



Communicatie.

Communicatie

Recruitment

Voor medewerkers

Hallo allemaal!

<Leg uit waarom en wat er gaat veranderen. Bijvoorbeeld:>

[Organisatie] gebruikt assessments om in kaart te kunnen brengen waar nieuwe medewerkers het beste tot hun recht komen. Het Assessio Platform faciliteert een recruitmentproces waarbij iedere deelnemer vroeg in het proces getest kan worden. Binnen alle recruitment processen is een assessment een vast onderdeel van het aannamebeleid.

De inzet van assessments beschouwen wij als een verdere professionalisering van HR-organisatie. [Organisatie] krijgt objectieve inzichten over functiegeschiktheid en aanleg waardoor het gemakkelijker wordt om talent te behouden en te begeleiden. #zerotalentwaste

<Leg uit wat het Assessio Platform is en hoe het jouw organisatie gaat helpen om dit doel te bereiken. Bijvoorbeeld:>

Via het Assessio Platform kan [Organisatie] ongelimiteerd en structureel assessments inzetten. Door de structurele inzet van assessments brengen we bijvoorbeeld aanleg, werkwaarden en wendbaarheid in kaart, zodat wij hier als organisatie op in kunnen spelen.

Wij zijn ervan overtuigd dat we op die manier betere mensen die minder begeleiding nodig hebben aannemen en dus meteen aan de slag kunnen. Ook zullen nieuwe medewerkers sneller effectief zijn doordat de organisatie inzicht heeft in skills die gemakkelijk afgaan of juist moeite kosten. Tenslotte hebben we meteen een doorkijkje naar de toekomstige potentie op een specialisme of op leidinggevende verantwoordelijkheden. Dit geeft de organisatie alvast inzichten voor carrièreplanning. Voordelen op de lange termijn dus.

[Organisatie] streeft ernaar om het recruitmentproces zo objectief mogelijk in te richten omdat wij diversiteit en gelijke kansen hoog in het vaandel hebben. Wij willen aannemen op basis van aanleg en minder afgaan op (slechts) ervaring. Door breder te testen en selecteren breiden we de groep met potentieel passende medewerkers uit. In de praktijk zal het oordeel van de recruiter en hiring-manager uiteraard worden meegenomen. De ervaring leert dat het naast elkaar leggen van objectieve assessmentresultaten en de (meer subjectieve) oordelen van de manager tot het beste resultaat leidt.

<Leg het proces en de volgende stappen uit voor je medewerkers. Bijvoorbeeld:>

Het Assessio Platform faciliteert een geïntegreerd Talent Management Proces, waarbij op objectieve manier wordt gekeken naar de aanleg en talenten van zowel potentieel toekomstige als huidige medewerkers.

Vanaf heden worden kandidaten eerst gebeld voor een kort telefonisch interview op harde eisen zoals diploma en salarisindicatie. Vervolgens wordt hen verzocht om een assessment te maken om inzicht te krijgen in waar zij het beste tot hun recht komen en hoe zij het meest succesvol kunnen worden. De resultaten worden gedeeld met de recruiter en de hiring-



manager. Bij aanleg voor de positie zullen passende kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek.

[Organisatie] begint met de inzet van assessments binnen het recruitment proces en overweegt om in de toekomst ook voor persoonlijke groei, professionele ontwikkeling en management development objectieve data te gebruiken. Huidige medewerkers kunnen dan bijvoorbeeld inzicht krijgen in hun talenten en in de skills die waarschijnlijk meer moeite kosten. Op die manier kunnen we in overleg een ontwikkelpad samenstellen om zowel het plezier in werk als de effectiviteit van werk te vergroten.

In een schema kan dat er als volgt uitzien:



We hopen dat we met het nieuwe proces en de introductie van Assessio de effectiviteit van de organisatie te vergroten. Als je vragen hebt, aarzel dan niet om ze te stellen!

Voor kandidaten

Beste,

<Leg de reden uit waarom assessment worden ingezet. Bijvoorbeeld:>

Wij zijn blij dat je interesse hebt om onze organisatie te komen versterken als [functie]. Om ervoor te zorgen dat iedereen een eerlijke kans krijgt om hun aanleg en talenten te tonen, vragen wij je om een assessment – (een) persoonlijkheidsvragenlijst(en) en een test over probleemoplossend vermogen – te maken.

Op die manier kan [Organisatie] inschatten waar jij het beste tot je recht komt, zodat we de werkzaamheden op jou kunnen afstemmen. Bovendien krijg jij inzicht in je eigen profiel.

Binnenkort krijg je een link van Assessio. Zou je het assessment willen doen? Wellicht



kunnen we dan een (vervolg)gesprek inplannen.

Met groeten,
[naam]

Ontwikkeling

Voor medewerkers

Hallo allemaal!

