzichtig wordt. Het stellen van dat soort vragen geeft voor mij een onvermogen aan om verbinding te maken.' Met een gestructureerde vragenlijst werkt hij niet en zeker niet met trucvragen. Ieder persoon is volstrekt uniek en de manier waarop je met diegene verbinding maakt, is dat dus ook. Gelijkwaardigheid is daarbij belangrijk voor hem. 'Te vaak zitten selecteurs comfortabel achterover in hun stoel en vervullen ze de rol van verhoorder. Pas als je iets van jezelf laat zien, kun je op zoek naar het haakje om een echt emotionele verbinding met iemand te maken.' Prikkelende en zelfs irriterende vragen kunnen naar eigen zeggen op zijn tijd ook prima. Maar hij is er geen voorstander van om dat tijdens een selectiegesprek te doen. 'Heeft dat zin in een selectiegesprek? Maak ik daarmee contact? De kans is groot dat de sollicitant zich in de val gelokt voelt en de luiken juist meer sluit.' Zelf stelt hij slechts 'als uiterste noodmiddel' een irriterende of prikkelende vraag. 'Pas als alles is geprobeerd en het maar niet lukt tot iemand door te dringen.' Als doorgewinterd HRM'er heeft hij het sowieso binnen drie minuten door als iemand een verhaalje ophoudt, zegt hij. Hij vraagt dan door op de inhoud. Blijft iemand dan toch daarin hangen, dan kiest hij ervoor te benoemen wat er gebeurt. 'Ik laat dan mijn eigen onvermogen zien om verbinding te maken. En ik geef aan wat ik mis in de reactie van de sollicitant. Dat is veel opener dan een irriterende vraag stellen om iemand uit de tent te lokken. De sollicitant hoort dan wat er speelt in mijn hoofd.' ■

TEKST: ANNEMARIE GELEIJNE FOTOGRAFIE: JAN VONK



VERSE