

# Er is genoeg talent Je moet alleen weten waar je moet kijken

Sinds het begin van de COVID-19-pandemie kampen bedrijven al met een tekort aan talent. Maar zoeken we wel goed? Traditionele methodes kijken vooral naar opleiding en cv, niet naar gedrag. Maar als we dat wel doen gaat er een wereld voor ons open.

## Dus, waar moeten we naar kijken?

Pera heeft onderzocht wat de verschillen zijn in het selecteren op basis van cv's (kennis en ervaring) enerzijds, en competenties anderzijds. We creëerden een fictieve functie en verzamelden gegevens van bijna 3500 kandidaten. Toen we de verschillen naast elkaar legden bleek dat:

1. Selecteren op competenties de kans op geschikt talent met 30% vergroot
2. Medewerkers die op competentie zijn aangenomen gemiddeld voor 50 procent omzetstijging zorgen nadat ze circa 18 maanden in dienst zijn
3. Op competentie aangenomen medewerkers gemiddeld langer blijven bij een bedrijf dan op cv aangenomen medewerkers
4. Opleiding en relevante werkervaring een beeld geven van wat mensen gedaan hebben; competenties een voorproefje van wat ze in hun mars hebben

## Tips voor HR en recruiters:

Bedrijven die met succes nieuwe talentenpools aanboren, hebben de volgende tips ten harte genomen:

- Verwijder alle niet-essentiële vereisten of “nice-to-haves” uit de functieomschrijving
- Vertel als bedrijf dat je openstaat voor kandidaten die niet persé in het profiel passen
- Sla onnodige stappen over in de voorselectie van kandidaten
- Geef vooroordelen geen kans door het cv pas te bekijken tijdens het sollicitatiegesprek

In het onderstaande rapport gaan we dieper in op het onderzoek, de methodiek en de resultaten.

## Over Pera

Pera geeft bedrijven het vertrouwen om in de juiste mensen te investeren. Door patronen in taalgebruik in teams en kandidaten over meerdere jaren te analyseren, vindt Pera de unieke competenties die bepalend zijn voor succes op lange termijn. Dit biedt bedrijven de mogelijkheid om talent te vinden dat verder gaat dan de voor de hand liggende kenmerken zoals achtergrond, opleiding en ervaring.

## Contact voor pers

**Karin Kuijpers**

+31 6 30 39 62 39

## Rapport in detail

# Talent en de wereld van vandaag

Bedrijven hebben sinds het uitbreken van de pandemie moeite met het aantrekken van talent. In het ONS-vacaturerapport van juni 2022 steeg het aantal vacatures in het VK van maart tot mei 2022 tot een nieuw record van 1.300.000; een stijging van 503.900 ten opzichte van het pre-COVID niveau in januari tot maart 2020.

Ook Nederland kampt nog steeds met een groeiend tekort aan arbeidskrachten. Recente cijfers van het CBS tonen dit ook aan. In het eerste kwartaal van dit jaar bereikte de Nederlandse werkloosheid het laagste niveau in bijna 20 jaar, terwijl het aantal vacatures bleef stijgen.

In Duitsland meldt ongeveer 56% van de bedrijven in de grootste economie van Europa een personeelstekort, volgens de Duitse Kamers van Koophandel en Industrie. De krapte werd door de ondervraagden genoemd als één van de grootste risico's waarmee ze te maken hebben.

## Up-skilling

Naast deze macro-omgeving spelen er meer factoren mee. Bedrijven en sectoren blijven zich ontwikkelen en vragen om werknemers die hierin meebewegen. Nieuwe rollen vereisen nieuwe vaardigheden. Naar verwachting zal de vraag in 2030 alleen maar groter zijn door de impact van de **Vierde Industriële Revolutie**. Onderzoek van McKinsey Global Institute (MGI) naar de effecten hiervan op de Britse beroepsbevolking voorspelt dat tegen 2030 ongeveer 30% van alle Britse werknemers zal moeten overstappen van beroep of vaardigheidsniveau.

