Jouw aannameprocedure onder de loep

Zo laat je niets liggen in het selectieproces en zorg je voor een duurzame invulling van een vacature

menea
zet in beweging

Een krappe arbeidsmarkt: wat betekent dit voor jouw organisatie?

Je hebt het vast gemerkt aan het aantal openstaande vacatures: de spanning op de arbeidsmarkt lijkt maar niet te stagneren. Ook cijfers van het CBS[1] bevestigen: in het eerste kwartaal van 2023 waren er 2000 werklozen minder dan een kwartaal eerder en het aantal openstaande vacatures bleef gelijk. Tegenover elke 100 werklozen stonden in het eerste kwartaal 122 vacatures.

Wat zijn de verwachtingen voor de komende jaren?

Ook ING voorspelt[2] dat de krapte op de arbeidsmarkt voor de meeste bedrijven dé belangrijkste belemmering is voor groei. Tevens meldt ING dat de schaarste aan personeel werkgevers dwingt tot hogere loonstijgingen.

Volgens de laatste editie van de Arbeidsmarkt-indicator[3] van ABN AMRO is de krapte op de arbeidsmarkt een structureel probleem. Want zelfs de beroepsgroepen die voorheen nauwelijks met krapte te maken hadden, worden er nu mee geconfronteerd.

Eén van de belangrijkste – en meest schokkende – conclusies uit het rapport luidt: 16% van de vacatures blijkt onvervulbaar. Er zijn drie grote oorzaken te noemen: de groeiende economie, de vergrijzing en de verhoogde arbeidsparticipatie (steeds meer jongeren, ouderen en vrouwen werken). De vijver waaruit we kunnen vissen wordt alsmaar kleiner.

Een (te) snelle aanname van een kandidaat en de risico's ervan

Als werkgever doe je je best om talentvolle kandidaten aan te trekken en uiteindelijk ook aan te nemen. Maar door de enorme krapte op de arbeidsmarkt ligt er een gevaar op de loer: nieuwe medewerkers worden misschien te snel aangenomen.

Dit brengt verschillende risico's met zich mee: is deze persoon wel écht geschikt voor de functie - en bijvoorbeeld de werkdruk die de functie met zich meebrengt? Heeft deze persoon wel de juiste drijfveren? Dan is de vraag: hoe haal je als werkgever op een krappe arbeidsmarkt toch de beste talenten in huis?

In deze whitepaper gaan we in op de volgende deelthema's

- Werving en selectie: dit zijn trends om in de gaten te houden.
- Een potentiële kandidaat op het oog? Dit zijn de do's en don'ts.
- Waarom een selectieassessment bijdraagt aan een duurzame invulling van jouw vacature.

1 Bron cbs.nl
2 Bron ing.nl
3 Bron abnamro.nl

Werving en selectie: dit zijn ontwikkelingen om in de gaten te houden

De krapte op de arbeidsmarkt heeft ook invloed op de trends die spelen op het gebied van werving en selectie. Hoe trek je als werkgever het juiste talent aan? Waar start je en hoe val je – in positieve zin – op? We behandelen 4 aandachtsgebieden.

Diversiteit en inclusie

Veel organisaties streven naar een diverse samenstelling van het personeelsbestand en naar een inclusieve organisatie.
Het grote voordeel: verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten vergroten de denkkracht van een organisatie. Echter, veel organisaties lopen het risico om homogeen te worden. Dat is in de meeste situaties ook niet verwonderlijk. Als medewerkers langer in een groep samenwerken, bewegen ze qua gedrag en voorkeuren steeds meer naar elkaar toe.
In een selectieproces gebeurt dan vaak het volgende: de selecteur ziet en ontvangt bepaald gedrag van de sollicitant door een gekleurde bril. Maar hoe houd je als organisatie dan wél een helikopterview? De inzet van een selectie-assessment (hierover vertellen we je later meer) kan zorgen voor een inclusieve aanpak. In de loop van de tijd stel je een meer divers team samen. “Ik herken me niet in jou, dus je past minder bij onze organisatie,” wordt dan voorkomen.

