

Het sollicitatieproces versnellen en betere wervingsbeslissingen maken met behulp van assessments



GEBRUIKTE ASSESSMENTS

 GEDRAG (PPA)

 PPA+

OVER DE ORGANISATIE

ROBERT WALTERS

HR-dienstverlening

250 medewerkers

Nederland

www.robertwalters.nl

ROBERT WALTERS IN HET KORT

Robert Walters is wereldwijd specialist op het gebied van werving en selectie. Het bedrijf is in 1985 opgericht in Londen, heeft kantoren in 32 landen en wereldwijd circa 4.000 medewerkers. In de vier kantoren in Nederland (Amsterdam, Rotterdam, Eindhoven en Utrecht) werken ongeveer 250 mensen.

Robert Walters - onderdeel van de Robert Walters Groep - focust zich met name op het werven van senior professionals op gebieden zoals banking, finance, legal, HR en tax. Walters People - ook onderdeel van de Robert Walters Groep - richt zich op werving voor operationele en ondersteunende rollen waar minder werkervaring voor vereist is.

Ellis van de Valk is Talent Acquisition Manager bij Robert Walters. Samen met drie collega's is ze verantwoordelijk voor het werven van talent voor de Nederlandse vestigingen van de Robert Walters Groep.

DE UITDAGING

Zowel Robert Walters als Walters People zijn continu op zoek naar goede mensen om de verschillende teams te versterken. "Mijn team en ik zijn erg actief op LinkedIn en op diverse jobboards om talent te zoeken voor de verschillende afdelingen binnen de Robert Walters Groep.



Het zwaartepunt van onze zoektocht ligt op recruitment consultants, maar we zoeken ook mensen voor bijvoorbeeld administratieve functies”, licht Ellis toe.

In de huidige arbeidsmarkt is het belangrijk dat het sollicitatieproces snel en soepel verloopt; dit geeft meer zekerheid aan zowel de kandidaat als de organisatie. Daarom wil Ellis kandidaten zo vroeg mogelijk in het sollicitatieproces leren kennen, zodat snel duidelijk wordt of er een potentiële match is. “In deze concurrerende arbeidsmarkt kunnen we het ons niet permitteren om een kandidaat te lang in het ongewisse te laten”.




“We kiezen ervoor om het assessment zo vroeg mogelijk in de procedure uit te zetten, omdat we op basis van de objectieve resultaten een goede screening van kandidaten kunnen uitvoeren.”

Ellis van de Valk
Talent Acquisition Manager

DE OPLOSSING

Om in een vroeg stadium te achterhalen of een kandidaat bij Robert Walters ofwel Walters People past, maken Ellis en haar team gebruik van de Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) van Thomas International. Dit assessment geeft nauwkeurig inzicht in de manier waarop iemand zich gedraagt op de werkvloer, op welke manier iemand gemotiveerd wordt en welke werkwijze zijn of haar voorkeur heeft.



“Als het eerste telefonische gesprek met een kandidaat goed verloopt, nodigen we diegene uit voor een tweede gesprek. We sturen diegene ook meteen een uitnodiging om de Persoonlijke Profiel Analyse in te vullen”, legt Ellis uit. “We kiezen ervoor om het assessment zo vroeg mogelijk in de procedure uit te zetten, omdat we op basis van de objectieve resultaten een goede screening van kandidaten kunnen uitvoeren. Dankzij de data die hieruit voortkomt, kunnen we verder kijken dan alleen het cv”. De kandidaat krijgt het rapport ook altijd zelf te zien en wordt bovendien besproken met Ellis of één van haar collega’s.



“Wij streven ernaar de sollicitatieprocedure voor een kandidaat zo kort en kwalitatief mogelijk te houden. De snelheid waarmee een PPA wordt ingevuld, draagt daar zeker aan bij”

Ellis van de Valk
Talent Acquisition Manager

Daarnaast speelt de snelheid die met het assessment gepaard gaat een grote rol in het sollicitatieproces van Robert Walters. Het invullen van de PPA duurt ongeveer acht minuten en geeft een schat aan waardevolle informatie. “Wij streven ernaar de sollicitatieprocedure voor een kandidaat zo kort en kwalitatief mogelijk te houden. De snelheid waarmee een PPA wordt ingevuld, draagt daar zeker aan bij. Als de kandidaat competenties heeft die bij ons passen, dan wordt de kandidaat uitgenodigd voor fysieke gesprekken en een rollenspel. Al deze onderdelen zorgen ervoor dat we een volledig beeld van de kandidaat kunnen schetsen.”

HET RESULTAAT

Het gebruik van de PPA is voor Ellis een logisch en belangrijk onderdeel van de sollicitatieprocedure. “Een cv of gesprek zegt nou eenmaal niet alles over een persoon. Sommige mensen hebben onbewust een beeld van zichzelf dat niet helemaal klopt, of doen zich anders voor om een betere kans op een baan te maken. Een assessment zorgt ervoor dat je meteen een goed beeld hebt van iemands werkgedrag, hoe iemand bij voorkeur communiceert en wat iemand motiveert. En precies die inzichten hebben we nodig om de beste wervingsbeslissingen te kunnen nemen.”



“Dankzij de data die we uit het assessment halen, kunnen we verder kijken dan alleen het cv.”

Ellis van de Valk
Talent Acquisition Manager

Ook vanuit de kandidaten ontvangt Ellis regelmatig positieve feedback over de PPA. “Eigenlijk herkent iedereen zich altijd in de resultaten van het assessment. Veel mensen zien het rapport als een cadeautje voor zichzelf. Ook vinden ze het prettig dat de procedure, zeker in zo’n snelle en krappe arbeidsmarkt, niet onnodig lang duurt.”

In plaats van te focussen op iemands opleidingsniveau of werkervaring, kiest Robert Walters er dus voor om juist te kijken naar iemands persoonlijkheid. “Kennis en vaardigheden kun je aanleren en ervaring kun je opdoen, maar iemands daadwerkelijke persoonlijkheid, kun je niet trainen. Wanneer een werknemer gelukkig is in zijn of haar werk, is dit de beste basis die je kunt hebben voor een lang en plezierig werkverband”, concludeert Ellis.

NEDERLAND

+31 (0)418 680 466
info-nl@thomas.co



BELUX

+32 2 351 50 36
info-be@thomas.co



thomas[™]

www.thomas.co/nl