

Het selectieplatform onderzoek

Alles over de ervaringen van
kandidaten bij de traineeships



Over eelloo



Cruquiusweg 111-F
1019 AG Amsterdam

088 100 47 00
info@eelloo.nl
www.eelloo.nl

Hé hallo! Wij zijn eelloo

Samen met onze opdrachtgevers geven we het werken van de toekomst vorm. Met onze online assessments stellen we mensen centraal. Zo verbinden we talent en skills aan werk. En zo kan iedereen waarde ervaren en toevoegen.

Een online platform

We koppelen psychologie aan technologie; ons SaaS-platform heeft bewezen programma's voor recruitment, talent development en mobiliteit.

Internationale HR-oplossingen

Eelloo is onderdeel van de internationale Assessio Group, de marktleider op het gebied van psychometrische online assessments & tools voor strategisch talentmanagement.

De Assessio Group biedt digitale HR-oplossingen welke zijn gebaseerd op geverifieerde wetenschap en de laatste onderzoeken op het gebied van arbeidspsychologie.

Een ijzersterke kennismaking

Nog voordat de sollicitant een voet over de drempel zet bij het bedrijf, legt die vaak al een online assessment af en vormt zich een beeld van de organisatie. Deze kennismaking voelde voor Nick als “een oneerlijke uitwisseling van informatie,” vertelt hij aan Pointer. Zijn toekomstige werkgever concludeerde binnen 20 minuten dat hij weliswaar goed kon samenwerken en dat hij vriendelijk en behulpzaam was, maar ook risicomijdend en conservatief. “Ik zou niet gelijk denken dat dit over mij gaat.” Hij twijfelt aan de nauwkeurigheid en vraagt zich af: “Wat gebeurt er met deze informatie? Wordt dit in mijn dossier bewaard? Of was het gewoon voor de show?” Nicks ervaring is niet uniek. Steeds meer kandidaten uiten hun zorgen over de waarde van deze assessments.

Bedrijfsimago

Negatieve ervaringen houden kandidaten niet voor zich. Offline en online beïnvloeden ze het publieke beeld van de organisatie. Sollicitanten die een vervelende ervaring hebben met een werkgever, uiten dat vaak op online platforms als Glassdoor. Ze zullen niet snel opnieuw bij het bedrijf solliciteren en professionele banden gaan ze liever uit de weg. Met andere woorden: de gevolgen van hun ervaringen strekken zich uit tot de bredere reputatie en de financiële gezondheid van het bedrijf (McCarthy et al., 2018).





Een goede eerste indruk

Het kan ook anders. Een boeiend en waardevol assessment geeft kandidaten een geweldige eerste indruk van de organisatie, en dat werpt vruchten af. Niet alleen zijn sollicitanten eerder geneigd de baan te aanvaarden, ze bevelen het bedrijf ook aan anderen aan (Hausknecht et al., 2004). Het loont dus om kandidaten een geweldige assessmentervaring te bieden. Werkgevers creëren hiermee een voorsprong op de arbeidsmarkt (McCarthy et al., 2018).

Een studie met meer dan 40.000 participanten laat zien dat een goede candidate experience ervoor zorgt dat mensen eerder:



Positief denken over het bedrijf



De baan aannemen



Het bedrijf aan anderen zullen aanbevelen

Hausknecht et al. (2004)

Een waardevolle assessmentervaring

Kandidaat en organisatie leren elkaar kennen in een assessment. Een uitgelezen moment dus om een fantastische eerste indruk te maken! Hoe maak je deze kennismaking van toegevoegde waarde voor de eigen organisatie én de kandidaat? Eelloo zocht het voor je uit.

Eelloo deed onderzoek naar wat sollicitanten écht belangrijk vinden bij een assessment. Wat was hun ervaring met eelloo's assessmentplatform? Was het gebruiksvriendelijk? Waar waren de kandidaten enthousiast over? Hadden ze misschien tips om het platform te verbeteren? 1085 sollicitanten die tussen 2021 en 2023 een assessment van eelloo aflegden, deelden hun ervaringen.

Dit vinden kandidaten écht belangrijk

Uit wetenschappelijk onderzoek en uit de peiling van eelloo komt duidelijk naar voren hoe het wel en hoe het niet moet.

Wees transparant

Kandidaten willen weten waar ze aan toe zijn. Wie uitgebreide informatie ontvangt over de duur, de structuur en de geldigheid van een assessment, ervaart de beoordeling als rechtvaardiger dan wie deze informatie niet krijgt (Gilliland & Hale, 2005).

“

“Het was fijn om vooraf te weten hoe lang dat ongeveer gaat duren, of hoeveel vragen je gaat krijgen.

Dat helpt om een realistische tijdsplanning te maken!”

