

‘Match-id, het ‘buikgevoel’ als hard selectie criterium’

Arthur Pechholt komt je vriendelijk lachend tegemoet als je zijn kantoor op Maastricht Airport binnenkomt. Vrijwel direct neemt zijn bevoegenheid je in beslag. Enthousiast verhaalt hij over zijn nieuwe onderneming: Match-id.



‘Een match op identiteit is een voorwaarde voor succesvol werven en selecteren’

Arthur Pechholt

Wat is Match-id eigenlijk?

Pechholt; “Match-id heeft twee unieke online software applicaties ontwikkeld voor talentmanagement. Met onze webapplicaties kun je online werven en is elke recruiter zelf in staat om de persoonskenmerken en competenties van de kandidaten of medewerkers te matchen met de specifieke functiemarkers en de unieke cultuur van een onderneming. Dit is mogelijk omdat online assessments een centrale rol spelen in de talentmanagement tools en we gebruik maken van een uniek wensprofiel, oftewel het wensenlijstje van de werkgever. Kort samengevat realiseren onze talentmanagement tools een match op identiteit”.

Dat is een hele mond vol, wat betekent dit in de praktijk?

“Je moet het zo zien. De perfecte match was tot op heden een kwestie van het ‘Fingerspitzengefühl’ van de recruiter of bemiddelaar waar een onderneming mee werkt. Selecteren op basis van de zogenaamde ‘harde’ criteria zoals opleidingsniveau en werkervaring kan iedereen. Het kunnen inschatten of een persoonlijkheid in de cultuur van je organisatie past is een stuk lastiger. Daar had of heb je talent voor nodig. Plus een behoorlijke dosis intuïtie. Met ons systeem ontleedt je het bekende ‘buikgevoel’ en leg je het vast in selectiecriteria.”

Dus eigenlijk maak je ‘zachte’ selectiecriteria ‘hard’?

“Precies. Dat is de belangrijkste toegevoegde waarde. Daarnaast helpt ons systeem de opdrachtgever bij het meten of de potentiële kandidaat over de vaardigheden beschikt om de, voor de functie benodigde kennis, toe te kunnen passen. Wij leggen wenselijk werkgedrag vast in een wensprofiel, door de beste medewerkers dezelfde assessments te laten doen. Door de individuele testuitslagen hiermee te vergelijken, voorspellen we het toekomstige werkgedrag van de kandidaten in hun nieuwe functie.” Aldus Pechholt.

De werving- en selectie adviseur in een doosje?

Lachend: “Inderdaad. Door het ‘buikgevoel’

éénduidig vast te leggen in de talentmanagement tool ben je verzekerd van kwaliteit én efficiency in je recruitment- proces en haal je een uitstekende werving- en selectieadviseur in huis. In de vorm van een computer! Maar zonder gekheid; in onze klantenkring zitten naast productiebedrijven en dienstverleners in zowel de profit- als de non-profit-sector, ook veel bemiddelaars die hun dienstverlening naar de klant willen verbeteren. Niemand kan zich een mismatch veroorloven en door de scherpe concurrentie moet men onderscheidend zijn”.

Hoe ben je op het idee gekomen?

“Als één van de oprichters van Fagro (een professionele dienstverlener in finance en control; red.) zag ik dat onze meest succesvolle consultants aan een bepaald profiel voldeden. Het werkgedrag en

Kunnen jullie bedrijven, die niet willen investeren in een applicatie, iets bieden?

“Jazeker! Wij werven en selecteren medewerkers voor klanten die niet zelf in een talentmanagement tool willen investeren. Hiervoor hebben we speciaal een eigen Match-id webapplicatie ontwikkeld. Vanaf 3.500 euro kunnen ook kleinere bedrijven bij ons terecht. Een zeer scherp tarief waarvoor we alle werk uit handen nemen. Bovendien sturen we pas een factuur bij een succesvolle aanname. Onze ervaring leert dat het MKB juist in deze barre economische omstandigheden behoefte heeft aan betaalbare werving en selectie”.

Hoe garandeer je kwaliteit bij zo'n scherpe prijsstelling?

