

# Vijf veelvoorkomende fouten tijdens het aanwervings- en selectieproces van executive profielen



## 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 naar gekeken. Hoewel **expertise waardevol blijft**, is dit in een snel veranderende VUCA-wereld **niet langer doorslaggevend**.

### Waarom een lange, specifieke ervaring zelfs 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 **snell** 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 mislukken** 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](mailto:info@apriori.be)

 +32 (0) 470 70 70 25

