

Hoe LEF Recruitment betere matches maakt met behulp van assessments

GEBRUIKTE ASSESSMENTS



GEDRAG (PPA)

OVER DE ORGANISATIE

LEF RECRUITMENT

Werving en selectie

13 medewerkers

Nederland

www.lefrecruitment.nl



LEF RECRUITMENT IN HET KORT

LEF Recruitment is een werving- en selectiebureau voor MKB-bedrijven in Den Bosch. Het bedrijf matcht kandidaten voor generalistische functies voor een groot aantal opdrachtgevers. Oprichter en eigenaar Joris Verhoeven: "Onze missie is om dé expert te worden op het gebied van recruitment in het MKB. We streven ernaar om grote thema's die spelen op het gebied van recruitment begrijpelijk te maken voor onze opdrachtgevers en kandidaten." Naast LEF Recruitment is Joris ook medeoprichter en eigenaar van LEF Green, de expert voor specialisten in de duurzaamheidsindustrie.

DE UITDAGING

Om ervoor te zorgen dat Joris en zijn collega's de best mogelijke matches maken voor hun kandidaten en opdrachtgevers, is het zaak dat ze zo veel mogelijk relevante informatie over de kandidaat en het functieprofiel verzamelen. "Uit ervaring maar zeker ook uit wetenschappelijk onderzoek weten we dat een cv een slechte voorspeller is van succes op de werkvloer. Dit document zegt alleen iets over beschikbare kennis en opgedane werkervaring, maar geeft geen inzicht in wat een kandidaat in de toekomst voor een organisatie kan betekenen.



Bij LEF Recruitment richten we ons liever op de ambities van een kandidaat, persoonlijke toekomstplannen en de gewenste groei. Dit vatten we samen in het curriculum future (cf).” Bij het opstellen van dit document wordt een kandidaat gestimuleerd om na te denken over wat hij of zij op werkgebied wil bereiken en welke stappen er nodig zijn om hier te komen.

Deze ambities vormen een mooi startpunt in een sollicitatieprocedure, maar voor Joris was dit niet voldoende. “We waren specifiek op zoek naar een oplossing die ervoor zorgt dat we meer diepgang kunnen creëren tijdens gesprekken met kandidaten én opdrachtgevers. Daarnaast hadden we behoefte aan objectieve data om onze beslissingen richting kandidaat en opdrachtgever te staven.”

DE OPLOSSING

Bij LEF Recruitment nemen kandidaten zelf contact op voor een specifieke vacature bij een opdrachtgever of kandidaten worden benaderd door de recruitment experts van LEF. De eerste selectie vindt plaats nadat er met de kandidaat is gesproken en er goed is doorgevraagd over wat de kandidaat precies zoekt in de volgende functie. Dit wordt gevolgd door het opstellen van het curriculum future en daarna een kennismaking met de opdrachtgever. “Als de kennismaking positief is geweest, dan zetten we de Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) van Thomas International in. Dit assessment geeft veel informatie over iemands voorkeursgedrag op de werkvloer en dit is specifiek iets wat je niet uit een cv of cf kunt aflezen. We koppelen de resultaten van het assessment altijd terug aan de kandidaat en delen dit, na akkoord, ook met de opdrachtgever.” Het invullen van het assessment kost circa 8 minuten en geeft informatie over iemands sterke en ontwikkelpunten, de gewenste communicatiestijl, motivatoren en hoe iemand zich opstelt onder druk.

“Voor ons is de objectiviteit van de resultaten van het assessment heel erg waardevol. Het geeft ons echt de kans om meer diepgang aan te brengen in onze sollicitatieprocedure. Het komt voor dat een kandidaat tijdens een gesprek aangeeft bepaalde ambities te hebben, maar dat uit het assessment blijkt dat een dergelijke richting niet bij iemand past. De objectieve data helpen ons dan om het gesprek met de kandidaat aan te gaan en samen te kijken welke richting beter zou passen.”



