

'A hell of a job'?

Accuraat selecteren: ervaring vereist

■ Lou Van Beirendonck

De arbeidsmarkt staat onder druk, stevig onder druk. We spreken al jaren over de 'oorlog om talent', maar de omslag vindt nu effectief plaats. De uitstroom van medewerkers is vanaf 2018 groter dan de instroom. Leg daar de hoogconjunctuur bovenop en stel vast dat de werkloosheidsgraad in België historisch laag is (in sommige regio's zelfs vrijwel nihil), dan weet je dat rekrutering en selectie 'a hell of a job' geworden is. Rekruteren en selecteren is dan ook in volle transformatie, en elke transformatie geeft chaos en onzekerheid.



> Lou Van Beirendonck (Quintessence)
"HR-collega's, de toekomst is uitdagend, zoveel is zeker. Maar van één ding ben ik overtuigd: op het einde beslist vandaag de kandidaat. Meer dan ooit tevoren." © gf

om uit al deze onderzoeksresultaten de juiste conclusies te trekken

Vernieuwde technieken

Het aanbod aan nieuwe technieken is groot, groter, grootst! Er zijn dagelijks nieuwe tools en apps ter beschikking, gaande van een nieuwe generatie intelligentietests over brainscans naar DNA-onderzoek over aanleg. Ook gamification en wearables moeten ons gepaste informatie opleveren. Jammer genoeg is er nog niet veel onderzoek beschikbaar.

De HR-professional moet keuzes maken. Dat is zijn/haar vak. Meer dan ooit zou ik zeggen, want wat methodologie en selectieprocessen betreft, staat alles opnieuw ter discussie.

Concrete tips

Rekrutering en selectie is voor vele HR-departementen een absolute prioriteit geworden: duidelijke 'employer branding' snelle processen en tijd voor persoonlijk contact. Een slimme integratie van verschillende methoden en technieken combineert de focus op efficiëntie én op kwaliteit. Het is geen of-of-dilemma meer, de realiteit is meer dan ooit de ampersand. Alvast enkele concrete tips:

Resultaten van wetenschappelijk onderzoek beïnvloeden ons in alle richtingen. Zo leren we uit onderzoek dat de 'return on investment' van een zeer competente medewerker tot vier keer hoger ligt dan die van een gemiddeld competente. Alle onderzoeken tonen aan dat streng selecteren loont. Maar iedereen wil aanwerven en je moet snel gaan als je een waardevolle kandidaat voor je hebt zitten.

Geluk is er de tsunami van korte tests met beloftevolle en soms mystieke algoritmen (vroeger hadden we het gewoon over statistiek), die blijkbaar nauwkeuriger selecteren dan menselijke professionals... Selectie via uitgebreide testing is hightech en kan ons veel tijd besparen, maar kandidaten appreciëren deze harde benadering niet. Zij zoeken meerwaarde, geen hightech maar hightouch, (meer)waarde,... Ervaren profielen, maar ook young graduates willen een bedrijf voelen en potentiële collega's kunnen ontmoeten.

Moeten we focussen op efficiëntie of eerder op kwaliteit?

Onderzoek toont aan dat de focus op efficiëntie van het proces de foutenmarge met 18 procent verhoogt en dat focus op kwaliteit de foutenmarge met 11 procent vermindert. Voor de HR-professional komt het erop aan

- Maak gebruik van digitale tools en integreer die in een rijk proces met voldoende opportuniteiten voor hoogkwalitatief en relationeel contact: werken is connecteren.
- Vertrek vanuit de waarden van het bedrijf.
- Maak eerst werk van de optimalisering van de casting van uw vaste medewerkers.
- Wees sneller bereid om met potentiële kandidaten te spreken, rekruteren is vandaag een continu proces.
- Begin met passies en interesses, ga dan door op competenties.
- 'Match' de visie van de organisatie met de talenten van de kandidaat.
- Zorg dat je alle vacatures van het bedrijf goed kent, dat helpt bij de oriëntering.
- Voorkomen is uiteraard beter dan genezen: ga voor maximale retentie van valabele medewerkers.

HR-collega's, de toekomst is uitdagend, zoveel is zeker. Maar van één ding ben ik overtuigd: op het einde beslist vandaag de kandidaat. Meer dan ooit tevoren. ■



De auteur, Lou Van Beirendonck, is Founder-Director van Quintessence en dONUS, en hoogleraar HRM aan de Antwerp Management School. Hij schreef deze tekst als lid van de adviesraad van HR Square.