

Een les over arbeidsvreugde

Een gelukkige medewerker zorgt voor een gelukkige klant. Dat is een waarheid als een koe. Maar niet elke klant is dezelfde. Gelukkig is ook niet elke Securitas-medewerker dezelfde. Zaak is alleen om de juiste medewerker met de juiste klant te 'matchen'.

We gingen poolshoogte nemen bij onze recruiteringsdienst om na te gaan hoe Securitas kan achterhalen welk profiel waar best past. Brigitte Van Den Broeck, Senior Recruiter bij Securitas, heeft bijna 25 jaar ervaring met het aanwerven van bewakingsagenten. De geknipte persoon aldus om onze vragen te beantwoorden.



Brigitte, we weten dat iedereen psychotechnische testen dient af te leggen bij zijn sollicitatie, maar kan je op basis daarvan voorspellen op welke post iemand best zal presteren?

Brigitte: Dat kunnen we inderdaad, dankzij een bijkomende test (BasicProfileScreen) die we sinds een tweetal jaar afnemen bij sollicitanten, met grote precisie voorspellen. Maar vergeet niet dat we naast testen ook een gesprek voeren met elke kandidaat en dat dit ook een bijzonder belangrijke bron van informatie is.

Over wat voor test gaat het dan precies?

Brigitte: Deze test (BasicProfileScreen) is gebaseerd op profielanalyses die we gemaakt hebben van een 20-tal verschillende profielen binnen ons bedrijf. Hiervoor hebben we telkens het profiel geanalyseerd van een reeks 'ideale' medewerkers. Daarmee bedoel ik: medewerkers die reeds geruime tijd met veel voldoening presteren op hun post. Wanneer we nu een nieuwe medewerker zoeken voor dat type van bewakingsopdracht, vergelijken we het profiel van de sollicitant met het 'basis'profiel zeg maar.

En beschik je intussen ook over cijfers die aantonen dat deze medewerkers inderdaad op de geknipte post terechtgekomen zijn?

Brigitte: We hebben een studie gemaakt die inderdaad aantoont dat er een succesratio is van 89,47% (blijvers) indien het profiel van de nieuwe medewerker zeer nauw aanleunde bij het basisprofiel. Een voorspellende waarde aldus die de perfectie benadert. We stellen een beduidend lager verloop vast op posten waar de voorspellingswaarde van deze profielanalyse consequent toegepast wordt.

Je kan met andere woorden dus goed voorspellen of iemand veeleer geschikt is om bewaking te doen in een museum of in een fabriek?

Brigitte: Zo is dat. Het is niet omdat je van kunst houdt dat je het geknipte profiel hebt om de bewaking van het Magritte-museum te verzekeren. Met BasicProfileScreen peilen we naar de intrinsieke motivatie voor een functie. Als je graag veel persoonlijk contact hebt, maar ergens werkt waar je moederziel alleen achter een computer zit, zal dat intrinsieke demotivatie teweegbrengen. Niemand wordt er gelukkig

Brigitte:
"Onze psychotechnische testen hebben een voorspellende waarde die de perfectie benadert."

van wanneer een werknemer enkel extrinsieke factoren in acht neemt bij de keuze van zijn loopbaan. Iemand die alleen bewakingsagent wil worden omdat hij dan een uniform kan dragen en daarmee een machtspositie wenst uit te stralen, zal snel gefrustreerd raken.

Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, oefenen hun job dus met plezier uit?

Brigitte: Deze mensen kunnen hun natuurlijke aanleg en voorkeuren ontplooiën omdat deze mooi aansluiten bij de taken die ze moeten invullen. Mensen die daarentegen voortdurend tegennatuurlijke taken uitoefenen, taken die ze zelden of nooit spontaan zouden doen, worden gefrustreerd.

En dat werkt dan wellicht weer absentieïsme in de hand?

Brigitte: Frustratie brengt inderdaad stress mee en stress veroorzaakt enerzijds ongepast gedrag op de werkvloer en anderzijds allerlei psychosomatische klachten, ziekte, burn-out, depressie, etc. Dus ook om dit in kaart te brengen, hebben we recentelijk de BasicProfileScreen ingeschakeld.

Nog een laatste vraag: zijn we het enige bedrijf dat deze analyses toepast?

Brigitte: Wel binnen de bewakingssector, maar daar buiten zeker niet. Deze tool, die we overigens afnemen van een externe partner, wordt eveneens gebruikt binnen productie-omgevingen en de bouw, maar ook binnen de non-profit sector of nog bijvoorbeeld voor selectie van deelnemers aan televisieprogramma's zoals Expeditie Robinson (voor er met BV's gewerkt werd). Daar is een juiste casting uiteraard van vitaal belang voor het welslagen van het programma.