Specifieke skills en ‘upskilling’

Er is steeds meer aandacht voor specifieke skills. Het lijkt wel of het cv niet langer als belangrijkste selectie-instrument wordt gehanteerd. Werkgevers zetten steeds meer in op de soft skills en de drive van een kandidaat. Er wordt gezocht naar nieuwe en onderscheidende vaardigheden waaraan een tekort is. Als je het dan hebt over skills, dan staat ‘upskilling’ binnen organisaties ook steeds hoger op de agenda. Werkgevers willen op team- en individueel niveau relevante competenties trainen om zo de gap te verkleinen tussen wat nodig is en wat er al in een organisatie aanwezig is.

Employer branding

Inmiddels gaat employer branding niet meer om jouw hip uitziende werkplek of fijne secundaire arbeidsvoorwaarden. Als werkgever anno nu zet je in op duurzaamheid, goed werkgeverschap en maatschappelijke betrokkenheid. Speel bijvoorbeeld in op ontmoetingen die passen bij jouw organisatie en maak jouw onderscheidend werkgeversmerk ook waar in de praktijk. Je wil natuurlijk niet dat een kandidaat er – eenmaal bij jou werkzaam – achter komt dat de sollicitatieprocedure eigenlijk een campagne was en niet een weergave van de werkelijke werksfeer.

Gamification en Serious Gaming

Steeds meer organisaties zijn of worden zich bewust van de voordelen van gamification op de werkvloer. En naast dat je Serious Games kan inzetten binnen de organisatie – bijvoorbeeld door teams te laten oefenen met een nieuwe tool – kun je ze ook inzetten als (mini)assessments bij een selectieprocedure. Wat je hierdoor te weten komt over een potentiële kandidaat? Dat is afhankelijk van welke Serious Game je inzet, je kunt deze games ook helemaal naar wens in opdracht laten ontwikkelen.

Serious Games combineren leerstrategieën, kennis, structuren en spelelementen om specifieke vaardigheden, kennis en houdingen zichtbaar te maken. Omdat deze vorm van assessments nog in een beginstadium staat, is de database waaruit geput wordt nog beperkt (anders dan de wetenschappelijke instrumenten die al langere tijd worden ingezet op assessment-gebied). Maar de ontwikkelingen zijn veelbelovend.

Nu de arbeidsmarkt steeds flexibeler en krapper wordt, gaan werkgevers op zoek naar creatieve profielen, althans: dat is wel aan te raden. Het schaap met de vijf poten vind je niet meer. In de volgende paragraaf bespreken we de valkuilen van het selectieproces.

Jouw selectieproces: de do’s en don’ts

Als werkgever heb je verschillende vragen als het aankomt op het invullen van een vacature. Idealiter heb je meerdere kandidaten en moet er gekeken worden welke kandidaat het beste bij het team en in de functie past. Maar ga eerst eens bij jezelf na, hoe start jij een selectieproces?

Schakel je een bureau in en laat je kandidaten op gesprek komen op basis van een passend cv? Volgt er op basis van een goede klik een tweede gesprek? Bij het tweede gesprek schuift er dan nog een directe collega aan, en als het goed voelt, is het dan tijd voor een arbeidsvoorwaardengesprek?

Als je deze aanpak herkent, wees je dan bewust van de volgende valkuilen die dit met zich meebrengt.

Don’t: een gebrek aan objectiviteit

Soms is de klik zo goed tijdens een sollicitatie dat er niet meer wordt getwijfeld aan de capaciteiten en de vermogens van een kandidaat. Een kandidaat kan zichzelf misschien heel ‘geschikt’ presenteren en profileren. Dit levert een vertekend beeld op; de beste sollicitant is niet per definitie de beste kandidaat. Want blijken er toch capaciteiten te missen? Dan wordt dat vaak pas duidelijk als iemand gestart is in de betreffende functie. Het resultaat: een misfit. Zonde van je investering.

