

Data verzamelen en gebruiken voor personeelsselectie



Ondanks dat u door het gebruik van data bij de werving meer passende sollicitanten krijgt, blijft het belangrijk dat ook het selectieproces goed verloopt. Organisaties die daarin minder succesvol zijn, krijgen mensen niet op de juiste plek en lopen risico op meer verloop en verzuim. Ook bij de selectie kunt u profiteren van een datagedreven aanpak.

Om het selectieproces te verbeteren, kunt u het eerst analyseren. Dat wordt ook wel 'process mining' genoemd. Daarbij wordt het proces zoals dat is uitgedacht vergeleken met de stappen die in de praktijk zijn gezet. Die informatie haalt u uit het systeem.

Tijdens het vergelijken ontdekt u misschien dat het selectieproces in de praktijk heel anders verloopt dan u op papier had gedacht. Interessant is daarbij of succesvolle kandidaten andere stappen of een andere volgorde van stappen hebben doorlopen dan sollicitanten die onderweg zijn afgehaakt. Daarmee kunt u achterhalen welke zaken invloed hebben op het proces.

U kunt ook samen met sollicitanten en de lijnmanagers de gehele 'journey' van een sollicitant in kaart brengen en op basis van hun beleving achterhalen hoe u de kwaliteit (én de tevredenheid van betrokkenen) kunt verbeteren.

Tegenwoordig kunt u een onderbouwd profiel samenstellen met behulp van data

Positief onderbuikgevoel

Een perfect proces met de verkeerde uitkomsten, dáár zit u niet op te wachten. Zoals u waarschijnlijk zelf al weleens heeft ondervonden, betekent een positief onderbuikgevoel tijdens het werving- en selectieproces niet per definitie dat de kandidaat een succesvolle werknemer wordt. Data helpen u die kans op succes te vergroten. Hoe kunt u het beste zulke bruikbare data verzamelen?

Algoritme op basis van data

Een cv en IQ- en persoonlijkheidstesten kunnen u vertellen of uw kandidaat de juiste achtergrond heeft, slim is en introvert of extravert. Daarmee bepaalt u samen met de leidinggevende vervolgens of de kandidaat ook echt bij de functie past.

Maar het kan slimmer. Tegenwoordig kunt u een onderbouwd profiel samenstellen met behulp van data, gebaseerd op benchmarks en succesvolle talenten in het team. De hiervoor genoemde data gebruikt u nog steeds, maar zij vertellen u nu, op basis van een algoritme, welke kandidaten de beste match vormen en dus de meeste kans maken om succesvol te worden. Hierdoor neemt het aantal 'bad hires' af.

Traditioneel voeren organisaties eerst sollicitatiegesprekken, voordat ze kandidaten diverse testen laten doorlopen. Door deze stappen om te draaien, alles te digitaliseren en alleen interessante kandidaten uit te nodigen voor een gesprek, gaat vaak de 'time to hire' omlaag.

Chatbot wisselt informatie uit met sollicitant

Een mogelijke manier om het [werving- en selectieproces \(toolbox\)](#) te verbeteren op het gebied van kwaliteit en efficiëntie, is de inzet van een chatbot op uw site. Het automatiseren van communicatie met sollicitanten geeft u de mogelijkheid om het contact met kandidaten te optimaliseren. Alle antwoorden die kandidaten geven op de vragen van de chatbot, worden opgeslagen en geanalyseerd. Op die manier leert de chatbot continu bij en breidt deze zijn vocabulaire uit.

Virtual reality

Een andere optie is 'virtual reality'. Daarmee kunt u uw kandidaat kennis laten maken met iemand op kantoor zonder dat hij fysiek aanwezig is. Ook kunnen kandidaten proeven van de cultuur. Een mooie hulp bij recruitment!

