

# Drie HR experts over diversiteit, inclusie, talentmanagement en werving & selectie



## HET PI EVENT 2022

Rob van der Post (Dole), Jacqueline Suerink (Bryder) en Inge Boone (Addcomm) werken alledrie al jarenlang met The Predictive Index.®

Zij namen op het PI event 20 andere practitioners mee in hun ervaring om met en van elkaar te leren op de thema's diversiteit, inclusiviteit, talentmanagement en werving & selectie. Lees hieronder de belangrijkste take off's van deze experts.

## Diversiteit en inclusie

Rob van der Post, Dole Packaged Foods Europe B.V.



De kracht van verschillende mensen in een onderneming is allang bewezen. Maar hoe bereik je dit, als je weet dat we een natuurlijke neiging hebben om, dat wat niet op ons lijkt, buiten te sluiten omdat we het spannend of eng vinden of simpelweg veroordelen op het feit dat het anders is. Rob van Dole is er duidelijk over: kandidaten uitnodigen alleen op basis van job specifieke eisen en op de uitkomst van cognitieve en gedragsassessments. Naam, leeftijd, geslacht, afkomst, geaardheid etc. spelen geen rol.

Resultaat voor Dole

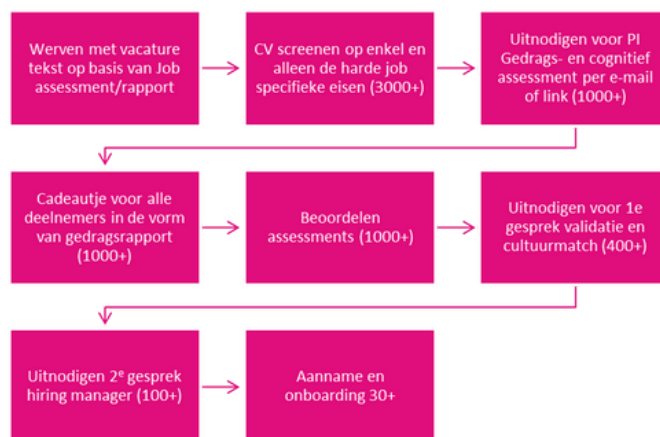
- Efficiënte werving
- Grote mate van diversiteit in teams
- Hoge mate van betrokkenheid en binding
- Hoge productiviteit
- Laag verzuim en verloop



### Focus je op de match van het individu met de baan of met de teamsamenstelling?

Een mooie vraag waarvan de oplossing ligt in de mate waarin teamleden elkaar herkennen, erkennen en waarderen in de verschillende voorkeuren die ze hebben. Als dan blijkt er een structureel gemis is aan bepaalde gedragsvoorkeuren? Laat het team dan haar eigen oplossing daarvoor bedenken en implementeren. Dat past bij een ontwikkelgerichte cultuur.

Het werving- en selectieproces bij Dole



# Talentmanagement

Inge Boone, Addcomm



Wat als een persoon niet past op de baan?

Inge van Addcomm heeft een logische maar niet alledaagse oplossing: "Dan maken we de baan passend bij de persoon". We kijken met The Predictive Index® naar wat iemand drijft om vervolgens de baan bij te buigen en uitdagingen in de baan te creëren die passen bij de motivationele behoeften van de persoon. Drie belangrijke tips:

- Hou vast aan drijfveren en niet aan functieprofielen
- Heb aandacht voor de kennis en kunde van de kandidaat
- Focus op een ontwikkelgerichte cultuur

# Werving en selectie

Jacqueline Suerink, Bryder

Jacqueline van Bryder heeft ons meegenomen in twee casussen en haar belangrijkste tips gegeven om de juiste kandidaten aan te trekken.

- Gebruik de woorden uit het jobassessment rapport om de juiste kandidaten naar je vacature aan te trekken
- Zet The Predictive Index® zo vroeg als mogelijk in bij het selectieproces. Als blijkt dat een kandidaat niet past? Krijgt de kandidaat een cadeautje in de vorm van een rapport van het gedragsassessment.
- Gebruik de relatiehandleiding (het vergelijk van twee profielen) al tijdens de selectie van een nieuwe collega. Kan ik straks als collega/ leidinggevende omgaan met de kandidaat? Kost het me niet teveel energie om tegemoet te komen of me aan te passen aan de behoeften van de ander?



En nu?

Naast kennis en inspiratie hebben we een extra manier gevonden om een belangrijke droom te verwezenlijken: de wereld een beetje mooier maken met sterke connecties. Nieuwe connecties zijn gemaakt, mensen die elkaar in de toekomst blijven op zoeken om kennis, kunde en inspiratie te delen.

Wil je meer weten over The Predictive Index of over NexR?  
Laat hier een berichtje achter en we nemen contact met je op.  
Bellen of mailen mag ook: 085 - 1307856 of [info@nexr.nl](mailto:info@nexr.nl)