Do: kijk waar iemands krachten liggen

We hadden het in de vorige paragraaf al even over het schaap met de vijf poten. Als je die toch nog aan het zoeken bent, dan is dat een gemiste kans, want je zoekt naar een speld in een hooiberg. Kijk waar iemands krachten liggen en ontdek hoe leerbereid of leervermogend een kandidaat is. Wellicht kan iemand zich bepaalde functie-eisen eigen maken waar hij of zij - op het moment van een gesprek - nog niet over beschikt.

Don't: denk vanuit de organisatie

Natuurlijk moet je bij een selectieprocedure weten wie je zoekt, waarvoor je deze persoon zoekt en wat deze persoon moet kunnen toevoegen aan jullie team. Alleen wat nog veel te veel voorkomt: vacatures die vanuit een tunnelvisie geschreven zijn. Een organisatie heeft vaak onbewust een stereotype beeld van een potentiële kandidaat.

Maken jullie je ook schuldig aan het volgende? Vaak worden oude vacatures hergebruikt met minimale aanpassingen. Dit kan averechts werken omdat 'oud' en/of specifiek taalgebruik kan ontmoedigen om te solliciteren.

Do: denk vanuit de kandidaat

Ga met je team in gesprek: en vorm zo een – hopelijk meer gevarieerd – beeld van de ideale kandidaat. Breng daarnaast de USP's van de organisatie in kaart, en betrek hierin de medewerkers. Feitelijk kan de organisatie van alles bieden. Maar vaak kom je zo ook tot mooie inzichten over wat een toekomstige medewerker nou echt het bed doet uitkomen om een nieuwe werkdag te beginnen binnen jouw organisatie.

En dan nog een extra 'Do': een selectieassessment kan uitsluitsel bieden om niet in de bovenstaande valkuilen te stappen. We vertellen je er meer over in de volgende paragraaf.

Dit bereik je met de inzet van selectieassessments

We hebben de term selectieassessments al een paar keer laten vallen. Maar wat bereik je er precies mee? Het korte antwoord is: een selectieassessment geeft werkgevers antwoord op de vraag in hoeverre een potentiële kandidaat geschikt is voor de beoogde functie of rol.

Een containerbegrip...

Het woord assessment is een containerbegrip. Vaak is niet meteen duidelijk wat ermee wordt bedoeld. Niet gek ook want het wordt in verschillende disciplines gebruikt. Binnen de human resources gaat het over het meten van kwaliteiten en eigenschappen van mensen. Maar dan volgt er nog een cruciaal punt: de gebruikte methodiek. Een assessment kan een online vragenlijstje zijn dat je in 10 minuten invult, maar dat is zeker niet onze invulling.

Als wij het hebben over een assessment, gaat het om een gedragsobservatie door simulaties met een acteur, cognitie die gemeten wordt, persoonlijkheden die worden uitgepluisd en dit alles ondersteund door gesprekken met een psycholoog. Ook goed om te weten: vaak genoeg krijgen we verzoeken voor een assessment in een selectieprocedure, maar blijkt een ontwikkelassessment beter passend. Voor de duidelijkheid gebruiken we in dit document de term selectieassessments, het doel blijft immers hetzelfde: het vinden van de meest geschikte kandidaat.

De toegevoegde waarde van een selectie-assessment

Omdat het schaap met de vijf poten niet vindbaar is, brengt een selectieassessment (naast de inhoudelijke geschiktheid voor de functie) in kaart wat de ontwikkelpunten en risico's van een kandidaat zijn. Zo hoef je als werkgever niet iets van een toekomstige werknemer te vragen wat hij of zij nooit zou kunnen vervullen. Daarnaast neem je de potentiële werknemer in bescherming tegen een baan waarin hij of zij ook niet gelukkig wordt. Kortom: je voorkomt teleurstelling bij beide partijen en je werkt aan duurzame inzetbaarheid.

