

“TOP LEVEL JOB & PERFORMANCE MATCHING”

Transparante Selectie op basis van Gedrag en Bekwaamheid

Een nieuw tijdperk, een nieuwe aanpak

Het aannemen van de juiste top presterende managers is één van de belangrijkste succesfactoren van elke onderneming. In de praktijk blijkt echter dat relatief veel bedrijven traditionele recruitment procedures hanteren. Hoewel de zakelijke omgeving steeds concurrerender wordt, worden veel beslissingen op recruitment vlak nog steeds genomen op basis van gevoel en de uitkomst van conventionele assessments.

Het overheersende belang van gedraggerelateerde prestaties wordt daarbij onderschat en men is in Nederland over het algemeen geneigd om in het CV geclaimde successen voor waar aan te nemen zonder deze te verifiëren. Terwijl traditionele selectieprocedures primair focussen op het evalueren van de genoten opleidingen en ervaring, brengen wij het matchingproces tussen functie en kandidaat naar een hoger plan. Wij beschouwen gedrag en houding (ook onder stress), persoonlijkheid en individuele talenten van even groot belang als kennis, ervaring en professionele kwalificaties.

Selectie op basis van gedrag en bekwaamheid

Wij gebruiken nieuwe, relevante methodes om u te ondersteunen bij de benoeming van de beste kandidaat. Wij screenen, evalueren en matchen uw kandidaten zodat u profijt heeft van de juiste invloed vanuit het (top)management op uw bedrijfscultuur en resultaten en op de leiderschapsontwikkeling van “high potentials”.

Wij brengen de waarden, ambities, professionele track-record, krachten en valkuilen van de kandidaten in kaart waardoor hun waarde voor de organisatie reëel kan worden ingeschat.

Screening vóór managementbenoemingen:

US: 80 %, UK: 65 %, NL: 10 %!

Bron: Onderzoek in NRC Next, 23-02-2011

Onze aanpak

- ◆ Analyse van de functie: mandaat, doelen, kerncompetenties, verantwoordelijkheden en verwachtingen.
- ◆ Data-inzameling met toestemming van kandidaat: verifiëren van CV en vermelde prestaties en het raadplegen van openbare registers om pijnlijke onthullingen na de benoeming te voorkomen.
- ◆ Diepte-interviews door twee interview experts. Thema's: achtergrond, ambitie, interesses, leiderschaps- en managementstijlen en 'coping skills'.
- ◆ Professionele analyse van de match tussen de functie en de kandidaat.
- ◆ 360° feedback van zakelijke collega's en relaties. De betrokkenen worden door de kandidaat zelf gekozen om transparantie te waarborgen.
- ◆ Rapportage: bevindingen en de match tussen de kandidaat en de functie. Een heldere uiteenzetting van aandachtsgebieden, valkuilen en preventie hiervan, eventuele CV afwijkingen en de te verwachten toegevoegde waarde van de kandidaat.

Voordelen

- ◆ Twee zeer deskundige en ervaren professionals: Caroline Allertz en Janet Poot leiden het proces (www.jpcint.com)
- ◆ Onpartijdige inzichten/advies! Geen belangenverstrengeling omdat wij geen recruitment-bureau zijn.
- ◆ Een transparante en aangename procedure die draagvlak geniet bij zowel opdrachtgevers als kandidaten.
- ◆ Het grondig screenen en evalueren van kandidaten kan beter door een externe partij geschieden dan door eventueel toekomstige collega's.
- ◆ Een bruikbaar en helder rapport dat u helpt om de juiste beslissing te nemen en deze te onderbouwen.

Waarom kiest u voor JPC?

De criteria waar selectie-experts aan dienen te voldoen zijn aanzienlijk veranderd. Kwaliteiten die tegenwoordig essentieel zijn:

- ◆ Inzichten in culturele verschillen; een expertise die pas volgt na jaren internationale ervaring.
- ◆ Internationaal ondernemerschap om de kerncriteria te kunnen bepalen waar kandidaten aan dienen te voldoen.
- ◆ Ervaring in executive coaching en carrière coaching om inzichten te verkrijgen in o.a. de drijfveren van de kandidaten.
- ◆ Het vermogen om alle indrukken /informatie te analyseren en op inzichtelijke, praktische wijze bondig samen te vatten.
- ◆ En, last but not least, een uitgesproken talent!



Samen bieden Caroline Allertz en Janet Poot deze zeldzame all-round expertise!