”

Onderzoek wat relevant is

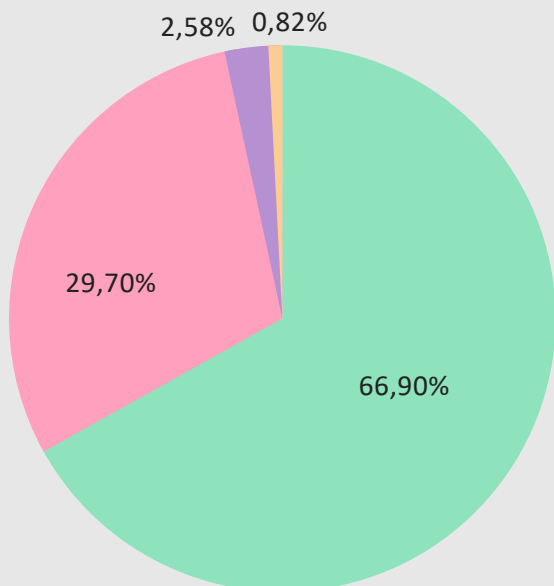
Kandidaten ervaren een assessment pas als zinvol, als de relatie met de functie-eisen duidelijk is. Ze willen weten hoe de resultaten hun geschiktheid aantonen. Stel dus een assessment samen dat direct verband houdt met de functie en de vereiste vaardigheden. Leg uit waarom iets gevraagd wordt en geef kandidaten de kans om relevante ervaring en talenten te laten zien. Zo voorkom je ervaringen als die van Nick: "Ze lieten me rekensommen oplossen, hoewel dit niet relevant is voor de functie. Ze konden me zelfs niet uitleggen waarom dit noodzakelijk was."

Bied een comfortabel assessment

Een assessment is een spannende en voor veel kandidaten nieuwe ervaring. Stel ze op hun gemak en geef goede instructies. Richt het proces eenvoudig en gebruiksvriendelijk in. Daardoor presteren kandidaten beter en ervaren ze het assessment positiever.



Hoe zou je de gebruiksvriendelijkheid van dit platform beoordelen?



Hoog (8-10) Middelmatig-hoog (6-7)
Middelmatig-laag (4-5) Laag (1-3)

Het online platform van eelloo leidt kandidaten stap voor stap door het assessmentproces. Informatie, voorbereidende oefeningen en filmpjes van bijvoorbeeld recruiters bieden context. Kandidaten vinden dat een nuttige voorbereiding. Ze voelen zich hiermee beter in staat om optimaal te presteren. De gebruiksvriendelijkheid van het platform waarderen ze met een 8,2!

“De introductiefilmpjes zijn echt fijn, die maken het een stuk persoonlijker, je weet met wie je te maken hebt. En het is handig om nog even kort te horen wat er van je verwacht wordt.”

Geef kandidaten de tijd

Een realistische tijdsinschatting voorkomt frustratie en uitval. Dit is een belangrijk aspect van het verwachtingsmanagement. Zoek de balans, stel een assessment op dat voldoende informatie oplevert, maar de kandidaat niet overvraagt. Maak niet de denkfout dat een kortere duur uitval voorkomt en kandidaten minder zou afschrikken. Het tegendeel is soms waar.

Een kort assessment kan een minder professionele indruk wekken. Bovendien komt vroegtijdige uitval vaak al binnen de eerste 20 minuten, daarna neemt het risico af. Mensen hebben de neiging met iets door te gaan omdat ze al tijd hebben geïnvesteerd. Een studie onder 200.000 werkzoekenden suggereert dan ook dat de duur van het assessment niet direct is gerelateerd aan uitval (Hardy et al., 2017).

Geef alle sollicitanten een gelijke kans

Hoe geloofwaardig is de testuitslag voor de kandidaat? Psychometrische tests zijn gestandaardiseerd. Standaardisatie minimaliseert vooringenomen, subjectieve oordelen. Een goede test discrimineert niet op basis van leeftijd, etniciteit of gender, maar geeft een objectief, eerlijk en relevant beeld van de kandidaat. Ook de organisatie heeft hier baat bij: een inclusief selectieproces maakt het mogelijk om een diverse pool van kandidaten te selecteren.

Gun kandidaten de ruimte om hun potentieel te laten zien

Kandidaten willen laten zien wat ze allemaal in huis hebben. De een vindt een persoonlijkheidsvragenlijst fijn, de ander vertelt liever een verhaal of neemt een pitch op. Toch wil je een standaardprocedure die voor iedereen gelijk is.

In het eelloo platform bestaat het assessment uit twee delen. De 'fit fase' stelt vast of de kandidaat voldoet aan de basisvereisten voor de functie. In de tweede fase, 'mijn verhaal', staat de sollicitant centraal. Wat motiveert de kandidaat en welke persoonlijke aspecten brengt die mee? Deze aanpak gooit hoge ogen: 66% benoemt specifiek deze assessmentonderdelen als zeer positief.

Als het assessment op verschillende manieren informatie vergaart, komt elke kandidaat tot zijn recht. Het geeft sollicitanten de geruststelling dat de recruiter al hun kwaliteiten ziet. Bovendien maakt het bedrijven mogelijk om betere selectiebeslissingen te nemen, omdat het betere gegevens oplevert over de kandidaten.

