Klantcase Gemeente Utrecht

Actief solliciteren via game based assessment en *Jouw verhaal* trekt trainees over de streep

Anne Coolen en Freek Haagsma (eelloo), Jeffrey Niesse (trainee) en Jan Willem de Boer en Linda ter Horst (Gemeente Utrecht): "Als je innovatieve mensen vraagt, kun je zelf niet aankomen met een traditioneel concept."

"De nieuwe generatie medewerkers werkt anders. Denkt anders. Vraagt iets anders", zegt Jan Willem de Boer van Gemeente Utrecht. "Wij willen werven en selecteren op een manier die past." Het recruitmentteam ontwikkelde samen met eelloo een selectieportal met als doel om 24 nieuwe trainees aan te nemen. Hoe verliep de selectie? Een impressie.

Het verhaal begint bij het manifest dat Gemeente Utrecht opstelde over de ambtenaar 3.0. Kerncompetenties: resultaatgericht, zelfkritisch, verbindend en innovatief. "Wij zijn daarop aangehaakt", zegt recruiter Jan Willem de Boer. "Het traineeprogramma was bij uitstek geschikt om het profiel van de ambtenaar 3.0 uit te tekenen. Samen met eelloo ontwikkelden we een selectieportal, waarin kandidaten hun unieke talenten presenteerden. Op hun eigen manier. Voor Utrecht was dit een vernieuwende methode. Als je innovatieve mensen vraagt, kun je zelf niet aankomen met een traditioneel concept van cv en brief. Je wilt uitdragen waar de stad voor staat."

eelloo

HOE VIND JE DE JUISTE MENSEN?

Ruim 1200 mensen bekeken het selectieportal. “We zien dat we een groot bereik hebben. Iedereen wil wel bij een stad als Utrecht horen”, zegt Jan Willem. “De vraag is hoe je erachter komt wie de juiste mensen zijn. Sommige competenties kun je goed uitvragen en meten. Maar bij eigenschappen als verbindend of innovatief is dat lastiger. We hebben eelloo gevraagd ons te helpen met hun psychologische expertise en technologie.”

“We zagen het talent van de toekomst er duidelijk uitspringen.”

GAME BASED ASSESSMENT

699 kandidaten startten met de eerste ronde: een capaciteitentest en – vrij nieuw in Nederland – een game based assessment. Jan Willem: “Dat vonden we zelf heel leuk. En een beetje recruiter weet dat je met game based opdrachten andere dingen naar boven haalt. Je kunt honderd vragen stellen, maar dan weet je nog niets over de mate waarin iemand risico’s neemt of ondernemend is. De uitkomst van game based assessment heeft een sterke voorspellende waarde voor gedrag.”

ZONDER WRIJVING GEEN GLANS

Het game based assessment, Skyrise City, is gefundeerd op psychometrische modellen en kan dertig persoonlijkheidskenmerken meten. “Meestal stel je een profiel op van rond de tien kernkwaliteiten”, zegt Freek Haagsma van eelloo. “Met Gemeente Utrecht doorliepen we eerst een uitgebreid traject: samen met de managers achterhaalden we welke eigenschappen een goede trainee in huis heeft. Uiteindelijk hebben we twaalf kenmerken gemeten. Je kijkt dan niet per eigenschap of iemand eraan voldoet: het gaat om het hele plaatje. De trainees moesten minimaal 30% overlap hebben met het profiel.” Jan Willem: “Ja, we wilden geen 1-op-1-match. Zonder wrijving geen glans: je mag afwijken. De stad is gebaat

Jeffrey Niesse, trainee adviseur bedrijfsvoering

Trainee Jeffrey Niesse:

“Ik werd uitgedaagd.”

“Ik kende Gemeente Utrecht al, ik was een jaar lang gedetacheerd bij ICT. Toen het traineeprogramma langskwam, trok ik de stoute schoenen aan. Ik vond de organisatie veel te leuk en ambitievol om weg te gaan.

Game based assessment was voor mij volledig nieuw. Heel leuk om te doen. Ik had het gevoel dat ik op andere manieren werd uitgedaagd. En de uitkomsten kwamen overeen met het beeld dat ik van mezelf had.

De tweede ronde bood ruimte om mijn eigen verhaal te vertellen. Over die tool ben ik heel enthousiast: je kunt jezelf presenteren zoals je wilt. Het beeld dat ik van Gemeente Utrecht kreeg in het selectieportal, klopte met hoe ik de stad en de organisatie ken. Open, fris en met ambitie. Ik zit hier op mijn plek.”

bij teams van mensen die elkaar aanvullen."
Freek had er alle vertrouwen in dat het goed zou werken. "De evaluatie van kandidaten was zelfs boven mijn verwachting. Ze gaven gemiddeld een 8,2 en de kandidaten die afvielen gaven een 7,5", zegt hij. "Met game based assessment loopt Gemeente Utrecht op de troepen vooruit. Als één van de eerste organisaties in Nederland zijn ze in het diepe gedoken."

EIGEN VERHAAL

234 kandidaten gingen door naar de tweede ronde. Jan Willem: "Daar zagen we duidelijk het talent van de toekomst eruit springen." Via zeven opdrachten stelden kandidaten hun eigen verhaal samen. Ze presenteerden zichzelf met een videopitch. Een van de opdrachten was een brief aan de burgemeester. "Een brief pakte ons zo vast; die hadden we bijna echt doorgestuurd. Verder zagen we mensen op vakantie, omdat de selectieprocedure midden in de zomer was. Iemand in de Himalaya, regenmuts op, wapperwapper, harde wind in de speaker. Of aan de rand van het zwembad, met gillende kinderen op de achtergrond – want alleen daar was bereik. Die mensen wilden per se reageren, dan maar in minder ideale omstandigheden. Je zag de persoonlijkheid van kandidaten, omdat de opdrachten stimuleerden tot zelfreflectie. Dat vond ik mooi."

PRESENTATIES VERGELIJKEN

Het beoordelingsproces was intensief: onafhankelijk van elkaar bekeken zes recruiters alle presentaties, geholpen door beoordelingskaders die eelloo had opgesteld. Uiteindelijk gingen 115 kandidaten door naar de gespreksrondes. "Voor onszelf en voor de kandidaten lag de lat hoog", zegt Jan Willem. "Om de tijdsdruk en intensiteit voor iedereen te verlagen, zouden we het nu iets anders aanpakken, bijvoorbeeld met een opdracht minder."

HONDERDEN AMBASSADEURS

Jan Willem is blij met manier waarop de samenwerking met eelloo verliep. "Het was een partnerschap: ze zijn echt naast ons komen staan. En de keuze voor een onderscheidend selectieportal heeft goed uitgepakt. We krijgen positieve reacties, ook van kandidaten die geen trainee zijn geworden. Ze hebben meer zelfkennis, ze zijn geassest door een gerenommeerd bureau en ze hebben een goede ervaring met Gemeente Utrecht. De stad heeft er honderden ambassadeurs bij."

"Met game based assessment loopt Utrecht op de troepen vooruit. Als één van de eerste organisaties in Nederland zijn ze in het diepe gedoken."

TRAINEEPROGRAMMA VAN GEMEENTE UTRECHT

Het tweejarige traineeprogramma van Gemeente Utrecht bestaat voor 90% uit praktijkervaring en voor 10% uit een ontwikkeltraject en trainingen. Het programma trekt veel belangstelling: Utrecht behoort tot de meest aantrekkelijke steden van Nederland.

Interesse in innovatief recruiten?
Neem gerust contact op en bel ons: 088 100 4777.
Wil je alvast iets zien van het platform?

Vraag een demo aan via onze website:
www.eelloo.nl/recruitment. We vertellen je graag meer!