



De weg naar een transparante arbeidsmarkt

Het hapert op de arbeidsmarkt. De juiste mensen vinden, de juiste mensen behouden, een baan vinden die écht bij je past, je baan behouden, outplacement, werk vinden als schoolverlater, meer dan ooit zijn dit problemen waar werkgevers en werknemers dagelijks mee te maken hebben.

Het realiseren van een goede match tussen persoon en organisatie is iets wat ons al lang bezig houdt. Wanneer kom je tot een dergelijke match en wat heb je er allemaal voor nodig? Men weet al geruime tijd dat om tot een goede match te komen het belangrijk is dat de arbeidsmarkt zo transparant mogelijk is. Maar wat verstaan we onder een transparante arbeidsmarkt en hoe bereiken we die?

Transparante arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt zijn twee partijen actief: werkzoekenden en werkgevers. Ook wel vraag en aanbod genoemd. Onder transparant verstaat men over het algemeen doorzichtig en doorschijnend. In het kader van een arbeidsmarkt betreft het dan de informatie die beschikbaar is over werkzoekenden en werkgevers.

Welke informatie hebben de werkzoekende en de werkgever nodig om tot een match met elkaar te komen? De informatie moet dusdanig zijn dat beide partijen het geloof hebben in een goede wederzijdse match. Dit punt wordt normaliter bereikt na een uitvoerig sollicitatieproces en vele persoonlijke gesprekken. Als na dit gehele proces het gevoel juist is bij beide partijen gaat men over tot een match.

Echter ligt het punt wanneer het gevoel juist is bij iedereen ergens anders. Iemand die al 50 sollicitaties achter de rug heeft zal al snel een juist gevoel hebben bij een werkgever die hem/haar een baan aanbiedt. Een werkgever die op korte termijn veel nieuwe werknemers nodig heeft zal ook snel een juist gevoel hebben. Het gevaar schuilt hierin dat men zich te snel neerlegt bij een koppeling en niet verder kijkt of er een betere match mogelijk is. Om te weten of er betere alternatieven zijn moet de arbeidsmarkt transparant zijn.

Een transparante arbeidsmarkt begint bij het proces voor het solliciteren. Alle informatie over de werkzoekenden en de werkgevers moet op voorhand bekend en "doorzichtig" zijn. De informatie die beschikbaar is vormt de basis voor werkgevers om werkzoekenden uit te nodigen en voor werkzoekenden om te gaan solliciteren bij een specifieke werkgever. Vroeger werd er enkel naar de harde informatie gekeken. Heeft de werkgever een baan met een goed salaris en dito secundaire voorwaarden dan is dat reden genoeg om te solliciteren. De werkgever kijkt naar het CV en de sollicitatiebrief en bepaald vervolgens of iemand op gesprek mag komen of niet. Op dit punt zal de komende jaren nog flink wat gewonnen worden. De zachte gegevens (persoonlijkheid, competenties en cultuur) zullen een grotere rol gaan spelen in het oriëntatie/sollicitatie proces. Dit zijn per slot van rekening de gegevens die de cruciale verschillen aangeven tussen de sollicitanten onderling en de werkgevers onderling. De koppeling op basis van de zachte gegevens zal ook uiteindelijk bepalen hoe goed de match is.

