

Veerle en Sophie

geschreven door Carine Pruijt en Pauline Tanahatoe

Dit is een boek in wording. We publiceren telkens een of twee thema's en we vinden het leuk wanneer je feedback en/of input¹ geeft! Wie weet kom jij dan ook in ons verhaal.

Feedback/input kun je mailen aan info@proactiefcoachen.nl of aan info@tandoen.nl

Sollicitatieprocedure en denkhoeden



ha, een berichtje van Sophie;



Veerle is blij met deze koffiedate, ze is benieuwd hoe het met Sophie gaat. En natuurlijk is ze nieuwsgierig hoe het tussen haar en Joost zit. Nadat ze de twee samen in de stad heeft gezien, heeft ze geen nieuw initiatief genomen tot contact met Sophie.

Ze zitten bij hun vertrouwde koffiehoekje. Sophie vertelt dat ze een sollicitatiecommissie heeft samengesteld op haar werk en een procedure³ is gestart voor een nieuwe medewerker. Sophie zegt dat ze het over een heel andere boeg gooien dan voorheen. “Wanneer met de brief en CV duidelijk is dat de betreffende kandidaat over de vereiste kwalificaties beschikt dan gaan de gesprekken daar vervolgens niet meer over. Tijdens het eerste gesprek luisteren we vooral naar de motivatie voor ons bedrijf, de persoonlijke doelstellingen en naar de innovatieve kwaliteiten van de sollicitant. Tijdens het vervolgesprek vragen we de sollicitant om een korte presentatie te geven over een zelfgekozen onderwerp dat gerelateerd is aan de toekomstige functie. Dit geeft ons de kans om de kandidaat op eigen wijze te zien acteren. Je ziet op deze manier meer dan tijdens een eerste gesprek zoals: creativiteit, spreekvaardigheid, inspiratorschap, overtuigingskracht en kernachtigheid”, legt Sophie uit. Veerle luistert met belangstelling want ze is alleen ouderwetse, stoffige sollicitatieprocedures gewend. Dit klinkt wel heel leuk en nuttig omdat een bedrijf tegenwoordig moet kunnen innoveren en meebewegen op een veranderende markt.

Op de vraag van Veerle hoe het met Joost gaat, begint Sophie te blozen. “Het is erg leuk met hem en we doen steeds meer samen, we hebben wel iets van een relatie, maar ik houd het nog een beetje stil hoor”, zegt Sophie terwijl ze met haar vingers knopen in haar haren draait. Sophie begint te lachen. “Vorige week was wel grappig. We waren aan het shoppen voor hem; een heel mooi pak en mooie schoenen. Toen bleek dat hij zijn portefeuille vergeten was! Ik heb het maar even voorgeschoten. Nou, dat doe ik natuurlijk niet voor iedereen! Joost vond het zo lief van mij dat ik de volgende dag een enorme bos rozen gekregen heb van hem!”

¹ Zie “Proloog” uit deze reeks op www.proactiefcoachen.nl of op www.tandoen.nl

² Bedankt S. A. Killaars voor je feedback op Pesten en intercollegiale consultatie

Bedankt Conny voor je feedback op Staand vergaderen en Voice Dialogue

³ Voor tips zie: www.ondernemenmetpersoneel.nl

Veerle verslikt zich.....
want ze wil het verder

Oh, nee! Kon ik haar maar waarschuwen!

Ze mompelt wat en start een heel ander onderwerp niet over Joost hebben. Sophie kijkt wel een beetje

verbouwereerd maar ze gaat mee in het onderwerp van Veerle. Die vertelt enthousiast over een training *Zelfmanagement*⁴ die ze laatst gevolgd heeft. Het was een fijne groep en een afwisselend programma, goede oefeningen en op een leuke manier gebracht. “Ik heb aan mijn probleem gewerkt dat ik heel veel dingen tegelijk aanpak maar nooit iets af maak. Ik leer nu op een meer gestructureerde en planmatige manier te werken aan mijn doelen zonder dat ik daar rigide in hoef te zijn. En weet je, jezelf ontspannen en belonen is ook zelfmanagement”, lacht Veerle terwijl ze de ober wenkt om nog zo’n lekkere ☕⁵ koffie en appelpunt te bestellen.....

“Jammer dat we zo weinig tijd hadden samen. Ik had het nog graag met Sophie over de zes denkhoeden⁷ willen hebben. Wij gaan de zes denkhoeden voorlopig tijdens de teamvergaderingen gebruiken omdat we binnen ons team alert willen zijn op onze samenwerkingsovereenkomst⁸. We gebruiken nu regelmatig een andere manier van overleg voeren. Leuk om van elkaar te leren”, denkt Veerle.

Een denkhoed staat symbool voor een specifieke manier van denken. Iedere kleur vertegenwoordigt een andere manier van denken. Je kijkt op een situatie hangt dus af van de kleur hoed die je op hebt.

Deze methode is te gebruiken in alle overlegsituaties waarbij een oplossing(s)(richting) gewenst is, maar het blijkt ook een goed middel te zijn om uit je eigen voorkeurs-stramien van denken te komen en om de voorkeurs-denksteategie van je collega’s te leren kennen.



Zo zijn er mensen die vrijwel altijd met de zwarte hoed op denken en praten. Ze zien vooral obstakels en wijzen op risico’s en fouten. Heel anders dan mensen die vanuit de groene hoed

denken. Denken met de groene hoed is gericht op veranderingen en op het genereren van creatieve oplossingen voor problemen. Met de rode hoed op denken stelt je in staat om vanuit je gevoelens en intuïtie naar een vraagstuk te kijken. Er zijn zes denkhoeden met ieder hun eigen functie en manier van denken. Alle denkstrategieën zijn even waardevol. En er is geen goed of fout. De kunst is echter om bij een probleem, keuze of taak etc. gezamenlijk vanuit alle hoeden te denken en de bruikbare dingen vanuit alle denkrichtingen mee te nemen in je oplossing, idee of aanpak.

⁴ Training Zelfmanagement door ProactiefCoachen en Tandoen. www.proactiefcoachen.nl of op www.tandoen.nl

⁵ Bron: Google afbeeldingen

⁶ Bron: Google afbeeldingen

⁷ *Zes denkhoeden*, Edward de Bono – Uitgeverij Business Contact (2014).

⁸ Zie “Pesten en collegiale consultatie” op www.proactiefcoachen.nl of op www.tandoen.nl