“We besteden geen kostbare uren aan zinloze gesprekken met sollicitanten. Elke recruiter heeft de vervelende ervaring dat je na enkele

Match-id online identity recruitment.

We werven en selecteren online kandidaten, testen deze met e-assessments, matchen de kandidaten met opgestelde wensprofielen en leveren alleen de beste kandidaten aan opdrachtgevers aan met een compleet dossier. Dit tegen een vaste (lage) succesfee. We gebruiken voor online identity recruitment onze eigen talentmanagement tool.

Match-id talentmanagement tools. Dit zijn webapplicaties (website/vacature-portaal, kandidatendatabase en beheermodule) voor talentmanagement; werving en selectie, doorstroom en uitstroom op basis van competenties, persoonskenmerken, opleiding en ervaring en werkwensen en inzetbaarheid (employability).

Match-id consultancy. We bieden o.a. talent management consultancy (ontwikkeling, ontplooiing en behoud van talent), arbeidsmarktconsultancy (advies en uitvoering van creatieve en effectieve arbeidsmarktcommunicatie), competentie management, outplacement, interne reorganisaties, opstellen van wensprofielen en competentie-, w&s-, communicatie- en salestrainingen.

de persoonlijkheid van deze mensen vertoonden grote overeenkomsten. Waarom waren sommige consultants zeer gewild en gemakkelijk te bemiddelen en waren anderen veel moeilijker aan een uitdagende interim-klus te helpen? Terwijl ze allemaal over vrijwel dezelfde opleiding en ervaring beschikten. Succesvolle consultants bleken bepaalde persoonskenmerken en competenties te bezitten die perfect pasten bij de cultuur van het bedrijf en die hun in staat stelden onze ‘beloften’ aan de klanten keer op keer waar te maken. We hebben ons toen eens ‘achter de oren gekrabbd’ en dachten: hierop moeten we gaan selecteren. Succes verzekerd! Deze ervaring is met behulp van gespecialiseerde automatiseerders en psychologen geëvolueerd van een handmatig proces naar een innovatieve webapplicatie voor talentmanagement”.

Loop je niet wat ver vooruit op de muziek?

“Vast wel. De laatste jaren signaleren wij absoluut een trend op het gebied van recruitment. Werkzoekenden gaan steeds minder vaak op bezoek bij werving- en selectiebureaus en kiezen daarvoor in de plaats het internet als middel om een baan te vinden. Daarom is het zeer belangrijk dat bedrijven een attractieve website met een uitstekend vacatureportaal hebben. Uit onderzoek is gebleken dat de meeste mensen worden aangenomen op basis van hun kennis en ervaring, maar voornamelijk worden ontslagen op grond van hun persoonlijkheid. Assessments zijn dus eigenlijk onmisbaar. Één ding staat vast: Match-id vergroot de uiteindelijke slagingskans van je wervingsinspanningen aanzienlijk”.

minuten al weet dat een sollicitant niet de juiste persoon is, maar dat je toch netjes de geplande tijd moet uitzitten. Wij voorkomen dit door online assessments in te zetten en de belangrijkste selectievragen al vooraf, eveneens online, te stellen. Dankzij onze webapplicatie hebben we alle gegevens overzichtelijk bij de hand om een effectieve pré-selectie te maken.

We vragen de ondernemer in een persoonlijk gesprek eerst naar welke werknemer hij op zoek is. Daarbij geven we het advies dat persoonlijkheid nog belangrijker is dan specifieke kennis en ervaring. Denk aan vragen als: ‘past deze persoon binnen de cultuur?’ En ‘in welke mate moet de kandidaat bepaalde competenties bezitten?’. Vervolgens maken we op basis van dat interview een wensprofiel. Alléén sollicitanten die voldoen aan de harde en zachte criteria worden uitgenodigd voor een gesprek bij Match-id. Met als doel dat we drie mensen kunnen selecteren die volgens ons matchen met de wensen van de klant. De klant hoeft dan nog maar te kiezen wie er wordt aangenomen. Eigenlijk willen we dat de ondernemer bijna niet kan kiezen, omdat álle drie de kandidaten perfect matchen.” <<



Australiëlaan 60
6191AA
Maastricht Airport
www.match-id.nl