

## Klantcase Schiphol Group

# Talentgericht selecteren: hoe de recruiters van Schiphol Group de vertaalslag maken van theorie naar praktijk



Anna van der Horst (eelloo), Sara Bakker (eelloo) en Natasja Freijer (Schiphol Group)

**Talentgericht selecteren past in een grotere beweging: er is steeds meer oog voor het individu, oog voor talent. En natuurlijk is er de huidige krapte op de arbeidsmarkt, waardoor organisaties creatiever willen kijken naar mensen en werk. Een brede kijk vergroot immers de vijver waaruit je kunt vissen. Maar hoe selecteer je talentgericht? Waar begin je? Schiphol Group schakelde eelloo in om de afdeling recruitment te helpen met praktische inzichten en tools.**



Talentgericht selecteren is dé manier om inzicht te krijgen in wat mensen echt te bieden hebben. Iedereen brengt veel meer mee dan alleen een rijtje competenties. Recruiters die talentgericht selecteren, kijken naar de hele mens: hun drijfveren, wie ze zijn, wat ze kunnen en niet te vergeten: wat ze graag doen. Schiphol Group geeft mensen vanaf het eerste moment in het sollicitatietraject de kans om zichzelf echt te laten zien. Dat levert uiteindelijk de mooiste matches op.

### Meer dan duizend vacatures

Natasja Freijer, manager recruitment en arbeidsmarktcommunicatie bij Schiphol: “We hebben dit jaar duizend tot twaalfhonderd vacatures te vervullen. Op verschillende niveaus. Strategisch, tactisch en operationeel. Van IT’ers tot finance professionals en van technisch monteurs tot recruiters – want ook die zijn schaars.”

### In het nieuws

En beveiligers? Kwam Schiphol niet vooral daarmee in het nieuws? “Klopt, maar mijn team en ik zijn verantwoordelijk voor de werving van nieuwe medewerkers van Schiphol Group zelf. Daarnaast is er Schiphol als locatie waar veel verschillende bedrijven werken”, zegt Natasja. “Wel mooi om te vermelden is dat het werven van beveiligers intussen goed gaat. Op initiatief van Schiphol Group is er samen met de vijf beveiligingspartners een gezamenlijke wervingsaanpak neergezet. Die werpt nu zijn vruchten af.”

**“Iedereen heeft talenten, iedereen heeft potentieel – de vraag is voor wat.”**

### Waar past ieders talent?

Over de grote wervingsvraag van Schiphol Group zelf zegt Natasja: “Ik zie het als onze taak dat mensen ons goed weten te vinden én dat wij ze een positieve candidate journey bieden. We willen mensen leren kennen en een passende plek voor ze vinden. Iedere recruiter is gespecialiseerd in een doelgroep zoals IT of Finance. Het voordeel daarvan is dat iedere recruiter op die manier overzicht heeft over – bijvoorbeeld – alle IT-teams. Je kijkt zo niet alleen of iemand matcht op een vacature, maar of er breder een match te maken valt. Vaak komt een goede kandidaat ergens in het bedrijf wel tot zijn recht. Iedereen heeft talenten, iedereen heeft potentieel – de vraag is voor wat.”

**“Een talent is een natuurlijk vermogen om iets goed te doen.”**

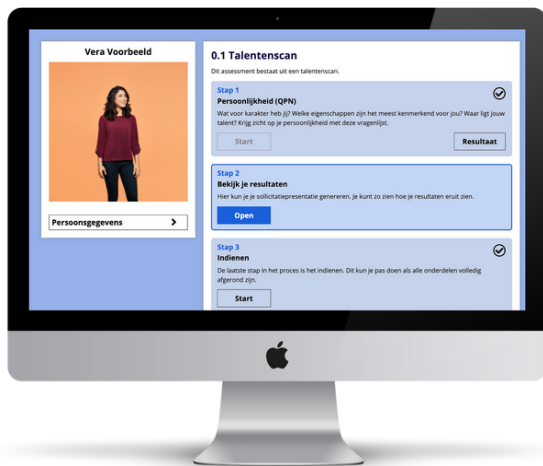
### Stap voor stap

“Iedereen heeft talenten”, zegt ook Anna van der Horst, wetenschappelijk onderzoeker bij eelloo. “Een talent is een natuurlijk vermogen om iets goed te doen. Dat vermogen komt tot bloei met de juiste oefening, kennis en vaardigheden. Handelt iemand vanuit een talent, dan ervaart hij of zij flow. Het werk gaat dan vrijwel moeiteloos en geeft energie. Die wetenschap ligt aan de basis van talentgericht werken.”

Sara Bakker, projectmanager bij eelloo, legt de link met recruitment en HR: “Als je de juiste mensen wil aantrekken en behouden, dan is het essentieel dat je een stimulerende werkomgeving biedt waarin mensen hun talenten kunnen inzetten. Maar die omgeving creëer je niet een-twee-drie. Dat gaat stap voor stap.”