Maar LEF Recruitment gebruikt het PPA assessment niet alleen voor de kandidaat. “Als een opdrachtgever ons benadert voor een openstaande vacature, dan gaan we eerst uitgebreid met elkaar in gesprek. Het doel van dit gesprek is om een duidelijk beeld te krijgen van de functie en naar wat voor type persoon de organisatie op zoek is. Dit dwingt de opdrachtgever echt goed na te denken over wat ze zoeken in een nieuwe collega. Deze input vertalen we naar de verschillende gedragsprofielen die volgen uit de PPA-theorie en op basis daarvan schrijven we het voorkeursprofiel.”

Dat het PPA assessment helpt bij het maken van betere matches voor LEF Recruitment is geen geheim. Maar Joris ziet nog een andere toepassing van de resultaten die volgen uit de test. “Wat we steeds vaker doen is het geven van een onboarding advies aan opdrachtgevers. Het profiel van een persoon zegt veel over hoe hij of zij met nieuwe uitdagingen aan de slag gaat. Zo werkt een uitgebreid inwerkprogramma bijvoorbeeld goed voor iemand met een S-profiel (stabiliteit), terwijl je iemand met een D-profiel (dominantie) het beste in het diepe gooit.”



“Uit ervaring maar zeker ook uit wetenschappelijk onderzoek weten we dat een cv een slechte voorspeller is van succes op de werkvloer.”

Joris Verhoeven

Oprichter
LEF Recruitment

Vanuit ervaring weet Joris dat de resultaten van het PPA assessment ongeveer een half jaar ‘houdbaar’ zijn. “Iemand wordt specifiek gevraagd om vragen te beantwoorden die gaan over de huidige of meest recente werksituatie. Dit betekent dat het belangrijk is om regelmatig een assessment te maken, omdat de resultaten kunnen veranderen.”

Situationeel maakt LEF Recruitment ook gebruik van het assessment dat het leervermogen meet (GIA). Dit komt met name voor bij opdrachtgevers die nog niet helemaal overtuigd zijn van de snelheid van informatieverwerking van een kandidaat. Het GIA assessment is specifiek ontwikkeld om het cognitief vermogen van iemand te meten.

HET RESULTAAT

Voor Joris is het gebruik van het PPA assessment tijdens de sollicitatiefase een zeer goede toevoeging aan het sollicitatieproces. “Het geeft ons de objectieve informatie die we nodig hebben om meer diepgaande gesprekken te kunnen voeren, waarmee we echt tot de kern van een persoon komen. Recruitment is en blijft mensenwerk. Of iemand bij een organisatie past heeft veel meer te maken met werkgedrag en persoonlijke voorkeuren dan welke (werk)ervaring iemand heeft opgedaan. Het is juist deze informatie die uit de resultaten van een assessment zijn af te lezen.” Joris ziet daarnaast ook toepassingen om de assessment resultaten als integraal onderdeel te maken van het cf.



“Of iemand bij een organisatie past heeft veel meer te maken met werkgedrag en persoonlijke voorkeuren dan welke (werk)ervaring iemand heeft opgedaan. Het is juist deze informatie die uit de resultaten van een assessment zijn af te lezen.”

Joris Verhoeven

Oprichter
LEF Recruitment

Daarnaast heeft hij gepland om op korte termijn met het team van LEF Recruitment een teamsessie te organiseren. Iedere collega vult een PPA assessment in, deze worden tijdens de teamsessie naast elkaar gelegd, waardoor het in één opslag duidelijk is welke profielen er in het team aanwezig zijn. “Het doel van deze sessie is om elkaar beter te leren kennen en echt te begrijpen waarom iemand in een bepaalde situatie reageert zoals hij of zij doet. Als we van elkaar weten wat ons voorkeursgedrag is, kunnen we hier in de toekomst rekening mee houden en zal de onderlinge samenwerking verbeteren.”

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