<Leg uit waarom en wat er gaat veranderen. Bijvoorbeeld:>

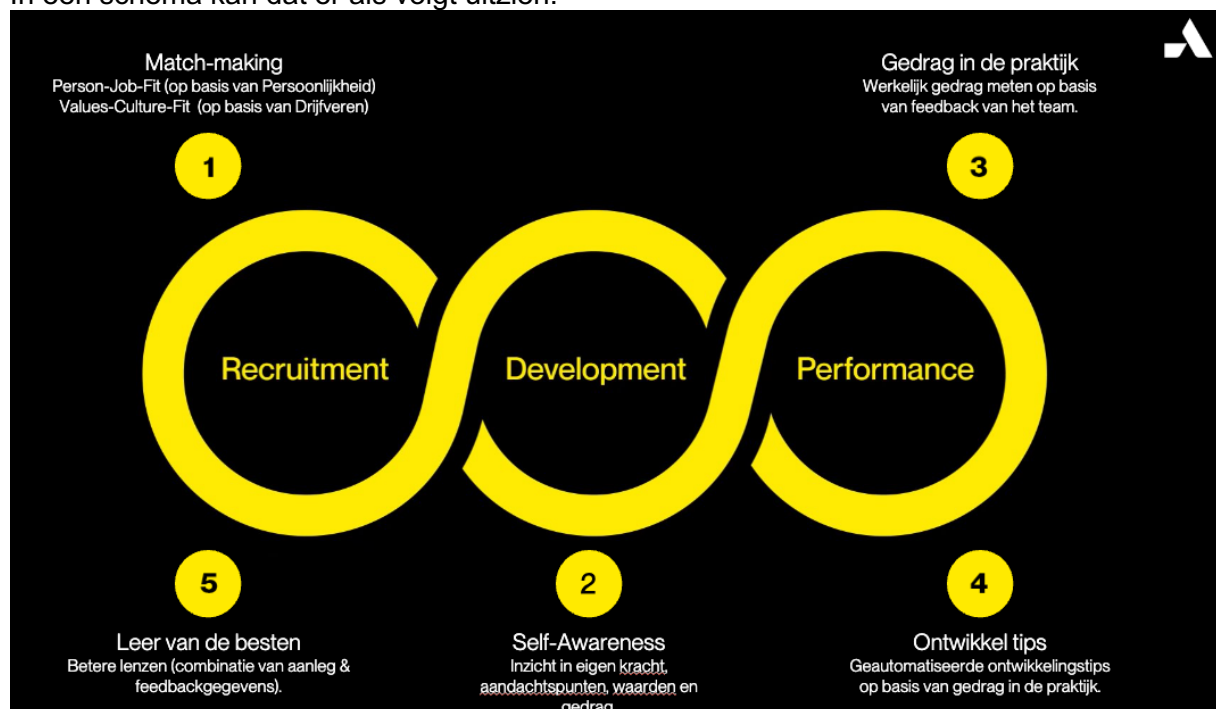
[Organisatie] gebruikt assessments om in kaart te kunnen brengen waar nieuwe medewerkers het beste tot hun recht komen. Binnen alle recruitment processen is een assessment een vast onderdeel van het aannamebeleid.

Het Assessio Platform faciliteert een geïntegreerd Talent Management Proces, waarbij op objectieve manier wordt gekeken naar de aanleg en talenten van zowel kandidaten als huidige medewerkers.

[Organisatie] start met de inzet van assessments binnen processen voor persoonlijke groei, professionele ontwikkeling en management development. Wij willen objectieve data gebruiken, naast individuele inzichten van collega's en leiders.

Huidige medewerkers kunnen dan bijvoorbeeld inzicht krijgen in hun talenten en in de skills die waarschijnlijk meer moeite kosten. Op die manier kan [Organisatie] inschatten waar jij het beste tot je recht komt, zodat we de werkzaamheden in overleg kunnen vormgeven. Bovendien krijg jij een uitgebreid overzicht van je eigen profiel met informatie over aanleg op competenties, skills en leidinggevende aspecten. Tenslotte word je geholpen om te groeien door middel van ontwikkeltips.

In een schema kan dat er als volgt uitzien:



Om ervoor te zorgen dat iedereen een eerlijke kans krijgt om hun aanleg en talenten te tonen, worden jullie vanaf heden een uitgenodigd om een assessment – een persoonlijkheidstest en een test over probleemoplossend vermogen – te maken.

Binnenkort krijg je een link van Assessio. Zou je het assessment willen doen? Vervolgens kunnen we een ontwikkelgesprek plannen.

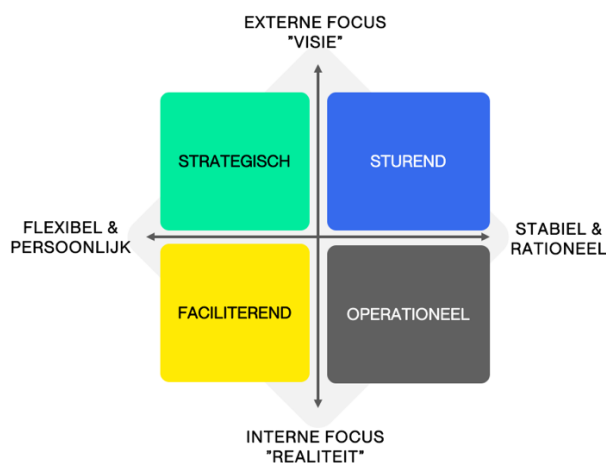
Met groeten,
[naam]

Voor leiders

Zoals eerder aangekondigd, zullen we binnenkort beginnen met het delen van feedback via het Assessio Platform. Het doel van Assessio is om je te helpen gemakkelijk feedback van je collega's te verzamelen die je kunt gebruiken om in te kunnen spelen op de vraag/behoefte van je team.

Je ontvangt feedback als onderdeel van een Leadership Review. Feedback is een belangrijk hulpmiddel om leiders richting te geven in persoonlijke groei of professionele ontwikkeling. Feedback van anderen biedt een nieuw perspectief op dingen, wat vaak helpt bij het naar voren brengen van 'blinde vlekken' of 'verborgen talenten'.

Deze feedback brengt vooral in kaart hoe jouw leiderschapsstijl aansluit bij de behoefte van het team. Zijn jullie effectief afgestemd of moet er worden bijgestuurd om (bedrijfs)doelen te halen?



Dit alles om nog effectiever te worden in het leiden van het team.

Deze vorm van Feedback draagt bij aan het ontwikkelen van een feedbackcultuur binnen [Organisatie]. Binnenkort plannen we een afspraak om de eerste feedbacksessie te organiseren en plannen.

Met groeten,
[naam]

