



DE ULTIEME FORMULE

voor een succesvolle
wervingsstrategie

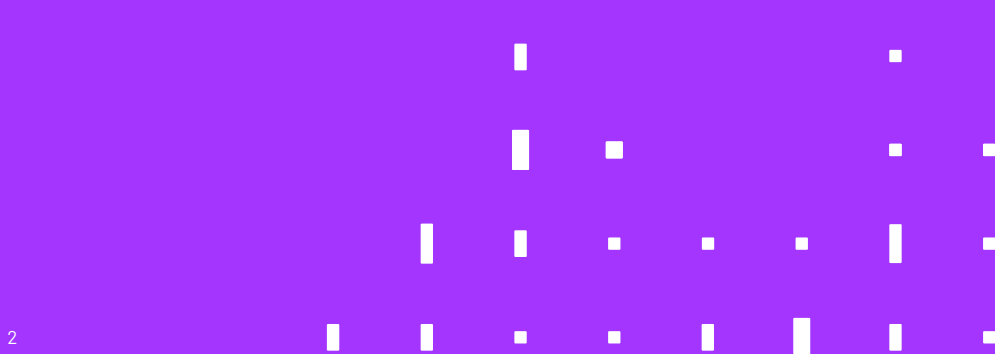


HET JUISTE TALENT WERVEN IS EEN EVENWICHTSOEFENING

Tussen snelheid, betrokkenheid, duurzaamheid en eerlijkheid.

Je wilt begrijpen wat het volledige vermogen is van elke kandidaat. Richt je op de vaardigheden die ze nodig hebben, nu en in de toekomst. Zorg ervoor dat er in elke fase van het proces eerlijk wordt gehandeld. En daarbij wil je natuurlijk snel werven, met een goede match en personeelsbehoud in gedachten. Dit alles terwijl je ervoor zorgt dat jouw kandidaten betrokken blijven tijdens het hele proces, en ook daarna.

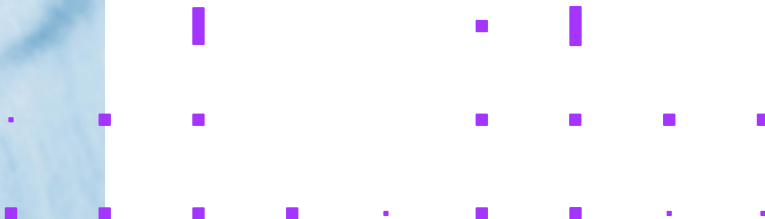
Het evenwicht wordt bereikt met technologie en psychologie. Middels aantrekkelijke en configureerbare, op technologie gebaseerde oplossingen die vooroordelen wegnemen en diepe en gerichte inzichten geven, waardoor echt talent wordt onthuld.





De ultieme formule voor een succesvolle wervingsstrategie draait om vijf kerncomponenten. Uitmuntend werven wordt gedaan met assessmentoplossingen die:

- 1 Aantrekkelijk zijn om in te vullen en gericht op het essentiële
- 2 Robuust zijn en gebaseerd op gegevens
- 3 Waardevolle inzichten geven over functiegerelateerde kenmerken voor een goede match en personeelsbehoud
- 4 Potentieel meten om essentiële vaardigheden te ontwikkelen voor de toekomst
- 5 Gelijke kansen bieden voor iedereen door vooroordelen weg te nemen en diversiteit te bevorderen



FOCUS OP HET ESSENTIËLE

De eerste stap naar uitmuntend werven is een assessment creëren en implementeren die jouw kandidaten zullen invullen.

Assessments, van welke aard dan ook, moeten aantrekkelijk zijn en makkelijk om te doen. Door assessments te maken waarbij rekening wordt gehouden met betrokkenheid en maatstaven worden gebruikt die relevant zijn voor de baan, kun jij ervoor zorgen dat aanzienlijk minder kandidaten tijdens het wervingsproces afhaken en positieve reacties op het assessment – en op jouw organisatie – stimuleren.

Op de huidige arbeidsmarkt, waarin kandidaten veel banen hebben om uit te kiezen en organisaties vaak met elkaar wedijveren om hetzelfde talent, wil je er zeker van zijn dat jouw wervingsproces hen het gevoel geeft dat ze hun tijd op de juiste plek investeren. Uit onderzoek blijkt dat kandidaten de kans willen krijgen om een organisatie te laten zien wie ze zijn en wat ze kunnen doen. Als je deze kansen opneemt in jouw assessmentproces met inhoud die relevant is voor de functie en gericht op het essentiële, dan zal het waarschijnlijker zijn dat topkandidaten een positieve indruk krijgen van jouw organisatie.



Ted Kinney, PhD

VP of Research
and Development

GEBRUIK ROBUUSTE GEGEVENS



Mavis Kung

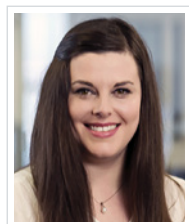
Directeur
Research and
Development
in de VS

Als je voor de uitdaging staat mensen te werven die waarde zullen toevoegen aan jouw organisatie, kan het negatieve gevolgen hebben om af te gaan op jouw intuïtie.

De kosten van een slechte werving zijn hoog. En als je iemand werft voor een leiderschapspositie, kunnen die kosten alleen nog maar hoger zijn. Dé manier om ervoor te zorgen dat je de beste wervingsbeslissing neemt is door een robuuste en op gegevens gebaseerde assessmentoplossing te ontwerpen en te gebruiken.