Objectieve databronnen

Een algoritme wordt gevoed door data. Naast de traditionele gegevens is het goed om ook op zoek te gaan naar andere data. Data die objectiever zijn of meer betrouwbaar. U begint zo breed mogelijk te zoeken, al brainstormend, niets is te gek in principe. Na de nodige data verzameld te hebben, achterhaalt u met data-analyse de factoren die doorslaggevend zijn in uw organisatie. Die factoren gebruikt u vervolgens om een efficiënte en effectieve (voor)selectie te maken.

1 Games

Een mogelijk nieuwe databron is het 'game-based assessment', dat de traditionele assessments en lange vragenlijsten kan vervangen of aanvullen. Games worden onder meer gebruikt om het geheugen, de aandachtsspanne en het denkvermogen te meten.

Maar ook het vermogen om te plannen en te organiseren en om emoties bij anderen te herkennen. Een voordeel van games is dat ze praktisch niet te manipuleren zijn. Dit in tegenstelling tot vragenlijsten, die mogelijk sociaal wenselijke antwoorden opleveren. Daarnaast levert een game al snel duizenden datapunten op, waardoor het profiel een stuk uitgebreider wordt.

Uiteraard vraagt een effectief game-based assessment om een goed vooronderzoek. Net als ieder assessment is het belangrijk om vooraf te laten valideren of [de game daadwerkelijk meet wat u wilt meten \(artikel\)](#).

2 Video's

Een andere bron voor nieuwe data is video. Behalve het gebruik van de inhoud van een video (wat iemand zegt en hoe iemand zich daarbij presenteert), kunt u ook nog een stap verder gaan als uw organisatie dit ethisch verantwoord vindt (en privacytechnisch goed kan uitvoeren).

Video analytics software is steeds meer in staat om spierbewegingen in het gezicht, hoe klein ook, te analyseren. Daarmee categoriseert de software welke emoties een kandidaat laat zien, bewust of onbewust. Dit geeft inzicht in wat de sollicitant echt voelt en niet wat hij denkt te moeten tonen of zeggen.

3 Cultuurmatch

De meeste werkzoekenden bestuderen voor een sollicitatie de bedrijfscultuur, blijkt uit verschillende onderzoeken. Ook de cultuurmatch is een belangrijke (voorspellende) factor voor het succes van een werknemer. Toch werd deze factor voorheen nauwelijks meegenomen in het selectieproces.

Terwijl het geen hogere wiskunde is: met enkele eenvoudige vragen en een algoritme kunt u vaststellen in hoeverre de waarden en voorkeuren van de kandidaat overeenkomen met de werkgerelateerde waarden van uw organisatie.

Het is belangrijk dat u meer durft te vertrouwen op data

Analytics draagt bij aan diversiteit

Bijkomend voordeel van het gebruik van nieuwe data voor het selecteren van werknemers en het automatiseren en digitaliseren, is dat het de mogelijkheid biedt om zaken als geslacht, leeftijd en nationaliteit achterwege te laten in het selectieproces. Analytics kan zo een bijdrage leveren aan diversiteit en inclusie. Op Rendement Online leest u meer over [werken aan gelijkheid met behulp van data](#).

Rol van HR verandert

Door de digitalisering en het toevoegen van kunstmatige intelligentie aan het werving- en selectieproces verandert de rol van u als selecteur. Uiteraard is het belangrijk dat u meer durft te vertrouwen op data en deze gegevens juist weet te interpreteren.

U heeft met data meer informatie in handen en kunt er op die manier voor zorgen dat gesprekken, die ongetwijfeld blijven, meer diepgang krijgen. Met andere woorden: door data-analyse-vaardigheden te ontwikkelen, kunt u uw organisatie beter helpen om de juiste persoon op de juiste plek te zetten.



Dit artikel is onderdeel van een tweeluik over datagedreven werven en selecteren. [Het andere deel](#) gaat over kengetallen en datagedreven werven. Wilt u meer lezen over dit onderwerp? Bestel dan het themadossier [Datagedreven HR](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Irma Doze, managing partner bij [AnalitiQs](#), e-mail: irma.doze@analitiqs.com

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl