

# Zo zet je de mens écht centraal. Randstad Groep Nederland vernieuwt selectietraject voor trainees



“Management trainees kijken altijd positief terug op onze selectieprocedure. Toch kon het volgens ons nog beter”, zegt Isabelle Rijsterborgh, campus recruiter bij Randstad Groep Nederland. Samen met eelloo vernieuwde ze de aanpak. Talent staat in de schijnwerpers.

“Randstad is de grootste HR-dienstverlener ter wereld. Dan mag je verwachten dat we innovatief zijn en eigentijds werven”, zegt Isabelle Rijsterborgh, management trainee en campus recruiter. “De missie van Randstad draait om de juiste balans tussen tech & touch: we ondersteunen het persoonlijke contact met technologie. Onze vernieuwde selectieprocedure sluit daar helemaal op aan.”

## Dit zeggen management trainees

Per jaar houdt Randstad Groep Nederland 5 selectierondes voor management trainees. De vernieuwde online selectie bestaat uit een capaciteitentest, game-based assessment, videopitch en twee persoonlijke opdrachten.

Feedback uit de online evaluatie:

*“Zeer gevarieerde, originele opdrachten. Je kunt jezelf van verschillende kanten laten zien. Op een eerlijke, authentieke manier.”*

*“Fijn en leuk dat alles met filmpjes wordt uitgelegd.”*

*“Mooi dat alles op een presentatiepagina staat. Zo zie je in een oogopslag alle resultaten.”*

*“Door alle onderdelen krijg je een goed beeld van de organisatie Randstad en van wat voor Randstad belangrijk is.”*

*“Het platform is gebruiksvriendelijk en handig. Op een leuke manier vormgegeven, met goede instructies voordat je aan een volgende opdracht begint.”*

*“Game-based assessment is een originele en fijne manier om getest te worden. Je wordt even afgeleid van het feit dat je een assessment aan het doen bent en je kunt het niet manipuleren.”*

## BINNENLOPEN BIJ DE CEO

Randstad Groep Nederland werkt al jaren samen met eelloo. Bij de recente vernieuwing van het online selectieportal waren eelloo'ers Annick Delanghe en Freek Haagsma betrokken. Annick: “Het ging steeds om de vraag: hoe laten we de techniek voor ons werken en maken we het traject zo persoonlijk mogelijk? Daar kwamen mooie dingen uit. Bijvoorbeeld de video met CEO Jacques van den Broek. Hij leidt een opdracht zó laagdrempelig in, dat je denkt: ik kan zo bij hem binnenlopen.”

## MEER DIVERSITEIT

“Waar ik heel erg trots op ben, is dat we tijdens deze vernieuwing ook aandacht hebben besteed aan meer diversiteit”, zegt Isabelle. “De cv-selectie aan de voorkant hebben we eruit gehaald. Het cv komt pas aan bod tijdens de laatste fase van het traject, niet als selectiemiddel maar als leidraad voor het gesprek. Zo voorkomen we een heel stuk bias.” Iedereen – ongeacht achtergrond en ervaring – krijgt toegang tot het online assessment. Wie de capaciteitentest haalt, gaat door naar de persoonlijke opdrachten in het selectieportal. Op basis daarvan nodigt Isabelle mensen uit voor de selectiedag.

## ALLES OMGEKEERD

“Vaak zie je dat kandidaten bij een sollicitatie veel moeten brengen”, zegt Isabelle. “Ze moeten bewijzen dat ze goed zijn, zich van alle kanten laten zien. Wij



Isabelle Rijsterborgh (Randstad Groep) “Het ging steeds om de vraag: hoe laten we techniek voor ons werken?”

draaien dat om. Bijvoorbeeld in de videopitch. Voorheen was onze vraag daarbij: ‘Wat beschouw jij als je grootste talent en waar blijkt dat uit?’ Nu vragen we: ‘Wat heb jij van ons nodig om succesvol te zijn als trainee?’ Die andere benadering zie je in ons hele selectietraject. Dat is de grootste inhoudelijke verandering. Mensen staan centraal – zoals dat past bij Randstad.”

“De leiders van de toekomst moeten goed kunnen reflecteren.”

### BLOOPERS ZONDER SCHAAMTE

Nog een voorbeeld van een tegengestelde vraag: de f\*ckup-opdracht, ontworpen door eelloo. Isabelle: “In het verleden vroegen we aan kandidaten: ‘Wat heb je goed gedaan?’ Nu vragen we wat iemand heeft geleerd van een verkeerde beslissing. Bij die opdracht zie je ook een video met bloopers van onszelf, omdat wij vinden dat fouten maken mag; je kunt er juist van leren! Leiders van de toekomst moeten goed kunnen reflecteren, dan blijf je altijd groeien.”