“Het is geen standaard opsomming van motivatie en kenmerken, maar het is echt 'een verhaal vertellen'. Veel leuker om op zo'n creatieve manier met een sollicitatie bezig te zijn dan een dag op een brief te broeden.”

Geef constructieve feedback

Kandidaten willen weten hoe ze hebben gepresteerd. Nick kreeg dat niet te horen. "Je krijgt er tijdens de sollicitatie stress van. En dan komt het achteraf eigenlijk niet meer ter sprake." Veel kandidaten zouden bovendien willen weten hoe ze zich kunnen verbeteren. Maak van een assessment daarom een leerzame ervaring en geef directe feedback.

De kandidaten krijgen in het eelloo-platform direct inzage in hun testresultaten. Ze zien vergelijkingen met de normgroep en krijgen een beeld van hun sterke kanten en hun verbeterpunten. De kandidaten in het onderzoek waardeerden die feedback: 60% vond het assessment nuttig voor de eigen ontwikkeling. 15% gaf aan dat het hielp om zichzelf beter te begrijpen en zich effectiever te presenteren.

“Ik vind het positief aan deze procedure dat ik echt moest reflecteren over verschillende ervaringen/capaciteiten en wat deze voor waarde en invloed hadden. Zo heb ik mezelf ook weer beter leren kennen tijdens deze sollicitatie.”



Geef fouten een podium

Wil je als organisatie de aandacht vestigen op je leercultuur, dan biedt het assessment daarvoor een uitgelezen kans. Creëer een omgeving waarin kandidaten mogen falen. Moedig experimenteren aan en benoem fouten als kansen voor groei en ontwikkeling. Dit is een krachtige boodschap. Je wekt een eerste indruk van een organisatie die ruimte geeft voor persoonlijke groei. Dat kan de bedrijfscultuur op de lange termijn beïnvloeden.

De reflectieopdracht 'Schitterende misser' in het eelloo platform, moedigt aan om open te zijn over fouten. De kandidaat beschrijft een grote misser uit het verleden, aan de hand van vijf STARR-elementen. Deze opdracht benadrukt de waarde van een leercultuur. Dat treft doel. De kandidaten in het onderzoek verwachten, met een score van 4,4 op een schaal van 5, een leercultuur bij de organisatie waar ze solliciteren.

“Het stemt mij hoopvol dat een potentiële werkgever geïnteresseerd is in gemaakte fouten, omdat dit een completer beeld geeft van een sollicitant.”

Het eelloo-platform geeft ruimte om zelf filmpjes toe te voegen. Dat maakt het assessment persoonlijker. Een van eelloo's klanten gaf daarin niet alleen uitleg over de gang van zaken, maar liet ook eigen fouten zien. Met als boodschap dat perfectie niet nodig is, kregen de kandidaten "bloopers" te zien. Kandidaten waardeerden dit filmpje zeer.



De conclusies in een notendop

Een goed assessment is waardevol voor de organisatie én de kandidaat. Beide partijen profiteren van een eerlijk, effectief en inzichtelijk selectieproces.

- Een assessment is de allereerste kennismaking tussen kandidaat en potentiële werkgever. Benut die unieke kans om een sterke eerste indruk te maken.
- Een goed assessment selecteert de juiste kandidaten. Richt een onderbouwd en gestandaardiseerd selectieproces in, met gelijke kansen voor alle kandidaten.
- Kandidaten willen een transparant proces. Wees helder over de doelen van elk onderdeel en de manier waarop recruiters en hiring managers beslissen.
- Kandidaten waarderen een assessment dat hen diepgaand inzicht geeft in hun kwaliteiten. Help hen om zichzelf te leren kennen, zich te verbeteren en te beslissen welk werk het beste bij hen past.



Over de auteurs

Anna van der Horst onderzoekt wat mensen nodig hebben om zelf hun loopbaan goed vorm te geven en hoe organisaties de beste match maken tussen mensen en hun werk. Bij eelloo houdt ze zich bezig met de wetenschappelijke onderbouwing en ontwikkeling van tools. Aan de Justus Liebig Universiteit, Giessen, doet ze als Postdoc onderzoek naar loopbaaninterventies die mensen leren hoe ze goede loopbaankeuzes maken.



Sara Bakker combineert het liefst wetenschappelijke inzichten met de technologische mogelijkheden van eelloo en haar eigen praktijkervaringen bij klanten. Als accountmanager weet ze wat er speelt bij klanten. Het is haar missie om er bij klanten zoals KLM, 's Heeren Loo en diverse gemeentes voor te zorgen dat zowel kandidaten als klanten optimaal kunnen profiteren van het platform. Interessante ervaringen en mooie uitspraken deelt ze graag.



Vertrouwd door geweldige teams





Cruquiusweg 111-F
1019 AG Amsterdam

088 100 47 00
info@eelloo.nl
www.eelloo.nl

Meer weten?

Neem contact met ons op. Een van onze adviseurs vertelt je graag meer over het onderzoek of onze assessments.



eelloo