

Klantcase de Toekomst van Brabant

Online en toch persoonlijk: nieuwe recruitmentportal van de Toekomst van Brabant geeft kandidaten de regie



Ben jij de Toekomst van Brabant? Zo opent de website van het traineeprogramma van 15 Brabantse organisaties. Elk jaar is er plaats voor maximaal 24 trainees, maar meestal zijn er ruim 400 kandidaten. Hoe vind je de juiste talenten? De nieuwe recruitmentportal van eelloo helpt. Projectleider Anke van der Heijden: “Wij wilden twee dingen: overzicht voor onszelf en meer regie voor de kandidaten. Dat is allebei gelukt.”

Wat doet de Toekomst van Brabant? “Wij starten elk jaar met een gezamenlijk traineeprogramma van 15 overheidsorganisaties”, vertelt Anke van der Heijden. “Van Provincie Noord-Brabant en Waterschap Aa en Maas tot kleine en grote gemeenten zoals Etten-Leur, Oss, ‘s Hertogenbosch en Breda. We willen jonge mensen aan ons binden en de kans bieden hun loopbaan goed te starten. Het is ook echt een mooie start – ik ben zelf van de eerste lichter trainees in 2006. Zeker 80% van de trainees blijft.”

Anke en haar collega-projectleider Thomas de Wit zochten een nieuwe manier om hun trainees te selecteren. Eind 2019 kwam eelloo op hun pad. Een jaar later – in september 2020 – startten er 23 nieuwe trainees, geselecteerd uit ruim 540 kandidaten.

GEDEELDE VISIE OP TALENT

De Toekomst van Brabant en eelloo vonden elkaar in de gedeelde visie. Anke: “We merkten al in het eerste gesprek dat er een klik was. Net als eelloo zetten wij mensen in op basis van talenten. Want iets wat je van nature goed af gaat, levert energie op. Bij eelloo zie je die visie terug in de selectiemiddelen, maar ook in hoe ze hun bedrijf hebben ingericht: ze hebben geen functieomschrijvingen en laten mensen werkzaamheden doen waar ze goed in zijn. Dat is het beste voor de mensen en voor het bedrijf. De filosofie van eelloo sluit goed aan bij ons.”

RH RECRUITMENT

Freek Haagsma van eelloo: “Wij noemen onze methode RH Recruitment. De kern van RH is dat je het werk ziet als resource for humans, en niet andersom. Bij die visie hoort een gelijkwaardige recruitmentmethode. Organisaties kiezen voor mensen, en mensen kiezen voor organisaties.”

De recruitmentportal van eelloo geeft kandidaten ruimte om hun talenten, kwaliteiten en ambities te laten zien.

“Iets wat je van nature goed afdaat, levert energie op.”

Freek: “Als recruiter krijg je een goed beeld van de persoon. Nadat iemand alle opdrachten heeft gedaan, zie je zijn of haar verhaal in één duidelijk overzicht.”

Anke: “Wij willen gelijkwaardig contact met onze kandidaten. Via de portal laten zij ons zien welke talenten ze hebben, hoe ze die willen inzetten voor Brabant en wat ze van ons nodig hebben. En wij laten onszelf zien in video’s, zodat kandidaten ook een indruk krijgen van wie wij zijn.”

TWEE SELECTIERONDEN MET PORTAL

De eerste ronde van het recruitmenttraject bestaat uit een cognitieve capaciteitentest en een game-based assessment. Anke: “Zelf vind ik een eerste ronde altijd een beetje pijnlijk, welke methode je ook kiest. Je weet zeker dat er mensen afvallen die ook geschikt zouden zijn. Maar je hebt gewoon iets nodig om van 540 naar 200 kandidaten te gaan; bij elke stap willen we halveren. In de tweede ronde komen de kandidaten in beeld met hun persoonlijke verhaal. In de derde en vierde ronde gaan we echt met ze in gesprek.”

