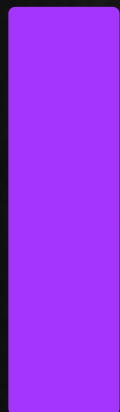


LEIDERSCHAPSKANDIDATEN BETREKKEN TIJDENS HET ASSESSMENTPROCES

Drie tips om het
goed te doen



De doeltreffendheid van talentassessments in het nauwkeurig voorspellen van leiderschapssucces is herhaaldelijk aangetoond¹ en met onderzoek dat ook aantoonde dat een slechte werving op dit niveau een organisatie gemakkelijk 300% van hun jaarsalaris kan kosten², lijkt het implementeren van voorspellende leiderschapssassessments vanzelfsprekend. Maar ondanks al het bewijs zijn veel organisaties terughoudend om assessmentprocessen op senior niveau uit te rollen.

Er zijn verschillende redenen voor deze terughoudendheid, maar een regelmatig voorkomende reden is dat organisaties vrezen dat ze hun kandidaten voor leiderschapsposities zouden beledigen of vervreemden door de waarde van hun uitgebreide ervaring 'in twijfel te trekken' wanneer ze ervoor kiezen om assessments te gebruiken. Een andere mogelijkheid is dat organisaties het gevoel hebben dat een assessment te veel tijd vraagt van een drukbezette leider, waardoor de kans toeneemt dat de leider afhaakt in het proces. Beide zijn angsten die begrijpelijk zijn, maar als leiderschapssassessments op de juiste manier worden benaderd, kunnen leiders op alle niveaus profiteren van het proces, net als de organisatie. Met de volgende tips kun je leiderschapssassessments opzetten die geschiktheid en werksucces voorspellen, terwijl je jouw deelnemers van begin tot eind betreft.

MET EEN GOEDE
VOORBEREIDING EN DE JUISTE
MATE VAN BETROKKENHEID ZUL
JE VERSTELD STAAN VAN HET
EXTRA INZICHT DAT JE KUNT
VERGAREN VAN JOUW SENIOR
DEELNEMERS EN HOEVEEL
MEER WAARDE ZIJ ZULLEN
HALEN UIT DE ERVARING.

1. Hoffman, B. J., Woehr, D. J., Maldagen-Youngjohn, R., & Lyons, B. D. (2011). Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 347-381.

2. Recruitment & Employment Confederation, 2017





1

Communiceer het 'waarom'

Een kandidaat die overweegt om bij jouw organisatie te komen werken in een leiderschapspositie, heeft het beste met jouw organisatie voor. Dus als je effectief kunt uitleggen waarom assessments op dit topniveau zo belangrijk zijn voor het succes van de organisatie, is de kans groot dat de deelnemer net zo gemotiveerd is om het assessment te doorlopen als jij. Zorg ervoor dat je de voordelen benadrukt die aansluiten bij hun behoeften en wensen. Voor een financieel gerichte leider kan het bijvoorbeeld helpen om de kosten van een slechte werving voor de organisatie te benadrukken, maar voor een mensgerichte werving kun je je misschien beter richten op het belang van de juiste cultuur voor leiderschapssucces. Als de beweegredenen goed worden uitgelegd, kan het proces jouw organisatie onderscheiden van andere organisaties die de deelnemer overweegt.

2

Voeg een face-to-face component toe om te laten zien dat je geïnvesteerd bent

Het gebruik van aanvullende assessmentvormen verhoogt niet alleen de nauwkeurigheid van jouw assessmentinitiatief: door een face-to-face component toe te voegen, zoals een gestructureerd interview of rollenspel, laat je de kandidaat ook zien dat je bereid bent te investeren in het proces, waardoor hij of zij eerder bereid is hetzelfde te doen. In een ideaal scenario wordt deze face-to-face component uitgevoerd door een professionele assessor die verder niet betrokken is bij het wervingsproces. Dit zorgt voor een open, transparante communicatie tussen de kandidaat en de interviewer of rollenspeler, zonder dat de kandidaat het gevoel heeft dat hij een relatie moet opbouwen of de schijn moet ophouden.

3

Positioneer het assessment als hulpmiddel voor persoonlijke ontwikkeling

Effectieve leiders zijn altijd op zoek naar ontwikkelingsmogelijkheden om hen te helpen een betere leider te worden - en een grondig assessmentproces kan hen precies dat geven. Door een variatie aan assessments te gebruiken en te werken met assessmentrapporten die bruikbare ontwikkelingstips geven, kan je deelnemer zelf veel inzicht uit het proces halen. Zorg ervoor dat je het assessment presenteert als een hulpmiddel voor persoonlijke en professionele groei in plaats van alleen maar te focussen op het feit dat het een evaluatie is, en je vergroot de kans op betrokken deelname.