



**Sinds kort is er een laagdrempelige methode op de markt om “risicovolle” sollicitanten op het spoor te komen. De methodiek kijkt niet alleen naar het verleden van de sollicitant, maar ook naar diens huidige moraliteit en in het bijzonder zijn te verwachten toekomstig gedrag.**

Het in dienst nemen van sollicitanten met een onbekend verleden komt vandaag de dag helaas regelmatig voor. Screening is een mogelijkheid om dat risico terug te verkleinen, maar in de praktijk gebeurt dat niet altijd even consequent. Nu en dan benadert een nieuwe werkgever een vorige werkgever, waar men met een (meestal) door de sollicitant opgegeven referent spreekt. Of die persoon eerlijk of bevooroordeeld is over de sollicitant of misschien andere belangen of afspraken heeft, is de vraag.

Onvolledig screenen levert vaak problemen achteraf op. Instroom van niet-integer personeel kan een flinke schadepost zijn: geld verdwenen, goederen weg, onderzoekskosten, personeelslid weg, nieuwe personeelslid inwerken, imagoschade. Hoeveel omzet moet u maken om deze schadeposten weer te compenseren? Consequent screenen ter voorkoming van instroom van niet-integer personeel of doorstroom van huidig personeel naar meer verantwoordelijke functies vraagt om goede afspraken en consequent beleid. Professionele screening levert aantoonbaar financieel voordeel op, maar lijkt in de ogen van veel ondernemers een kostbare en langdurige zaak. Is dat terecht?

Tot nu toe werden hoofdzakelijk twee methoden toegepast om de integriteit van het personeel vast te stellen, namelijk de Polygraaftest (meet fysiologische veranderingen als reactie op angst, maar kan slechts één onderwerp gelijktijdig beoordelen), en het zelfrapport (pen- en papiervragenlijst). Afgezien van een wettelijk verbod op het gebruik, kan de polygraaftest slechts gedrag uit het verleden beoordelen. De pen- en papiertest is vrij makkelijk te misleiden doordat er bijvoorbeeld gelegenheid is antwoorden af te stemmen. Bij dit alles geldt dat een jonge kandidaat vaak een tekort werkverleden heeft wat beoordeeld of gescreend kan worden. Het toekomstig te verwachten gedrag is wat telt!

Dé oplossing is echter een nieuw product genaamd SavvyIntegrity. SavvyIntegrity is een gecomputeriseerd gesproken interview waarmee de integriteit en met name het toekomstig gedrag van de kandidaat of doorstromer inzichtelijk wordt gemaakt. Het systeem test, analyseert en beoordeelt het risico van de kandidaat voor de onderneming. Het geeft met andere woorden antwoord op de vraag: hoe veilig is een kandidaat?

### **Kan een gecomputeriseerd interview mensen beter op integriteit beoordelen dan een HR- of P&O-manager?**

Feitelijk moeten we het omdraaien: de kandidaat spiegelt zichzelf naar de normen en waarden die het bedrijf wenst te hanteren. SavvyIntegrity is een gestructureerd interview, gebaseerd op een vaste set vragen en objectieve beoordeling. Deze test wint het altijd van de factor ‘mens’ waar subjectieve observaties niet zijn uit te sluiten. De test ‘behandelt’ elke kandidaat gelijk en kandidaten hebben achteraf het gevoel een ‘normaal’ gesprek met een interviewer te hebben gevoerd. Uit de jurisprudentie blijkt dat een op basis van een Savvytest afgewezen kandidaat is, voor zover bekend, nooit in een procedure in het gelijk is gesteld.



### Hoe werkt SavvyIntegrity?

Een sollicitant neemt, nadat zijn identiteit is vastgesteld, plaats achter een pc. Vervolgens doorloopt hij/zij een aanmeldprogramma (waarin onder meer de privacy aan de orde komt) en start vervolgens de test. De kandidaat wordt objectief gescreend voor wat betreft zijn integriteit met betrekking tot diefstal, omkoopgedrag, loyaliteit, eerlijkheid, gokken en drugs. De test duurt een half uur en is volledig Nederlands gesproken en geschreven. De maximaal 140 vragen zijn afwisselend open en gesloten. De kandidaat geeft de antwoorden door met de muis het passende antwoord aan te klikken of door een keuze aan te klikken uit een aantal antwoorden binnen een gestelde termijn. De kandidaat kan op ieder moment de test stoppen, weigeren antwoord te geven of vragen opnieuw laten stellen. Door middel van geavanceerde (onder-) vraagtechnieken en het meten en variëren van responsetijden, wordt de kandidaat danig aan de tand gevoeld.