BEHAPBAAR

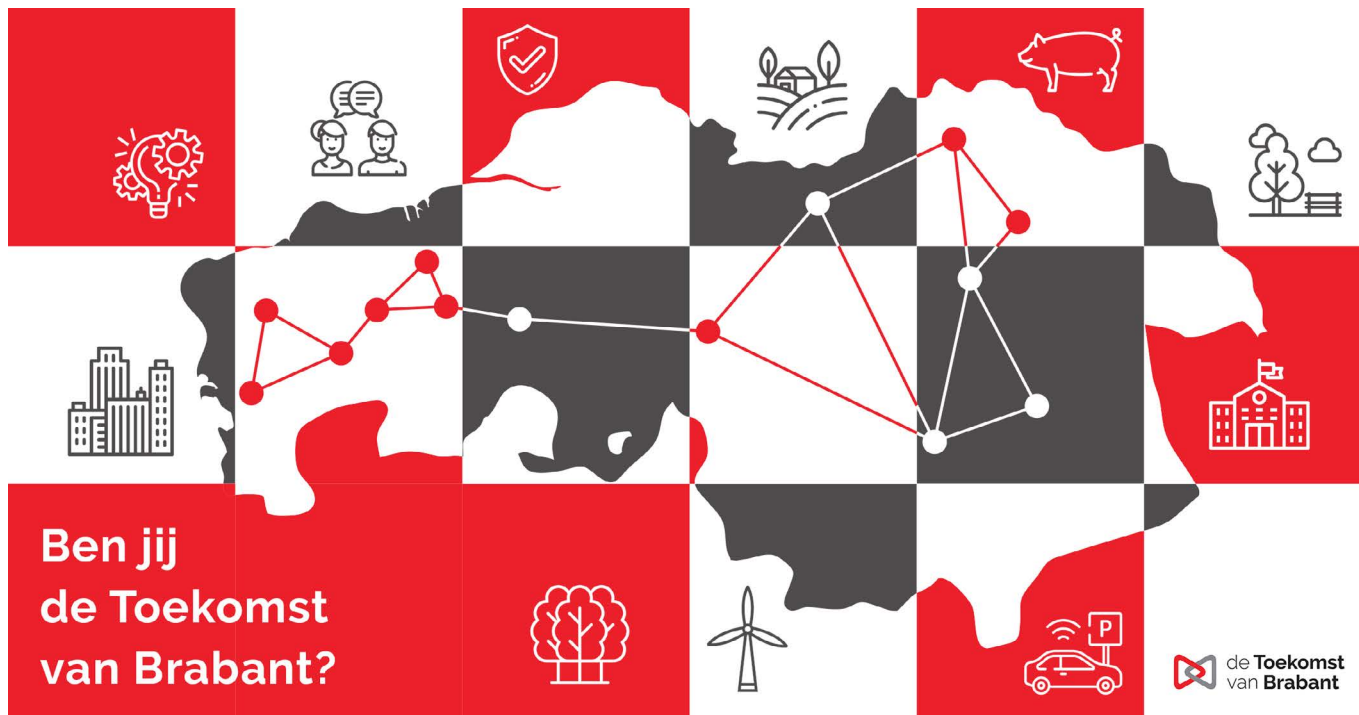
Samen met Thomas bekeek Anke in de tweede ronde meer dan 200 mensen. De kandidaten zitten aan het stuur, vertelt Anke: “Ze doen vijf opdrachten en kiezen zelf of ze alles presenteren. Ze kunnen een onderdeel uitzetten. Daar keuren we ze niet op af. Als iemand de video uitzet, moeten de andere onderdelen natuurlijk wel overtuigend genoeg zijn.”



Anke van der Heijden en Thomas de Wit (de Toekomst van Brabant)

De Toekomst van Brabant

“Wij geloven dat ieder mens op zijn best is als hij handelt vanuit persoonlijke waarden en talenten en daarmee een bijdrage levert aan een groter geheel. Onze missie is om jonge mensen te helpen hun talenten te ontdekken en deze tot bloei te laten komen.”



“Wij willen gelijkwaardig contact met onze kandidaten.”

TALENT, AMBITIE, VAARDIGHEID

De opdrachten geven een beeld van talenten, ambities en vaardigheden. Anke: “Naast de cv-upload is er bijvoorbeeld een reflectieopdracht. De f*ckup. Die vind ik mooi: je ziet of mensen in staat zijn te reflecteren. De schrijfoopdracht geeft een beeld van de inhoud: met welk thema wil iemand aan de slag? In de video vertellen kandidaten wat ze van ons nodig hebben om hun talenten optimaal te benutten. En wij krijgen daardoor meteen een beeld van communicatie- en presentatievaardigheden. Ik heb achteraf veel positieve verhalen gehoord: mensen vinden het leuk om verschillende kanten van zichzelf te laten zien.”

HOE MENGEN DE KLEUREN?

Freek Haagsma van eelloo: “Bij eelloo verleggen we het perspectief van business cases en targets – die uiteraard belangrijk zijn – naar de mensen. Dus: kijk eerst naar hun unieke kenmerken en kijk of die mengen met de rest van het team en met de opdrachtgever. Verdiep je in hun verhaal. Want als je de juiste mensen matcht met de juiste opdracht, komt het met de andere gradimeters ook goed.”

OOG VOOR HET INDIVIDU

Intussen zijn alle trainees begonnen aan hun eerste opdracht van acht maanden. Anke kijkt terug op een geslaagd selectietraject: “Freek en zijn collega Anne hebben de portal optimaal ingericht. Ze hebben ook duidelijk aandacht voor individuele kandidaten, bijvoorbeeld als iemand een probleem tegenkwam bij de uitvoering van een opdracht. Dan zeggen ze: ‘Geef deze kandidaat nog een dag.’ Hoewel de portal is bedoeld om een grote groep kleiner te maken, houden ze oog voor het individu. Dat vind ik heel mooi.”



Freek Haagsma

Meer informatie

Wil je meer weten over deze klantcase of over eelloo? Neem contact op met Freek Haagsma: f.haagsma@eelloo.nl of (06) 20 02 95 09.