Een bijkomend probleem met “nieuwe” beroepen is dat ze vaak simpelweg nog niet bestaan, laat staan dat er kandidaten met ervaring zijn. Een goed voorbeeld zijn de vele mensen die nu worden aangenomen om diversiteit en inclusie binnen een bedrijf handen en voeten te geven. Dan kun je wel 10 jaar relevante werkervaring willen, maar die functies bestaan net een paar jaar.



## Gen-Z

De afgelopen jaren is er een nieuwe generatie op de arbeidsmarkt gekomen: Gen-Z. Om recruiters te helpen begrijpen hoe ze deze talenten kunnen aannemen en behouden, hebben we onderzocht wat zij het belangrijkste vinden:

- ♡ Groeimogelijkheden
- ♡ Diversiteit en inclusie
- ♡ Flexibiliteit
- ♡ Salaris
- ♡ Werkomgeving / balans tussen werk en privé

Ons onderzoek toont aan dat degenen die in plaats van op cv's, op basis van competenties worden aangenomen méér kans hebben op succes én langer blijven. En daardoor ook meer doorgroeimogelijkheden hebben. Op competenties gebaseerde wervingsmethoden vergroten daarnaast de talentenpool met 30 procent, en gaan tegelijkertijd vooroordelen tegen.

## Praktijkvoorbeelden

### Medewerkers die zijn aangenomen op basis van competenties blijven gemiddeld langer bij een bedrijf.

Het aannemen van mensen op basis van competenties in plaats van cv's vergroot de talentpool met 30%. Dit heeft een behoorlijke impact wanneer we dit over meerdere jaren meten:

### Aannemen op basis van competenties zorgt voor werknemers die langer bij het bedrijf blijven

In 2018 en 2019 gebruikte een FMCG-multinational het digitale Pera-interview om 246 managementtrainees te selecteren uit duizenden sollicitanten, in acht verschillende landen. Pera bestudeerde patronen in het taalgebruik die een goede indicatie zijn voor succes, en koppelde deze aan verschillende competenties.

In 2022 hebben we een assessment gedaan van deze medewerkers die na 24 maanden nog steeds voor de organisatie werkten. 32% van de medewerkers die niet beschikten over de 'succescompetenties' had het bedrijf al verlaten. Het verloop was 1,4 keer hoger dan bij medewerkers die wel de juiste competenties bezaten.

## Aannemen op basis van competenties kan de prestaties een boost geven

In maart 2017 begon een internationale consultancybedrijf met het aannemen van uitsluitend analisten en consultants die hoge competentiescores haalden bij Pera's digitale interview. Deze werknemers genereren omzet uit bestaande relaties en nieuwe klanten, en worden hierop ook beoordeeld.

Drie jaar later, in 2020, werd de groep die een jaar vóór de introductie van het digitale interview werd aangenomen, vergeleken met de groep die 12 maanden ná de introductie aan boord was gekomen. En wat bleek? 18 maanden na indiensttreding haalde de tweede groep bijna 50% meer omzet dan de groep die op basis van traditionele methoden was aangenomen.

# Aannemen op basis van competenties

## Tips voor HR en recruiters

### Voorselectie:

- Zorg ervoor dat de functiebeschrijving waardevolle informatie bevat over het soort kandidaat waarnaar je naar op zoek bent
- Verwijder alle onnodige vereisten of “nice-to-haves” uit de functiebeschrijving
- Communiceer dat de organisatie openstaat voor kandidaten die qua ervaring niet persé perfect aansluiten bij het functieprofiel

### Sollicitatie

- Probeer het selectieproces zo kort mogelijk te houden - ongeveer 15 minuten
- Verwijder alle onnodige tussenstappen voor de functie die je wilt invullen. Vraag niet om een motivatie of brief als een simpel: “waarom wil je hier werken” je alle informatie geeft die je nodig hebt
- Verwerk aanvragen snel en bevestig je vervolgstappen binnen 24 uur aan de sollicitant