Het bijzonder aan SavvyIntegrity is dat het een aantal Polygraaf-achtige technieken combineert met geavanceerde onderzoek- en ondervraagtechnieken. Zo worden bijvoorbeeld responsetijden gemeten, aangepast en gelimiteerd, combinaties van vragen/antwoorden beoordeeld en controlevragen gebruikt. De test is in staat 'sociaal wenselijk gedrag' in de breedste zin van het woord te identificeren en "spreekt" de kandidaat hierop aan.

De techniek maakt in hoge mate gebruik van open vragen en is in staat combinaties van vragen en antwoorden te beoordelen. In die beoordeling wordt ook met de landscultuur rekening gehouden. De voice-over minimaliseert taalachterstand en een hoog of laag IQ heeft geen invloed op de score. Niet onbelangrijk: de test, maar ook de indringende vraagstelling, voldoet aan de Nederlandse wetgeving.

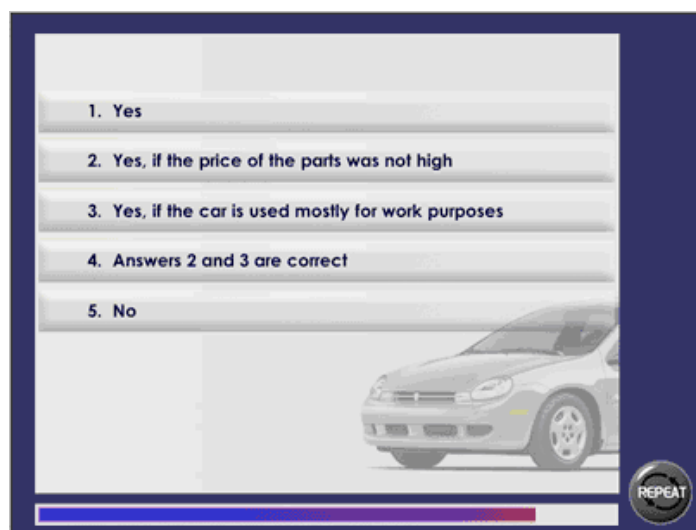
### Enkele Nederlandse voorbeeldvragen

*Waarom bent u de winkel uitgelopen met een artikel zonder te betalen?*

1. Omdat iedereen het wel doet
2. Omdat ik ben vergeten te betalen
3. Omdat het niet veel waard was
4. Dat heb ik niet gedaan
5. Ik kan me niet herinneren dat ik dat gedaan heb

*Wat weerhoudt u ervan om te stelen?*

1. Een lange gevangenisstraf
2. Aantasting van mijn reputatie
3. Schade voor mijn familie
4. Een hoge boete
5. Ontslag
6. Het is verboden te stelen





*Denk u dat een politieagent een verkeersboete zal annuleren als u hem daarvoor geld biedt?*<sup>1</sup>

1. Ja
2. Ja, maar alleen bij lichte overtredingen
3. Ja, maar alleen als de agent alleen is met de voertuigbestuurder
4. Nee

Het product is ontwikkeld in Israël. Savvy is momenteel in acht talen (Nederlands, Engels UK en USA, Spaans, Portugees, Frans, Russisch en Ekriet) beschikbaar en wordt behalve in Israël ook in Zuid Afrika, Mexico, Amerika en Engeland gebruikt. Vele duizenden kandidaten worden maandelijks wereldwijd met deze methode gescreend.

### **De voordelen op een rij**

De voordelen van dit "ei van Columbus" laten zich snel benoemen: er is sprake van een objectieve, accurate controle vóóraf. De test is snel en overal inzetbaar. De testduur is kort en de resultaten zijn direct na afloop beschikbaar.

De voorspellende waarde (validiteit) van SavvyRecruiter is hoog. Enige duizenden Savvy-geteste kandidaten werden vergelijkend getest met gebruik van de polygraaf. Hierbij bleek dat de "waarnemingen" van Savvy in 95,1% van de gevallen door de polygraaf werd bevestigd. Wie het uiteindelijk bij de resterende procenten mis had, laten we in het midden. Bedieningsgemak, kandidaat-vriendelijkheid, rapportages en conclusies zijn van hoog niveau door gebruik van de laatste technieken en inzichten. En wat te denken van het preventieve karakter dat van de test uitgaat?

Er is geen ander product op de markt dat zich kan vergelijken met SavvyIntegrity.

### **Informatie**

Neem geheel vrijblijvend contact met ons op om de mogelijkheden voor uw organisatie te bespreken. Wij kunnen de testen voor u uitvoeren, zodat u later kunt besluiten om SavvyIntegrity zelf aan te schaffen. De keuze is aan u!

### **HR Coach**

Telefoon: 0591-631470

b.g.g.: 06-21572781

Email: [info@hrcoach.nl](mailto:info@hrcoach.nl)

---

<sup>1</sup> Bij deze vraag spelen cultuurinvloeden een rol: als deze vraag in Mexico wordt gesteld is een ander antwoord juist dan in Nederland.