Bij het juiste assessment, of combinatie van assessments, wordt een holistisch beeld van elke kandidaat gevormd. En assessments die zijn ontworpen met behulp van sterke historische gegevensondersteuning zullen jou een objectieve evaluatie geven van iemands potentieel voor succes in de functie. De beste assessments nemen giswerk weg en vervangen het door wetenschappelijk inzicht, waardoor je werkprestaties over de hele linie kunt voorspellen. Als je gegevens hebt en bewijs om jouw wervingskeuzes mee te ondersteunen, kun je er veel zekerder van zijn dat je beslissingen neemt die jouw organisatie jarenlang ten goede zullen komen.

EVALUEER DE JUISTE MATCH



Sarah Holton

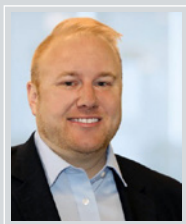
Hoofd
Sift & Select,
VK Consulting

Om de juiste match te vinden voor een bepaalde functie en deze te evalueren, is het belangrijk voor organisaties om vast te stellen welke gedragingen essentieel zijn voor succesvolle prestaties in elke functie.

Door gedragscompetenties te definiëren middels advies van specialisten op het gebied van de functie en input te vragen van leiders over de toekomstvisie voor de functie, krijg je een duidelijker beeld van wat de persoon in de functie precies succesvol zal maken. Zo ontstaat de juiste basis voor het ontwerp van jouw wervingsassessment. Door ook assessmentcomponenten op te nemen die de waarden van jouw organisatie vertegenwoordigen en een realistisch voorproefje te geven van hoe het is om deze functie te vervullen, laat je de kandidaten zien in welke omgeving zij terechtkomen als zij worden aangenomen. Zo wordt werven een tweerichtingsproces en wordt gezorgd voor de juiste match tussen de kandidaat en de werkgever.

Deze sterke basis is essentieel om vast te stellen wat het beste talent is voor jouw specifieke context. Hoe meer het proces relevant is voor de baan en organisatie, hoe waarschijnlijker het is dat je mensen aantrekt en selecteert die op de lange termijn tevreden zullen zijn met de functie en jouw organisatie. De kans is groter dat deze mensen optimaal zullen presteren, tevreden zijn met en betrokken bij hun werk, en een gevoel hebben dat ze op hun plek zitten.

POTENTIEEL VOOR DE TOEKOMST METEN



Paul Glatzhofer

VP of Talent
Solutions Amerika

Als je assessments gebruikt bij jouw wervingsproces, zul je waarschijnlijk meten welke waarden en vaardigheden nu nodig zijn.

Wat bij veel organisaties ontbreekt, is het meten van de dingen die misschien morgen, volgend jaar, of op nog langere termijn nodig zijn. Hoewel het lastig kan zijn om te projecteren wat deze toekomstige vaardigheden kunnen zijn, zijn er drie aspecten die je nu kunt meten en die potentieel voor de toekomst zullen voorspellen: leergierigheid, emotionele intelligentie en werkethiek.

Iemand die heel leergierig is, heeft het algemene cognitieve vermogen om het geleerde te verwerken en het in andere situaties toe te passen. Aangezien de prioriteiten van jouw organisatie veranderen, wil je dat jouw mensen in staat zijn zich aan te passen. Iemand met emotionele intelligentie heeft zowel het zelfbewustzijn als het bewustzijn van anderen om zijn/haar gedrag zodanig aan te passen dat het voldoet aan de eisen van een nieuwe situatie. En iemand met een fantastische werkethiek zal hard blijven werken, welke uitdagingen de toekomst ook brengt. Als jouw assessments deze kwaliteiten bij elke kandidaat meten, zul je snel de mensen vinden die het best zijn uitgerust om jouw organisatie naar de toekomst te brengen.

GELIJKE KANSEN BIEDEN VOOR IEDEEREEN

In jouw assessmentproces zal het bieden van gelijke kansen voor alle kandidaten je helpen een succesvol, inclusief personeelsbestand op te bouwen.

Dit begint bij het ontwerpen van jouw assessments met eerlijkheid in gedachten, zodat elke kandidaat objectief wordt geëvalueerd. Eerlijkheid wordt expliciet aangepakt in hoe het assessment wordt ontworpen, door ervoor te zorgen dat deze is gericht op criteria die relevant zijn voor de baan. Dit kan de objectiviteit bij het nemen van beslissingen vergroten, waarbij gegevens en bewijs centraal staan. Zorg ervoor dat de assessments die je gebruikt relevant zijn voor de baan en sluit mensen niet onevenredig uit op basis van factoren die niks te maken hebben met iemands vermogen om de functie te vervullen, zoals etniciteit, seksuele geaardheid, genderidentiteit of neurodiversiteit.

Als er eenmaal rekening is gehouden met de eerlijkhedencomponent, kun je je richten op meer strategische factoren zoals het zorgen voor meer diversiteit. Denk hierbij aan de manier waarop je kandidaten aantrekt, de competenties die je meet, en het openen van jouw wervingsproces voor een publiek met de breedste waaier aan achtergronden en geaardheden. Dit alles zal jou helpen een krachtig, effectief, complementair en inclusief personeelsbestand te werven.



Ali Shalfrooshan

Hoofd International
Assessment R&D





**Wil je de theorie in
praktijk brengen?**

**NEEM CONTACT
MET ONS OP**

Talogy.com

 **Talogy**

© 2022 Talogy, Inc.