



Kun je kandidaten selecteren op hun taalgebruik?

3 TIPS

Is het mogelijk om op basis van hun taalgebruik de beste kandidaten te selecteren? Volgens leiderschapstrainer Mark Murphy wel. Murphy baseert zich voor die conclusie op het onderzoek voor zijn boek *Hiring for Attitude*. Hij zegt dat de tijd waarin kandidaten spreken, de voornaamwoorden die ze gebruiken en de vorm die ze kiezen veel zegt over de kandidaat. Praten ze veel over het verleden, in actieve vorm en veel over zichzelf? Dan zou het weleens een goede kandidaat kunnen zijn.

‘Als je kandidaat continu in de tegenwoordige of toekomstige tijd spreekt, dan kun je maar beter met het gesprek stoppen’, zegt Murphy. ‘Dan heb je waarschijnlijk te maken met een low performer’.

Drie terreinen van taalgebruik

Volgens Murphy praten high performers aantoonbaar anders dan low performers. Dat uit zich onder meer op drie terreinen van taalgebruik: de tijd waarin mensen spreken, de voornaamwoorden die ze gebruiken, en de vorm die ze vaak kiezen.

1. Tijd

High performers praten volgens het onderzoek 40 procent meer in de verleden tijd dan low performers. De antwoorden van low performers bevatten daarentegen 120 procent vaker een tegenwoordige tijd en 70 procent meer uitdrukkingen in de toekomstige tijd.

‘Ons onderzoek laat zien dat als je high performers vraagt over een ervaring in het verleden, ze echt over het verleden praten. En dat doen ze logischerwijs ook in de verleden tijd’, aldus Murphy. ‘Low performers daarentegen beantwoorden een vraag over een prestatie vaak met iets wat ze nu aan het doen zijn (tegenwoordige tijd) of wat ze

van plan zijn te gaan doen (toekomstige tijd). Ze kunnen niet zo makkelijk over mooie prestaties uit het verleden vertellen, simpelweg omdat ze die niet hebben’.

Voorbeeld

Een high performer zegt dan zo iets als: “Ik had een klant met een probleem met de Belastingdienst...”, een low performer vormt eerder een zin in de trant van: “Als een klant een probleem heeft, dan moet je nooit toegeven dat je het antwoord niet weet” of “Ik zou een irrationeel persoon gerust stellen door duidelijk te maken dat ik meer weet dan zij”.

2. Voornaamwoorden

High performers antwoorden ongeveer 60 procent vaker in de eerste persoon (dus met woorden als: ik, wij) dan low performers. De antwoorden van low performers bevatten daarentegen 400 procent meer tweede personen (jij, jullie, u) en 90 procent meer derde personen (hij, zij), aldus het onderzoek. 'High performers praten meer over zichzelf omdat ze meer goede ervaringen hebben waaruit ze kunnen putten', verklaart Murphy het opmerkelijke verschil. 'Low performers hebben die ervaringen niet en geven daarom meer abstracte of hypothetische antwoorden'.

Voorbeeld

High performers zeggen zoiets als: "Ik belde de klant op dinsdag en ik vroeg hem..."; terwijl low performers eerder iets zeggen als: "Je moet klanten op dinsdag bellen en hen dan vragen..." of: "Klanten moeten op dinsdag worden gebeld..."

Conclusie

Zo zie je maar weer: wát de kandidaat zegt, hoeft niet altijd het verschil te maken. Het is vooral ook hóé hij of zij het zegt. Alhoewel je je natuurlijk ook kunt afvragen: een kandidaat die altijd 'opschept' over wat hij in het verleden allemaal heeft bereikt, wat zegt dat eigenlijk over zijn prestaties in de toekomst? En nee, ik ga er dit keer geen anekdotes uit het verleden bij halen om die scepsis te bevestigen...

3. Lijdende of bedrijvende vorm

Een ander opmerkelijk verschil in zinsopbouw is te zien in de keuze tussen de lijdende of bedrijvende vorm. Low performers gebruiken 40 tot 50 procent meer passieve vormen in hun antwoorden dan high performers, die juist vaker in de actieve vorm spreken.

Voorbeeld

Actieve vorm: "Bob waardeert de ceo", of: "Ik stuurde deze sollicitatie". Passieve vorm: "De ceo wordt door Bob gewaardeerd", of: "Deze sollicitatie is door mij gestuurd".

De passieve vorm klinkt afstandelijk, minder persoonlijk. Bovendien gebruiken mensen die slim willen overkomen vaker een passieve vorm. 'Maar juist de echt slimme mensen gebruiken liever een actieve vorm. Ik zou er zelf geen deal-breaker van maken, maar ik zou wel oppassen als ik iemand alleen in lijdende vorm hoor praten' aldus Murphy.



Experts in werving & selectie