Assessments en goed werkgeverschap

Nog een voordeel van de inzet van een selectieassessment: je laat als werkgever zien dat je goed werkgeverschap hoog op de agenda hebt staan. Duidelijk wordt dat je wil inzetten op de persoonlijke ontwikkeling van je medewerkers. Daarnaast is een selectieassessment een volledig assessment (gedragsobservatie door simulaties met een acteur, cognitie die wordt gemeten, persoonlijkheid, mede door gesprekken met een psycholoog). Dit is heel anders dan een 'assessment' waar in een notendop online persoonlijkheidsvragenlijsten worden afgenomen. Toch kunnen ze beide onder dezelfde noemer voorkomen.

Zo wordt de kans op een duurzame invulling van een vacature nog groter. Een medewerker heeft namelijk minder behoefte om buiten de deur te kijken als groei en ontwikkelmogelijkheden zich ook binnen de eigen organisatie voordoen.

Overweeg je een selectieassessment in te zetten? Denk ook aan de kandidaat

Als een selectieassessment wordt ingezet door een werkgever bestaat het gevaar dat er te weinig aandacht wordt gegeven aan het feit dat de kandidaat in kwestie het assessment als spannend kan ervaren. Vaak voelt een assessment als een moment van toetsen en daarmee als een last. Benadruk de kandidaat de toegevoegde waarde ervan. Want ook als de functie uiteindelijk niet bekleed wordt door de betreffende kandidaat, kan hij of zij er heel veel van leren.

De voordelen van een selectieassessment in het kort

- ✓ Een assessmentpsycholoog kan met een objectieve (en wetenschappelijke) blik de verschillende kandidaten interviewen en beoordelen.
- ✓ Zo zorg je voor beide partijen voor de beste match.
- ✓ Je komt niet voor verrassingen te staan wat betreft capaciteiten, ontwikkelpunten en persoonlijkheid.
- ✓ De 0-meting zorgt ervoor dat je weet wat iemands ontwikkelpunten zijn én hoe je daarmee aan de slag kan gaan.
- ✓ Het is een bevestiging voor de (potentiële) medewerker: waar staat iemand in zijn kracht?
- ✓ Door coaching, trainingen en testen aan te bieden houd je een medewerker langer aan boord.

Ben jij overtuigd om jouw openstaande vacatures op een duurzame manier in te vullen? We gaan graag met je in gesprek.

Over Menea

Menea werkt aan werkplezier. Wij zetten mensen in hun kracht, helpen hen passende keuzes te maken en dragen daarmee bij aan een optimale match tussen drijfveren, competenties en werkinhoud. Zo maken wij mensen én organisaties duurzaam wendbaar en weerbaar. Onze naam? Menea staat voor 'Mens en Arbeid' en al ruim 30 jaar zorgen we er met onze professionele, mensgerichte aanpak voor dat de juiste persoon op de juiste plek terechtkomt.

Wij geloven in de human flow. Dat betekent: mensen die positieve energie voelen, in hun privéleven en op het werk. Onze ervaring heeft ons geleerd: organisaties putten kracht uit mensen die positief en bevlogen zijn. Wij zorgen daarom voor duurzame inzetbaarheid en denken mee op het HR-domein.

Wat we doen

Wij helpen mensen en organisaties bij het duurzaam, wendbaar en weerbaar worden en blijven. Door inzet van de beste professionals op het gebied van loopbaanbegeleiding, arbeidsmobiliteit en vitaliteit zorgen wij voor de best passende oplossing voor jouw organisatie. Kortom wij zetten in beweging!

Hoe wij dat doen

De professionals van Menea werken slim, snel en onafhankelijk. We geloven in persoonlijke aandacht en slaan altijd de brug tussen innovatie en vakmanschap. Menea leeft zich in de verschillende en specifieke vraagstukken van werkgevers en medewerkers in. We leveren altijd een maatwerkoplossing.

030 – 602 00 00
info@menea.nl
www.menea.nl

menea zet in beweging