

Financiële Telegraaf 13-2-2014

# Sollicitant moet pieken

door PAOLA VAN DE VELDE

AMSTERDAM - Nederlandse werkgevers selecteren het strengst aan de poort. Vergeleken bij bedrijven in andere Europese landen zetten Nederlandse organisaties vaker IQ-testen en assessments in tijdens het wervings- en selectieproces. Zo blijkt uit onderzoek van Top Employers Institute onder 500 bedrijven.

Volgens headhunter Josephine van der Vossen van Partners at Work zijn Nederlandse bedrijven door de crisis voorzichtiger geworden bij het aantrekken van externe kandidaten. „Ze willen zoveel mogelijk risico's mijden.”

In Nederland is ook een ontmoeting met het hoger management een gebruikelijk onderdeel van een sollicitatieprocedure. Maar liefst 82% van de Nederlandse bedrijven doet dit. Daarnaast bouwt 85% een aparte gespreksronde in om de arbeidsvoorwaarden door te nemen. In de rest van Europa ligt dit percentage gemiddeld 20% lager. Boudewijn de Heer, manager recruiting &



• *Persoonlijkstesten zijn heel bruikbaar.*

FOTO: CORBIS

staffing Europe bij petrochemiebedrijf Sabic, is een enthousiaste gebruiker van e-assessments en online IQ-testen. „Wij gebruiken de uitkomst van die intelligentie- en persoonlijkheidstesten als handvatten voor het uiteindelijke selectiegesprek. Meestal is er dan al een telefonisch interview met de kandidaat aan voorafgegaan.”

„Doordat wij een jong, maar sterk groeiend bedrijf zijn in de petrochemische industrie zijn we constant op zoek naar

bijvoorbeeld goede chemisch ingenieurs, maar ook salesmanagers voor onze producten. Door dergelijke testen in te zetten, kunnen we vooraf beter peilen of een sollicitant werkelijk in het profiel van de functie en bij onze bedrijfscultuur past. Zo is het belangrijk om te weten hoe iemand omgaat met deadlines, wat zijn voorkeuren zijn als het om samenwerken gaat en hoe hij functioneert in een omgeving waarin mensen met verschillende culturele achtergronden

werkzaam zijn.”

De Heer is ervan overtuigd dat de testen de kans op mismatches verkleint. „Kandidaten hebben er geen probleem mee deze online vragenlijsten in te vullen. Ik merk in de praktijk dat zij zich juist zeer serieus genomen voelen door ons als we deze middelen inzetten. Een sollicitatieproces is een aaneenschakeling van momentopnamen. Daarom kan juist een persoonlijkheidstest helpen om tijdig te ontdekken of ze echt goed bij elkaar passen.”

Josephine van der Vossen ziet in haar praktijk dat vooral voor middelmanagementfuncties regelmatig ontwikkelassessments worden ingezet. „Intelligentietesten kom ik minder tegen. Maar persoonlijkheidstesten zijn heel bruikbaar. Zij brengen goed in kaart op welke punten een kandidaat zich nog kan ontwikkelen, waar iemand kan ontspreken onder invloed van stress en binnen welke bedrijfscultuur iemand goed past. Door hierop goed te selecteren kan je veel ellende achteraf door mismatches voorkomen.”