### UITERST PERSOONLIJK

Het vernieuwde online selectieportal bevat veel video. Kandidaten zien een talentmanager, recruiters en management trainees die hen meenemen in de organisatie. Jules, net trainee, zegt bijvoorbeeld: ‘Wat leuk dat je solliciteert, ik ben ook trainee. Dit is wat we gaan vragen.’ Isabelle: “We hebben bewust geen marketingbureau ingezet voor de video’s. Ze zijn door onszelf opgenomen, zodat ze Randstad reëel weergeven en zodat mensen zich ermee kunnen verbinden.”

The screenshot displays a presentation interface with several components:

- Profile Picture:** A photo of a woman with dark hair, smiling, wearing a denim jacket.
- Capaciteiten:** A chart titled "Capaciteiten" showing a bell curve with a value of 1.82. Below the chart is a bar chart with five bars, the last one being highlighted in blue and labeled "VER BOVENGEMIDDELD". Below the chart, it says "Gebruikte normgroep: WO." and has trash and menu icons.
- F\*ckup!:** A blue box with the text: "Ik heb geleerd dat ik heel goed moet blijven kijken naar mijn totale workload om te weten of het nog een haalbaar geheel is. Ook belangrijk om meteen duidelijk te zijn naar collega's wanneer het niet ...". It has trash and menu icons.
- Brief aan de CEO:** A blue box with the text: "Het is voor mij een eer om u mijn visie te mogen geven over de platformisering van de uitzendbranche en hoe Randstad Groep hier het beste mee om zou kunnen gaan. Als eerste zou ik willen zeggen...". It has trash and menu icons.
- Gamebased assessment:** A white box with the text: "Klik op de drie puntjes hieronder voor de rapportage." and has trash and menu icons.
- Videopitch:** A video player showing a woman speaking. The text above the video says: "Wat heb jij van de Randstad Groep Nederland nodig om succesvol te zijn als management trainee?". The video player has a progress bar at 00:07 / 00:10 and has trash and menu icons.
- CV:** A white box with a small image of a zebra and some text below it. It has trash and menu icons.

Voorbeeld presentatie

## GAME-BASED ASSESSMENT

Een andere grote vernieuwing is het game-based assessment dat eelloo heeft gelanceerd in Nederland. Isabelle is enthousiast: “Je doet negen spelonderdelen en zo kom je erachter hoe je matcht met het profiel. Dat vinden kandidaten leuk om te doen; ze ontdekken op een speelse manier waar ze goed of minder goed in zijn.”

Het game-based assessment is gebaseerd op tests uit de neuropsychologie en meet meer dan 30 persoonskenmerken. Voor Randstad Groep Nederland is een profiel fit opgesteld met de 10 meest relevante kenmerken voor de rol van management trainee. Input voor dit profiel waren uitgebreide interviews met talentmanagers en trainees. “Het game-based assessment meet heel objectief”, zegt Isabelle. “Sociaal wenselijk reageren is vrijwel uitgesloten. Je kunt niet inspelen op wat Randstad wil horen. Nee: je speelt het spel in jouw puurste vorm.”

## SAMEN SCORES BEKIJKEN

Randstad Groep Nederland gebruikt het game-based assessment op een unieke manier. In eerste instantie is het nog geen hard selectiemiddel, maar een onderlegger voor het selectiegesprek. Isabelle en haar collega's bekijken de resultaten pas, wanneer ze de kandidaat spreken. “De kandidaat neemt ons mee in de scores en wij stellen vragen: ‘Waar ben je trots op? Waar ben je van geschrokken? Waar kun je je wel en niet in vinden?’ Kandidaten laten op die manier hun reflecterend vermogen zien.”

## PRETTIG SAMENWERKEN

Terugkijkend op het vernieuwingsproces zegt Isabelle: “Het is prettig samenwerken met eelloo. Ze denken enorm met je mee en zijn altijd bereikbaar. En ze kennen onze organisatie al jaren, dat helpt. Ze weten precies wat Randstad Groep Nederland wil uitstralen. Via relaties van eelloo mocht ik onze selectieprocedure ook twee keer presenteren aan externe collega's in het vakgebied. Vol trots natuurlijk. Want we zijn geslaagd in onze opzet: door nieuwe technische middelen in te zetten, hebben we ons selectieproces nóg persoonlijker gemaakt.”

**“Je kunt niet inspelen op wat  
Randstad wil horen. Nee: je speelt  
het spel in jouw puurste vorm.”**

## Meer informatie

Wil je meer informatie over deze klantcase of over eelloo? Neem contact op met:



**Annick Delanghe**  
a.delanghe@eelloo.nl  
06 – 53 65 67 15



**Freek Haagsma**  
f.haagsma@eelloo.nl  
06 – 20 02 95 09