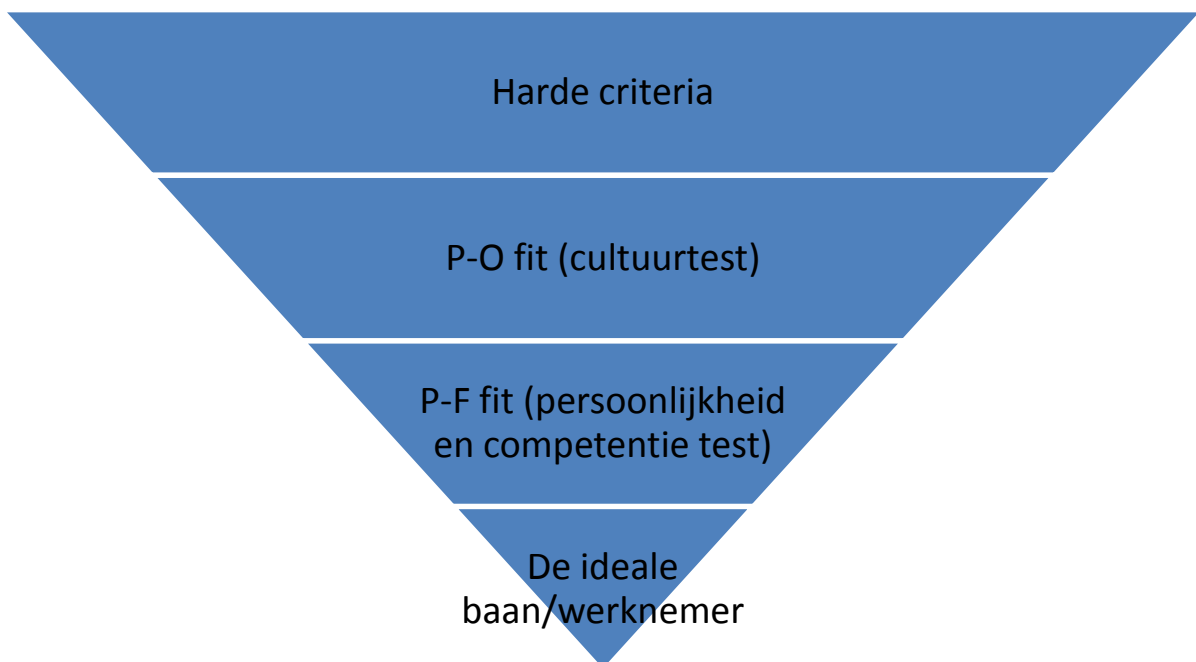


Een transparante arbeidsmarkt wordt bereikt wanneer op voorhand alle harde en zachte gegevens van de werkzoekenden en de werkgevers bekend zijn. Echter is het voor beide partijen onmogelijk om over alle zachte (en harde) informatie te beschikken. Er zijn simpelweg te veel werkzoekenden en te veel vacatures. Daarom hebben wij een Test & Match systeem ontwikkeld die put uit een database waarin alle (harde en zachte) gegevens van de vacatures en van de werkzoekenden staan. Het Test & Match systeem kijkt vervolgens welke match op basis van de harde én de zachte gegevens het beste is.

De harde en zachte gegevens

Om een duurzame match te realiseren heb je veel informatie nodig van de werkzoekenden als wel de openstaande functies en de bijbehorende werkgevers. Onder informatie valt een onderscheid te maken tussen zachte en harde criteria. Harde criteria zijn CV criteria, welke opleiding moet iemand hebben gedaan, heeft men relevante werkervaring en wat heeft men nevenactiviteiten gedaan. Dit zijn harde criteria waar de werkgever naar kijkt. Er zijn ook harde criteria die de werkgever betreffen en waar de werkzoekende naar kijkt. Bijvoorbeeld de branche waar de werkgever in actief is en waar in Nederland de werkgever vestigingen heeft etc. Op basis van deze harde criteria kan er al een grote schifting worden gemaakt in de selectie voor de perfecte match.

Er zijn ook zachte criteria. Deze betreffen of een persoon wel bij de organisatie past, ligt de cultuur hem/haar wel. Na de fit tussen persoon en organisatie gaat het om de fit tussen persoon en functie. Beschikt iemand over de juiste persoonlijkheid die benodigd is voor de betreffende functie. Maar ook of iemand wel de juist competenties beschikt. Door deze allemaal in ogenschouw te nemen komt met tot een goede match. Dit leidt tot de volgende trechter:





Het Test & Match systeem

Test & Match BV heeft een web-based applicatie ontwikkeld dat de hierboven genoemde persoon-organisatie en persoon-functie fit meet. De testresultaten van een online afgenomen assessment bij personen kunnen direct worden vergeleken met door werkgevers opgestelde functiechecklists. Deze functiechecklist zijn samengesteld op basis van dezelfde parameters en uitgangspunten als het assessment waardoor directe, onbevooroordeelde en onafhankelijke vergelijking mogelijk is.

De web-based applicatie zet mensen in volgorde van geschiktheid voor een functie en toont tot op detailniveau de "gap" tussen persoonlijke competenties en de functie-eisen in een functieprofiel. Het doel is ten allen tijden een goede match realiseren.

Tevens genereert onze tool van elke deelnemer direct na het afronden van het assessment een uitgebreid rapport met daarin relevante gegevens rond cultuur, persoonlijkheid, competenties, taakgerichte intelligentie, werkervaring, opleiding, belangstelling en sociaal maatschappelijk randvoorwaarden. Dit rapport is een hulpmiddel bij sollicitatiegesprekken en de basis van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Met de toevoeging van dit Test & Match systeem aan Kiesjeweerkgever.nl wordt een grote stap gezet richting een transparante arbeidsmarkt.

Tot slot

Kiesjeweerkgever.nl zet een eerste stap richting een transparante arbeidsmarkt. Met het begrip transparant wordt hier niet alleen bedoeld op het inzichtelijk maken van alle harde gegevens maar juist ook de zachte gegevens. Om tot een goede match te komen zijn de persoon-organisatie en persoon-functie fit van cruciaal belang. Door de match op deze criteria naar het begin van het sollicitatieproces te trekken worden alle personen en functie meegenomen, alle opties worden opengelaten. Door het aan beide kanten op te schalen (veel functie en veel werkzoekenden) en er een Test & Match systeem tussen te zetten wordt de arbeidsmarkt een stuk transparanter.