## De start bij Schiphol

Natasja herinnert zich levendig hoe ze – tijdens haar eerste weken bij Schiphol – alle informatie over talentgericht werken gretig in zich opnam. “Voordat ik er werkte, keek Schiphol al talentgericht naar de successieplanning van senior managers. Verder is inclusie verankerd in ons DNA en dat is een voedingsbodem voor talentgericht werken. We kijken vanuit de inclusiegedachte veel meer naar wat iemand kán in plaats van naar wat iemand móét, want met een andere cultuur of andere manier van werken val je al snel buiten een standaardstramien. Uiteindelijk kwam in 2018 het talentgericht werken in een stroomversnelling, want toen schakelde Schiphol eelloo en Berenschot in om online en offline assessments te ontwikkelen.”



## Eyeopeners

Natasja startte in juli 2022 als manager recruitment bij Schiphol en ze stond meteen achter de talentgerichte aanpak. “Wel miste ik de borging binnen recruitment. Daarom heb ik eelloo gevraagd om ons te begeleiden.” In negen maanden tijd is het team van Natasja gegroeid van acht naar twaalf recruiters. Zij schoven allemaal aan bij de training van eelloo. “De eerste eyeopener in die training was het verschil tussen competenties en talenten.”

In het kort kun je zeggen dat een competentie is aangeleerd en dat een talent echt bij de persoon hoort. We kregen heldere uitleg over welke talenten er zijn en hoe je die kunt inzetten.”

## “Stap voor stap maken we de vertaalslag van theorie naar praktijk.”

### Van theorie naar praktijk

Een van de volgende stappen na de training was het aanpassen van de vacatureteksten, want daarin stond vaak nog een lijst competenties. Verder ontwikkelde eelloo voor de recruiters een e-learning over het vernieuwde Schiphol recruitment portal. “Een andere belangrijke stap is dat we samen met eelloo een format voor het intakeformulier hebben gemaakt. Daarmee breng je als recruiter de behoeften van de hiring managers talentgericht in kaart”, zegt Natasja. “Zo maken we stap voor stap de vertaalslag van theorie naar praktijk, geholpen door de executiekracht van eelloo. Dat werkt heel goed, omdat ze bij eelloo begrijpen wat wij in de praktijk tegenkomen. Het zijn echte professionals: psychologen die vanuit hun vakgebied weten wat je kunt bereiken als je uitgaat van talenten van mensen.”



## Olievlek

De omslag naar talentgericht selecteren is een geleidelijk proces. Hoe ver is Schiphol volgens Natasja? “We zijn nu in de fase dat we het toepassen met de hiring managers die het concept helemaal omarmen. Vanuit die positieve flow verspreiden we het verder, maken we het groter, en werken we toe naar een visie die past bij heel Schiphol. Het talentgericht werken moet nog meer geborgd worden in andere HR-processen, dus we leggen nu dwarsverbanden met bijvoorbeeld Learning & Development en onze collega's vanuit Culture & Change. Bij alles wat we vanuit HR aanbieden, willen we talentgericht werken. Als je dat doet, versterk je elkaar. Dan verspreidt het zich straks als een olievlek door de hele organisatie.”

## Candidate journey

Nu is in elk geval al duidelijk dat de kandidaten positief reageren op het talentgericht selecteren. “De candidate journey is een heel stuk verbeterd, doordat eelloo het Schiphol recruitment portal heeft vernieuwd.

We hebben bijvoorbeeld video's toegevoegd, zodat kandidaten op een laagdrempelige manier kennismaken met Schiphol als werkgever. Via de assessments van eelloo krijgen ze de kans zichzelf en hun talenten te laten zien, en ze krijgen ook een beeld van ons. Het portal helpt ze te beslissen of een baan bij Schiphol de juiste stap is. Zo ontstaat er een steeds gelijkwaardiger keuzeproces waarin de mens centraal staat. Wij selecteren, maar de kandidaten selecteren ons ook!”



## Talentgericht selecteren

Doelen:

- **Aandacht voor de hele mens** vanaf het begin van de candidate journey.
- Toekomstbestendig zijn, door **duurzame matches** tussen mensen en werk.
- Meer **diepgang in de selectiegesprekken**, doordat kandidaten zichzelf en hun talenten laten zien.

Aanpak die eelloo heeft ontwikkeld:

- Inzet van **online betrouwbare en objectieve instrumenten**.
- **Talent in kaart** brengen en bespreken.
- De **beste match** maken: talenten en functies koppelen in een **gericht selectiegesprek**.
- Mensen leren de organisatie en zichzelf kennen in een **persoonlijk proces**.

## Meer informatie

Wil je meer weten over talentgericht selecteren of over eelloo?

Neem contact met ons op. Wij vertellen je graag meer.

088 100 4777 | [info@eelloo.nl](mailto:info@eelloo.nl)