### Interview

- Bekijk het cv van de kandidaat alleen tijdens het sollicitatiegesprek om eventuele vooroordelen uit te sluiten
- Bouw je interview heen om de competenties waarnaar je op zoek bent. Geef sollicitanten de kans deze te laten zien
- Het gebruik van technologie om op niet-traditionele wijze mensen te beoordelen is geweldig, maar val niet in de valkuil van generieke standaard-assessments

### Na aanname

- Zorg ervoor dat succesvolle kandidaten de ondersteuning en training krijgen om eventuele kennis bij te spijkeren die ze nodig hebben in hun nieuwe functie

## Wat verstaan we onder competenties?

	Definitie	Voorbeelden
<b>Skills</b>	Specifieke vaardigheden die je nodig hebt om een bepaalde taak met succes te kunnen verrichten.	Klantenbehandelen; coderen; lassen; offertes maken; programmeren; bekwaamheid in talen.
<b>Competencies</b>	Kennis en gedrag dat naar succes in je werk leidt.	Innovatieve geest; zakelijke souplesse; voortvarendheid; organisatietalent; teamwork; beïnvloeden; klantgerichtheid; resultaatgericht.

### Hoe werkt het Digitale Interview?

Het Digitale Interview bestaat uit drie open vragen die je in je eigen tijd en woorden invult, eenvoudig via je mobiel of computer. De antwoorden worden vergeleken met kandidaten die aantoonbaar succesvol zijn in vergelijkbare banen.

“De grootste hindernis voor vooruitgang is onze beperking om menselijk potentieel te herkennen. Pera gaat dit te lijf door het taalgebruik van mensen te bestuderen als een vingerafdruk. Vanuit miljoenen interviews en jarenlang onderzoek van mensen in hun werk leggen onze datamodellen competenties bloot die een doorslaggevende bijdrage leveren aan succes op korte en langere termijn.”

**Pera – Rina Joosten-Rabou,  
Co-Founder and CEO**



## Pera of cv: wat werkt beter?

Wij hebben de proef op de som genomen door middel van een steekproef van 3466 anonieme kandidaten uit onze database. Zij hebben allemaal het Digitale Interview ingevuld en hun cv ingestuurd. In het digitale interview werd hen gevraagd om drie open vragen te beantwoorden. Deze antwoorden werden door Pera's algoritme ingeschaald op negen competenties die maatgevend zijn voor succes in meerdere functies.

Vervolgens hebben we drie (fictieve) functies gecreëerd: een salesfunctie, een management traineeship en een functie voor product manager. Met behulp van de twee verschillende methodes hebben we voor elke functie een shortlist van 20 kandidaten samengesteld.

De eerste methode doorzocht de cv's op typische trefwoorden. Voor de salesfunctie werd bijvoorbeeld gezocht op 'salesmanager', 'leadgeneratie', 'cold calling' of 'vaardigheden op het gebied van sociale media'.



De tweede methode rangschikte kandidaten op basis van de competentiescores zoals die uit het digitale interview rolden. Voor elke functie werden gewichten toegekend aan elke competentie. Zo werd voor de salesfuncties het meeste belang gehecht aan de eigenschappen “resultaatgericht” en “klantgericht”.

De top 20 kandidaten van beide benaderingen werden vergeleken aan de hand van drie criteria: het percentage kandidaten met een traditionele achtergrond; het aantal jaren werkervaring en relevante werkervaring.

Uit de resultaten blijkt dat bij het zoeken naar kandidaten op basis van cv's kandidaten naar voren kwamen die duidelijk pasten in het profiel: gemiddeld 6,7 jaar werkervaring, waarvan 6,1 jaar relevant. De 'Pera-kandidaten' lieten een ander beeld zien: de top20 heeft gemiddeld 'maar' 3,8 jaar ervaring, waarvan 2,3 jaar relevant. Last but not least: 30% - zes van de twintig - heeft een achtergrond die je niet-traditioneel kunt noemen. Mensen die bijvoorbeeld een andere opleiding hadden gevolgd en niet persé aan het profiel voldeden.

