

Vijf veelvoorkomende fouten tijdens het aanwervings- en selectieproces van een executive profiel



1 Het belang van ervaring en diploma's wordt overschat

Te veel **focus** leggen op **ervaring en diploma's** bij de selectie van executives is nefast. Bij het selecteren van executive profielen wordt hier vaak nog sterk gekeken naar gekeken. Hoewel **expertise waardevol blijft**, is dit in een snel veranderende VUCA-wereld **niet langer doorslaggevend**.

Waarom te veel ervaring een risico kan zijn:

- Oude gewoontes blijven domineren, zelfs als ze niet meer passen binnen de huidige context
- Het veranderings- en innovatievermogen neemt vaak af
- Er is minder flexibiliteit om nieuwe kennis of vaardigheden op te doen

Waarom diploma's niet alles over een kandidaat zeggen:

- Ze geven geen inzicht in talent, leervermogen of doorzettingskracht
- Ze tonen niet hoeveel moeite iemand heeft gedaan om het diploma te behalen
- Onderzoek wijst uit dat diploma's slechts een zwakke voorspeller zijn van toekomstig succes

2

Het interview is ongestructureerd

Zonder een **duidelijke rol of functieomschrijving** en vastgelegde selectiecriteria wordt het **moeilijk** om de **juiste kandidaat** te vinden en screenen. Welke competenties, persoonskenmerken en drijfveren bij de kandidaat wel, of juist niet, aanwezig zouden moeten zijn voor de rol of positie, moet **vooraf** duidelijk worden **bepaald**.

Kandidaten kan men dan op die manier louter beoordelen op de vooraf benoemde en relevante criteria en niet op allerlei andere bijkomstigheden. De alom bekende **STARR-methodiek** hierbij toepassen geeft een **gestructureerd kader**. **Ongestructureerd interviewen** levert een **groot risico** op **subjectieve waarneming** en **selectie**.

3 De eisen van de rol worden niet afgestemd op de context

In selectietrajecten worden de specifieke **context van het bedrijf** en de **eisen** hieraan gekoppeld voor de **kandidaat** vaak **onvoldoende bekeken**. Zeker op **c-levelniveau** is zich **snel** kunnen **aanpassen aan**, en **passen in** de **context cruciaal**. Excelleren in een bepaald bedrijf betekent niet dat men dit systematisch ook in een ander bedrijf zal doen.

Dit **hangt af** van de **bedrijfsstrategie**, de **cultuur**, de **specifieke uitdagingen** en de andere mensen met wie samengewerkt moet worden. Selecteren op culturele fit en strategische doelstellingen is dus **cruciaal**. Het team en de leidinggevende in acht nemen bij het selectieproces is dan ook een **must**.

4 Onvoldoende aantal selectiemiddelen gebruiken

Naast **uitgebreide interviews** en het **nemen van referenties** is een **gecombineerde inzet van tests** als **toegevoegde selectietechniek** nuttig. Het testen van **IQ** en **competenties** van kandidaten in combinatie met **selectietools** die inzetten op het in kaart brengen van de **drijfveren** en persoonskenmerken van kandidaten, biedt een **grote toegevoegde waarde**.

Een **gericht en uitgebreider assessment center** dat kritische competenties maar ook **waarden, intrinsieke motivatie, loopbaanplanning en cultural fit** met de organisatie alsook het bestaande topmanagement evalueert, geeft een **objectief en volledig beeld** van de kandidaat en de match met de rol in de organisatie. Deze geïntegreerde aanpak leidt tot een forse toename van de voorspelbaarheid van toekomstig succes van kandidaten.

5 Mogelijke faalcriteria worden onvoldoende geverifieerd

Zelfs **sterke profielen falen** vaak binnen het **eerste jaar**. Niet door een gebrek aan competenties, maar door **risico's** die men **niet tijdig inschat**. Denk aan:

- **Gebrek aan integriteit**
- **Weinig empathie**
- **Micromanagement**
- **Ego-gedrevenheid**
- **Geen ruimte voor feedback**

Deze elementen kunnen de effectiviteit van een leidinggevende sterk verminderen en uiteindelijk schadelijk zijn voor de organisatie.

Onze expertise inschakelen?

 info@apriori.be

 +32 (0) 470 70 70 25

