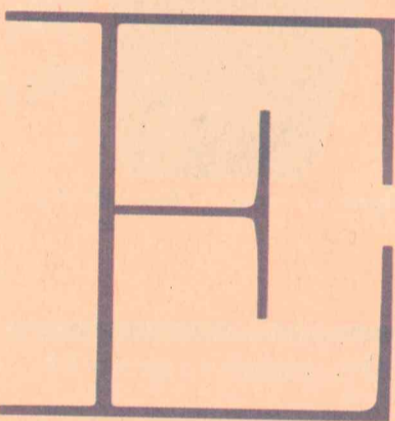


Nieuwe Bronnen Werving en selectie

Solliciteren 3.0: geen woorden ma

Technologen en innovators melden zich niet meer aan met een sollicitatiebrief, maar bewijzen zich direct met een hack, puzzel of ander spelletje. De gamification van werving en selectie groeit menig traditionele recruiter boven het hoofd.

Nick Kivits



en beetje vreemd oogt het wel: sollicitanten die zich midden in een sollicitatieprocedure een halfuur lang afzonderen met een tablet om computerspelletjes te spelen. Toch is dit de realiteit voor starters die om een plek vechten binnen het werkstage-programma BrightStart bij Deloitte. De opdrachten zijn simpel: lanceer een raket door precies op het juiste moment op een knop te drukken. Of: baan je een weg door een doolhof, waarbij er telkens een veilige route is met lage beloning en een meer risicovolle weg met hoge beloning.

Terwijl de sollicitanten spelen, verzamelt Cosmic Cadet — de app waar de spelletjes onderdeel van uitmaken — informatie over de deelnemers. Welke route kiest de speler? Aarzelt hij of zij? Hoeveel risico nemen ze? En hoe vaak blijft een deelnemer die laatste, onmogelijke opdracht toch proberen? 'De gegevens die we verzamelen, geven inzicht in het karakter van de sollicitant', verduidelijkt Robert Newry van Arctic Shores, het Britse bedrijf achter de game. 'Hoe functioneert hij onder druk? En hoe goed gaat hij om met onzekerheid? Al dat soort zaken vatten we samen in een rapport voor de personeelswerver. De sollicitant vertelt niet dat hij volhardend is, hij laat het zien.'

Deloitte is niet het enige bedrijf dat technologie gebruikt om het kaf van het koren te scheiden. En voorbeelden blijven ook niet beperkt tot 'gamification': van een taak een spelletje maken. Zo daagde Google in 2015 internetters uit een ingewikkeld programmeerprobleem op te lossen. De beste krakers werden uitgenodigd voor een gesprek. Eerder dit jaar deed Uber iets soortgelijks met programmeurs. 'Laat ons tijdens deze rit je hack-vaardigheden zien en maak kans op een baan.' Tijdens een taxiritje kregen sollicitanten via een app het verzoek om

een aantal programmeerproblemen binnen zestig seconden op te lossen. De app hield de score bij.

'Steeds meer bedrijven vertrouwen op tech om de juiste kandidaten te vinden', weet Allen Huffcutt, die aan de Amerikaanse Bradley Universiteit ontwikkelingen op het gebied van werving onderzoekt. 'Zeker als het gaat om op online-security gerichte vacatures kunnen traditionele personeelswerfers het niet bijbenen. Ze missen de kennis. Maar ook bedrijven uit andere branches zoeken naar nieuwe technologische toepassingen. Grootgrutter Walmart bijvoorbeeld zet onlinepersoonlijkheidstests in. Vooral voor het vinden van jonge mensen is dat fijn. Hun aandachtsspanne is over het algemeen kort en ze zijn erg op technologie gericht.'

Voorbeelden te over. Zo laat de Hongaarse tak van PwC studenten ervaren hoe het is om bij het bedrijf te werken via een 12 dagen durende onlinesimulatie genaamd Multipoly. De onlinestage eist dat studenten taken uitvoeren zoals ze ook bij het bedrijf zouden doen, en geeft geïnteresseerden feedback op hun werk. Bij softwareontwikkelaar SAP zetten ze onlinecomics in om geïnteresseerden bekend te maken met de bedrijfscultuur. Daarnaast ontwikkelt SAP een eigen game, vertelt hoofd recruitment Kevin D'Aprile. 'Dankzij de komst van de smartphone zoeken mensen op heel andere manieren naar werk en willen ze ook op andere manieren solliciteren. En dus zoeken wij op andere plekken en manieren naar de juiste mensen.'

In Nederland is Bol.com een van de partijen die nieuwe technologische middelen uitproberen. Het onlinewarenhuis is, naast DuraVermeer, AB Transport Group en de Rabobank, founding partner van Appli, een in Nederland ontwikkelde app die stagiairs en bedrijven bij elkaar brengt. De app gaat in oktober live en profileert zich als 'Tinder voor stagiairs': studenten en bedrijven maken profielen aan met hun motivatie en

wensen en worden gematcht aan voor hen relevante partijen. Als beide partijen interesse tonen, kunnen ze direct met elkaar chatten.

'Het gebruik van Appli voelt niet meteen als solliciteren', vindt Anouk Bosma, employer branding specialist bij Bol.com. 'Dat maakt het veel laagdrempeliger en dat is iets wat vooral jongeren aanspreekt.' Rob Daamen, medeoprichter van Appli, benadrukt dit. 'Vooral voor grote bedrijven is stagiairs vinden vaak geen probleem. Maar het kost ze wel veel tijd. Die willen we ze besparen.'

Met de juiste tool vind je niet alleen nieuwe werknemers, je beoordeelt er ook hun kwaliteiten mee, weet Hans Haringa. In 2012 deed hij bij Shell onderzoek naar Knack, een bedrijf dat games maakt die ingezet kunnen worden in het

Direct apart Appli noemt zichzelf de 'Tinder voor stagiairs': studenten en bedrijven kunnen bij wederzijdse interesse direct met elkaar chatten



Door sollicitanten de game Cosmic Cadet te laten spelen krijgt een werkgever inzicht in hun karakter: welke route kiest de speler? Twijfelt hij?

recruitmentproces. Big data zijn daar de sleutel. 'Door speelgedrag van professionals te meten creëert Knack gedragprofielen', aldus Haringa. 'Matchen de resultaten van de sollicitant bij zo'n profiel, dan past hij mogelijk bij de baan.'

Maar er zijn meer voordelen, meent Haringa. 'Omdat een spel spelen makkelijker is dan een uitgebreide brief schrijven, neemt de respons toe. En door sollicitanten niet op hun cv te beoordelen maar op hun gedrag, spelen eventuele vooroordelen een kleinere rol. In plaats van af te gaan op wat iemand al gedaan heeft, of op zijn afkomst, geef je sollicitanten de kans te laten zien wat ze in hars hebben. En daardoor selecteer je betere kandidaten.'

Nick Kivits is freelance-wetenschapsjournalist.

Shortlist Design thinking

Design thinking en service design zijn eindelijk omarmd door het bedrijfsleven. Vier voorbeelden over

Design voor investeerders

Het lezen van Design in Tech

sentatievorm, en het laat zien dat de waarde van design thinking nu ook in de wereld van venture capital wordt onder-

gebied van design thinking en waarom dit relevant is voor investeerders. Deze opvatting wordt wel gezien als de ziel



thinking een paar jaar geleden ging omarmen, heeft service design echt een vlucht geno-

gens niet formeel opgeleid is als 'design thinker', maakte na het lezen van dit boel