

*Hoog verloop van het personeel?  
Moeite met het werven van mensen?  
Veranderende werkwijze of omgeving?*

# Level4Talent

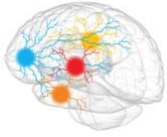
*De duurzame kracht achter persoonlijke ontwikkeling*

## Talent Matching

**De methode om werving en selectie te optimaliseren**



Level4Talent



## Werving en selectie

Hoe ga je om met de uitdagingen op het gebied van interne mobiliteit en werving en selectie?

Hoe kan je de "succes rate" van de wervingsactiviteiten verhogen?

Hoe kan je grote hoeveelheden kandidaten effectief en efficiënt managen

Hoe vind je de juiste kandidaten voor de specifieke functies

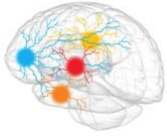
### Ontdek een oplossing die op maat wordt gemaakt voor jouw organisatie

- Geschikt voor ieder type werving;
- Gebaseerd op een multidisciplinaire, wetenschappelijk basis;
- Maakt het mogelijk om de soft skills van de kandidaat te koppelen aan de vereisten van de functie;
- Te gebruiken als voorselectie-instrument, voorafgaand aan de laatste fasen van de werving.

Ondernemingen van vandaag zijn op zoek naar talenten die een bovengemiddelde motivatie en betrokkenheid tonen. Talenten, niet alleen met de juiste vaktechnische vaardigheden, maar juist ook met de soft skills die aansluiten bij de functie en het bedrijf.

**Talent Matching** is een innovatief instrument dat HR-teams ondersteunt in het werving- en selectieproces.





## De uitdagingen

45%

Van de werkgevers hebben moeite met het werven, 1 op de 3 werkgevers eindigt met het aannemen van de verkeerde kandidaat bij gebrek aan beter.

22%

Van uitval doet zich voor in de eerste 45 dagen

49%

Van de beëindigingen van dienstverbanden gedurende de eerste maanden van de arbeidsrelatie worden veroorzaakt door verschillen van mening en inzichten in de functie

6

Het kost gemiddeld 6 maanden salaris om iemand te vervangen

### Effectief en duurzaam werven

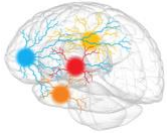
- Het aantrekken van de beste talenten
- Het reduceren van de werving- en selectiekosten
- Zoveel mogelijk kandidaten de revue laten passeren
- Tijd winnen door overbodige gesprekken te voeren
- Zowel de hard skills als de soft skills afstemmen tussen de kandidaat en de functie die open staat
- Effectief selecteren. Van kandidaten
- Kandidaten werven die snel operationeel zijn, snel integreren in de organisatie en lang betrokken blijven.

### De belangrijkste soft skills voor algemene beroepen

*Onderzoek Monster / START, december 2018*

1. Aanpassingsvermogen
2. Teamspirit
3. Organisatiekunde en structuur
4. Motivatie
5. Empathisch vermogen





## De oplossing

Beroepen vinden zichzelf voortdurend opnieuw uit, en daarmee ook de vaardigheden die nodig zijn voor kandidaten. Naast knowhow zijn soft skills tegenwoordig essentieel. Het is echter niet eenvoudig om ze in de wervingsfase te beoordelen.

Daarom hebben we een onderscheidende oplossing ontwikkeld, gebruikmakend van de innovatieve tools van de neurocognitieve en gedragsbenadering:

## Talent Matching

We identificeren bij de kandidaten hun geschiktheid o.b.v. de behoeften van de functie en de cultuur van de organisatie, door middel van 4 hoofddimensies:

- Motivaties;
- Aversies;
- Assertiviteit; en
- Aanpassingsvermogen.

Zo helpen we onze klanten om de kandidaat te vinden die in staat is om, naast technische vaardigheden, de functie juist, volledig en duurzaam in te vullen.

En voor functies waar het tekort aan talent het grootst is, helpen we hen profielen te rekruteren met het potentieel om snel operationeel en efficiënt te worden, ondanks dat er mogelijk een gebrek aan ervaring of technische vaardigheden is.

Onze toegevoegde waarde: het identificeren van motivatie- en gedragsprofielen van de Neurocognitieve aanpak en deze matchen met de gewenste profielen voor een specifieke functie

De Neurocognitieve aanpak (NCA) is de enige benadering, wetenschappelijk onderbouwd en bewezen op het gebied van organisaties, die het mogelijk maakt om de dimensies van Adaptieve Intelligentie te identificeren en volledig te mobiliseren, in het bijzonder aanpassingsvermogen, reflectie, creativiteit, empathie, relationele flexibiliteit, beheer van complexiteit ... evenals diepe en blijvende motivaties.

In tegenstelling tot de klassieke methoden die op een bepaald moment een beeld geven van de persoonlijkheid van de kandidaat, biedt het NCA een projectief beeld van zijn gedragsdynamiek in de tijd.





## De methode

### 1. Het bepalen van het gedragsprofiel(en) die bij een functie past (soft skills)

#### STANDAARD

Tijdens een gesprek met operationeel management, HR en een consultant van Level4Talent wordt een gedetailleerde definitie van het gewenste gedragsprofiel (of profielen) opgesteld aan de functie en de hierbij behorende vacature.

