

Selor kijkt in glazen bol: hoe verloopt sollicitatieproces in de toekomst?

Conclusies na het HR-congres 'HR Trends & Beyond: Anticipating the Future'

Hoe zal het sollicitatieproces in de toekomst verlopen? Dat was het centrale thema van het congres dat Selor organiseerde onder de noemer 'HR Trends & Beyond: Anticipating the Future'. Meer dan 200 HR-professionals vonden de weg naar het Brusselse Pacheco Center. Trendwatchers en Selor-experts schetsten een beeld van welke evoluties we in de komende jaren mogelijk kunnen verwachten binnen de HR-wereld.

Het volledige programma en meer details over de sprekers staan onderaan deze pagina.

[Klik hier voor de interactieve presentaties met filmpjes.](#)

[Bekijk hier de sfeerbeelden van het Selor-event HR Trends & Beyond](#)

De jeugd van tegenwoordig

Ellen Anthoni van onderzoeksbureau Trendwolves schetste een beeld van wat er leeft bij de jongeren van vandaag, die morgen op zoek gaan naar een job. Lolology, bijvoorbeeld, wat inhoudt dat humor en plezier van groot belang zijn. Jongeren zijn ook steeds vaker 'slowcial beings': alles moet niet langer snel gaan, voor echt belangrijke gebeurtenissen met anderen trekken jongeren graag veel tijd uit. Verder is het 'time for expertise': ze waarderen kennis en willen zichzelf ook in een of meer disciplines echt bekwamen. Dat hoeft daarom niet via een diploma, eigen ervaring of inspiratie op het internet kunnen ook. Ongetwijfeld hebben deze en andere trends gevolgen voor hoe jongeren werk willen maken van hun carrière en een job zoeken.

Science of fiction?

Ook de HR-wereld zelf is in beweging. Nieuwe trends steken de kop op, evoluties worden voorspeld ... Selor-medewerkers deden zelf de test en proberen alvast enkele nieuwe sollicitatiemethodes uit.

1. Een 'onpersoonlijk' interview met een avatar

Persoonlijkheidskenmerken die eigenlijk geen rol mogen spelen, hebben soms toch een invloed op het resultaat van een mondelinge proef. Zo blijkt uit wetenschappelijk onderzoek wel degelijk dat blonde beter zal worden geëvalueerd tijdens een interview, terwijl een dame die zwanger is lager scoort. Bewust of onbewust hebben externe invloeden op de evaluatie, wat men ook wel 'bias' noemt. Maar hoe die invloeden uitschakelen? Selor nam een interview af via digitale weg. De kandidate bevond zich in een andere ruimte en het gesprek verliep via videoconferencing. Alleen kreeg de jury de kandidate niet te zien, maar wel een avatar zonder uiterlijke kenmerken. Deze aanpak heeft wat weg van het populaire televisieprogramma 'The Voice'. Worden 'Objectify' en 'Depersonalize' nieuwe trends?

2. FIT: past een geschikte kandidaat wel bij de organisatie?

Een kandidaat kan voldoen aan de verwachtingen en het profiel van een functie, maar zal hij zich wel kunnen aanpassen aan de precieze werkomgeving? 'FIT' is de term die wordt gebruikt om uit te drukken dat er een overeenkomst is tussen de kandidaat en een bepaalde factor. Bestaat er een 'fit' tussen de kandidaat en de taken en verantwoordelijkheden die hem zullen worden toevertrouwd? We spreken dan van de Person-Job Fit of PJ FIT. Daarnaast bestaan er andere criteria die men in overweging kan nemen, zoals de Person-Superior Fit (deelt een kandidaat dezelfde waarden als zijn leidinggevende?), de Person- Group Fit (heeft de kandidaat dezelfde waarden en manier van werken als zijn collega's?) en de Person-Organisation Fit (herkent de kandidaat zich in de waarden en de cultuur van het bedrijf?). In de klassieke aanwervingsprocedures ligt de focus op de PJ FIT. Maar ook andere elementen spelen een onmiskenbare rol. Tijdens interviews zou het doelgericht nagaan of een kandidaat past bij zijn leidinggevende, collega's of bedrijfscultuur mogelijk kunnen leiden tot een hogere kans op een geslaagde aanwerving.

3. Bio data en big data

Sociale media, maar ook andere bronnen, geven potentiële werkgevers toegang tot een schat aan informatie over kandidaten. Onder 'bio data' verstaan we persoonlijke informatie, zoals adresgegevens, leeftijd, diploma ... 'Big data' staat voor alle informatie over een persoon die realtime terug te vinden is op internet en sociale media. Uit onderzoek blijkt dat Facebook en LinkedIn steeds vaker door selectieverantwoordelijken worden gebruikt om informatie over sollicitanten te verzamelen. In die mate zelfs dat sommige bedrijven hierop inspelen en software aanbieden die op basis van gepubliceerde posts een persoonlijkheidsanalyse van een kandidaat maakt. Het belang van sociale media zal dus zowel voor rekruteerders als kandidaten aan belang blijven winnen.

4. Bio markers: DNA in plaats van cv?

Maakt een DNA-staal binnenkort onderdeel uit van een cv? Want onze talenten en capaciteiten zijn deels genetisch bepaald. Maar los van de mogelijke problemen omtrent privacy stelt zich de vraag of een DNA-analyse van een sollicitant zinvol is. Ook hier is het zo dat er momenteel al testen op de markt zijn die de competenties van een kandidaat inschatten op basis van een DNA-staal. Selor polste bij professor en autoriteit [Jean-Jacques Cassiman](#) hoe hij hierover denkt. Hoewel DNA inderdaad een indicatie van talent of aanleg kan geven, zijn er volgens hem bijzonder veel invloeden van buitenaf waardoor onzeker is hoe talent zich verder zal ontwikkelen. Zijn conclusie luidt dan ook: "DNA-materiaal gaan gebruiken om iemand te selecteren die potentieel een bepaalde persoonlijkheid heeft, dat zou ik toch afraden."

