



# Werven en selecteren op basis van persoonlijkheidskenmerken

HR trendwatcher Tom Haak vindt dat HR werving en selectie anders moet aanpakken. “Organisaties veranderen en willen veerkrachtig zijn. Daar horen medewerkers bij die mee willen en kunnen veren.” Om dat soort medewerkers te vinden zijn persoonlijkheidskenmerken belangrijker dan aangeleerde vaardigheden. De lijst met functie-eisen mag dan ook flink korter.



Haak: "De wereld verandert snel en we weten niet hoe de toekomst er uitziet. We zoeken dus future proof medewerkers, die zich snel en gemakkelijk aanpassen aan de veranderende omstandigheden. Maar hoe toets je of een sollicitant dat kan? Dan wordt persoonlijkheid belangrijk, met name learning agility, en of iemand past in de organisatie en de cultuur. De vraag wordt dus: wat voor persoonlijkheid heeft iemand en welke set aan basis-skills heeft hij? En kan hij die skills nu laten zien, ongeacht het aantal jaren ervaring? Als HR op die manier werft en selecteert, helpt HR organisaties te transformeren van klassiek naar agile."

#### **KUNNEN EN WILLEN LEREN**

Haak: "Hoe maak je beter gebruik van de potentie van mensen. Vaardigheden hangen van het beroep af; sommige zijn makkelijk aan te leren, andere niet. Het onderscheid zit in de mate van intelligentie, leercapaciteiten en de cultural fit. Het kunnen en willen leren van nieuwe vaardigheden is in toenevende mate belangrijk. En daarvoor wil je weten hoe iemand in elkaar steekt." Om dat te achterhalen is de Personal User Guide, een hulpmiddel om iemands persoonlijkheidskenmerken vast te stellen, een uitkomst, zegt Haak.

#### **DE PERSONAL USER GUIDE**

Peter van der Bel van The Centre for Applied Product Personality Research (CAPPR) ontwikkelde samen met Jan Schoormans van TU Delft de Personal User Guide (PUG). De guide is een webbased vragenlijst met een verbale en visuele component. De invultijd is slechts vier minuten en het resultaat een overzicht van iemands persoonlijke kenmerken. Het resultaat is (op vrijwillige basis) deelbaar met een ander die de test ook deed. Hierdoor ontstaat een nieuw overzicht dat de overeenkomsten en verschillen tussen beiden helder in beeld brengt en ook tips geeft over hoe je het beste met elkaar omgaat. De PUG is wetenschappelijk onderbouwd met de Big Five-theorie en ook wetenschappelijk gevalideerd.

#### **PERSOONLIJKE BIJSLUITER**

De Personal User Guide is iemands persoonlijke bijsluiters of handleiding, zegt Van der Bel die eerder ook aan de wieg

stond van het 360 graden feedbackmodel: "Een persoonlijke bijsluiter helpt om versneld met elkaar kennis te maken. Dat is waardevol in een selectie- of onboardingproces, maar bijvoorbeeld ook in project- of scrumteams. En als je van elkaar weet hoe je in elkaar steekt, wordt samenwerken eenvoudi-

■

**‘Het kunnen en willen  
leren van nieuwe  
vaardigheden is in  
toenemende mate  
belangrijk’**

■

ger." En als het toch eens mis gaat, is de PUG een hulpmiddel om te reflecteren: waarom ging het dan mis en hoe kunnen we dat in de toekomst voorkomen.

### KRITISCH EN KWETSBAAR OPSTELLEN

Van der Bel: "Persoonlijkheidskenmerken blootgeven doet wel een appèl op mensen om zich kritisch en kwetsbaar te durven opstellen. Hoe gaaf zou het zijn als een directeur zijn persoonlijke bijsluiter deelt met een kandidaat en daarmee zegt: 'Hé, dit ben ik. Kom je bij me werken?' De millenniumgeneratie heeft daar wellicht minder moeite mee dan mijn generatie, die daar terughoudender in is. Maar als je de business goed wilt runnen, moet je mee. Het is net als met de 360 graden feedback. In het begin was er veel koudwatervrees, nu is het gemeengoed."

### TIP

Maak je eigen persoonlijke bijsluiter en deel hem op [personaluserguide.com](https://personaluserguide.com).



Hoe weet je welke persoonlijkheidskenmerken nuttig zijn voor een job? Van der Bel: "Hoe ziet een job eruit? Neem vervolgens een populatie van personen die bewezen succesvol is op die job en test ze. Welke uitkomsten zie je dan? Scoren ze bijvoorbeeld hoog op 'open staan voor vernieuwing'? Zo kom je tot profielen die je kunt gebruiken in je werving en selectie. De persoonlijke bijsluiter is dan een laagdrempelige, snelle manier om iemands persoonlijkheidskenmerken in beeld te krijgen en zorgt voor een versnelling van het begrijpen van het belang van iemands persoonlijkheid versus zijn aangeleerde vaardigheden." Haak: "Vooral in de financiële sector zie je dit al gebeuren en start-ups en scale-ups doen het van nature." En dankzij de PUG kun je de lijst met functie-eisen drastisch inkorten, zegt de trendwatcher. "Daardoor vergroot je de talentenvijver waaruit je kunt vissen."

Er is veel interesse voor de tool, vertelt Van der Bel. Enkele HR-adviesbureaus werken er al mee, evenals enkele grote werkgevers. Hij denkt erover om een 'bedrijvenversie' te ontwikkelen. "Bedrijven hebben ook een persoonlijkheid. Neem De Telegraaf versus Trouw; waar wil jij als journalist werken, bij welke organisatie pas jij?"