#### PREMIUM

Voorafgaand aan deze bijeenkomst kan er een analyse van de functie worden gemaakt in de context van het bedrijf, waarbij rekening wordt gehouden met de operationele en (bedrijfs-)culturele ontwikkeling van de functie.

Tevens kan een analyse worden gemaakt van profielen van goed presterende medewerkers.

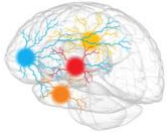
Het verkregen profiel kan vervolgens als voorbereiding tijdens de vergadering zal worden gepresenteerd

Als het gewenste profiel is bepaald. Wordt deze verwerkt in profil'INC, zodat de juiste eigenschappen en het algoritme zijn verwerkt in de vragenlijst.

### 2. Afstemming tussen de profiele van kandidaten en het gewenste profiel

1. Kandidaten vullen de profil'INC in, waarbij de volgende dimensie in kaart worden gebracht:
  - Motivaties (kracht en stabiliteit);
  - Aversies;
  - Groepspositie en vertrouwen;
  - Aanpassingsvermogen.
2. Op basis van de resultaten wordt een samenvatting van de overeenkomsten tussen het gedragsprofiel van kandidaten gegenereerd (**Talent Matching**);
3. Tenslotte wordt een classificatie van de kandidaten gemaakt, op basis van de mate van affiniteit van de resultaten met de functie.





Voorbeeld van een classificatie (ICT-sector)

Kandidaten*	Intrinsieke motivatie	Groepspositie	Aanpassingsvermogen	Omgaan met stress	Totaal
Jan	75%	72%	88%	89%	81%
Piet	69%	59%	85%	80%	73%
Sandra	68%	54%	77%	86%	71%
Margriet	70%	59%	65%	86%	70%
Karin	76%	53%	64%	82%	69%
Klaas	74%	56%	77%	60%	67%
Lindy	67%	54%	54%	71%	62%
Joris	50%	39%	69%	75%	58%
Natasha	58%	52%	52%	69%	58%
Kees	54%	48%	61%	62%	56%

\*Namen zijn gefingeerd

### 3. Resultaten met aanbevelingen voor de selectie van kandidaten

#### Externe werving:

Aanbevelingen en discussie met recruitment stakeholders over:

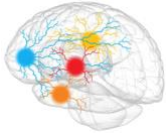
- De uiteindelijke keuze van de kandidaten;
- De factoren van succes van zijn/hun integratie;
- Aandachtspunten punten (die mogelijk voortvloeien uit het profiel)

#### Interne mobiliteit:

Naast de aanbevelingen en de discussie hierover is er de mogelijkheid van interviews met kandidaten om:

- Een gepersonaliseerde vertolking van profiel'INC met hierin hun gedragsprofiel
- Advies over hun ontwikkelmogelijkheden





## Het instrument



### **Inventarisatie van de motivaties, assertiviteit en aanpassingsvermogen**

Met behulp van een innovatieve vragenlijst, op basis van de Neurocognitieve Aanpak (NCA), het resultaat van 30 jaar interdisciplinair onderzoek en praktijkervaring, weerspiegelt profil'INC de verschillende facetten van iemands gedragsdynamiek.

### **Een multidimensionale beoordeling**

Door middel van dit profiel, dat helpt om menselijk gedrag te begrijpen, maakt profil'INC het mogelijk om een duidelijk beeld te krijgen van:

- Onvoorwaardelijke en blijvende motivaties, bron van plezier en prestaties;
- Voorwaardelijke motivaties, gevoelig voor resultaat en erkenning;
- Aversies;
- Emotionele overinvestering, bron van mogelijke burn-out;
- Assertiviteit (zelfvertrouwen en vertrouwen in elkaar);
- Het vermogen om zich aan te passen in complexe of ongecontroleerde situaties

Het is hiermee mogelijk om het risico van demotivatie of overinvestering in een kandidaat of medewerker in te schatten. Profil'INC is dus een instrument voor zowel toekomstige beoordeling als ondersteuning voor professionele en persoonlijke ontwikkeling.

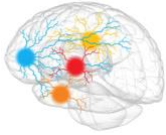


- 86 vragen
- 30 minuten
- 3 talen (Frans, Engels, Nederlands)
- 75 dimensies

## De voordelen



Level4Talent



## Externe werving

- Afstemming en uitwisseling van kennis tussen managers en HR-managers over de verwachte en vereiste soft skills van de operationele functie;
- Deskundige ondersteuning bij de evaluatie van soft skills;
- Integratie van medewerkers die aan de verwachtingen voldoen
- Verwerving van potentiële kandidaten voor posities met tekorten aan vaardigheden

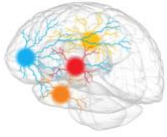
## Interne mobiliteit

- Succesvolle migratie van kandidaten met het potentieel om te groeien naar nieuwe functies die beter overeenkomen met hun profiel;
- Beperking van de sociale impact als gevolg van de veranderingen, omscholing en migratie;
- Toename in groeimogelijkheden binnen het bedrijf
- Optimaliseren van mobiliteit en investeringen opleiding door zich te richten op de motivaties van werknemers

- Verhoging van de retentiegraad van nieuwe wervingen
- Verlaging van de uitval
- Verhoging tevredenheid van operationele managers







Level4Talent