5. Kan je een kandidaat wel aftoetsen via een functiebeschrijving?

Rekruteren is eigenlijk het zoeken naar de kandidaat die het meest geschikt is om een job in te vullen, en dus het beste past bij een functiebeschrijving. Maar gaat het daarbij niet om een momentopname van verwachtingen, terwijl een toekomstige medewerker toch wordt aangeworven voor een periode die jaren kan duren? Is een klassieke functiebeschrijving niet aan vervanging toe? Wat soms kom je kandidaten tegen met een zeker potentieel in zich, zonder dat ze voldoen aan de

initieel gevraagde competenties. Vandaar deze bedenking: is vertrekken van het potentieel geen betere piste? Het is dan aan de manager om het werk van iedereen zo te organiseren dat het potentieel van alle teamleden optimaal wordt benut.

'Open Badges': universele erkenning van talent

Selor trekt voluit de kaart van digitalisering en administratieve vereenvoudiging. De Selor-certificaten voor zowel selectie- als taaltesten zijn ondertussen al een begrip. Maar we kunnen nog een stapje verder gaan. Tijdens het Selor-event schetste Vincent Van Malderen de mogelijkheden die 'Open Badges' te bieden hebben voor de HR-omgeving. Meer bepaald gaat het om digitale certificaten die volop worden ontwikkeld via het softwareplatform Mozilla. Bedoeling is om alle officiële diploma's, gevolgde opleidingen, afgelegde selectietesten om te zetten in een digitale badge, een zogenaamde 'Open Badge'. Deze technologie zou het sollicitatieproces voor zowel kandidaten als werkgevers gevoelig kunnen versnellen en vergemakkelijken, bijvoorbeeld omdat kandidaten niet steeds dezelfde testen moeten afleggen, en omdat potentiële werkgevers veel sneller een zicht hebben op de talenten en competenties van kandidaten.

Verdere info rond Open Badges kan teruggevonden worden op de [Mozilla-pagina](#). We raden in het bijzonder ook [dit illustratief filmpje](#) aan.

Programma 'HR Trends & Beyond: Anticipating the Future'

Inleiding

Marc Van Hemelrijck – Selor

Trends 2015: Bright Underground

Ellen Anthoni – Trendwolves

Innovations in HR: Science or Fiction?

Cédric Danloy & Stefanie Billiet – Selor

Increasing Talent Mobility

Vincent Van Malderen - Selor

Sprekers



Ellen Anthoni

Trendwolves

Ellen Anthoni is trendonderzoekster bij Trendwolves en rechterhand van Tom Palmaerts. Als sociologe met een achtergrond in mode heeft ze een brede kijk op trends. Binnen Trendwolves focust ze zich op megatrends en jongerentrends. Samen met Tom voert Ellen het trendonderzoek binnen Trendwolves en schrijft ze het jaarlijkse trendrapport. Met veel enthousiasme brengt ze het Europese trendverhaal in een lezing of workshop.



Stefanie Billiet

Selor

Stefanie werkt sinds 2006 bij Selor, eerst op de communicatiedienst, daarna als Communication & Recruitment manager. Ze bouwde selor.be uit tot een reëel jobkanaal waar allerhande organisaties de geschikte kandidaten vinden. Momenteel werkt ze als Communication Consultant aan creatieve projecten waarin de behoeften van de kandidaten centraal staan.



Cédric Danloy

Selor

Cédric werkt al 12 jaar voor Selor. Het is zijn verantwoordelijkheid dat alle stappen die Selor zet steeds op wetenschappelijke bevindingen zijn gebaseerd. Daarvoor onderhoudt hij de contacten met de wetenschappelijke partners, zoals het wetenschappelijke comité van Selor, en levert hij een bijdrage aan projecten die in samenwerking met binnen hun domein bevoegde experts worden opgezet. Verder vervult Cédric een ondersteunende rol bij het implementeren van de methodologie die Selor hanteert.



Vincent Van Malderen

Selor

Vincent is Product & innovatie manager te Selor met meer dan 10 jaar ervaring in innovatieve aspecten van rekrutering, selectie en HR. Binnen de organisatie stond hij o.a. in voor het opstarten van het Selor diversiteitsmanagement, innovatieve productontwikkeling (Elders Verworven Competenties) en het mee opstellen en beheren van het Selor productportfolio. Zijn passies zijn: (open) innovation & creativity, evidence-based HR, social engagement, R&D en diversity management.

Contact

Aurélie Damster

Communication Manager

T +32 (0)2 788 66 33

G +32 (0)473 27 85 05

E aurelie.damster@selor.be

Over Selor

Selor is een selectiebureau dat sollicitanten in contact brengt met meer dan 150 potentiële werkgevers. Jaarlijks vullen we zo'n 3.000 vacatures in. Bij federale overheidsdiensten, maar net zo goed bij andere overheden of bedrijven. Wat telt zijn onze neutrale selectieprocedures, die gelijke kansen voor iedereen garanderen. Diezelfde filosofie geldt ook voor onze taaltesten, waar jaarlijks zo'n 60.000 kandidaten aan deelnemen. Selor werkt volledig digitaal. Solliciteren of inschrijven voor testen gebeurt steeds online. De kantoren van Selor bevinden zich in Brussel, en daarnaast werkt Selor werkt ook samen met de VDAB, Forem en Actiris.

Meer algemene info op www.selor.be, meer informatie voor HR-professionals op <http://client.selor.be/>