



## IN DEZE WEEK



### Het Nieuwe Werven

'Dit voelde als de beste optie.' 'Ik had geen goed gevoel bij de alternatieven.' Vraag iemand naar zijn beweegredenen voor het nemen van een bepaalde beslissing, en de kans is klein dat louter rationele overwegingen worden aangevoerd. Door emotie ingegeven voorkeuren lijken vaak even belangrijk, zo niet belangrijker. Welk huis we kopen, voor welk vakantieland we kiezen, **welke kandidaat we aannemen** het zijn beslissingen die we zelden kunnen staven met enkel een koele opsomming van logische argumenten. Niet alleen het hoofd, maar ook het hart laat zijn stem gelden.

Wat nu altijd zo bijzonder is aan ons vakgebied, is dat er altijd weer ideeën en concepten ontstaan om het recruitmentproces te willen veranderen. De reden daarvoor is dat W&S vaak teveel geld kost.

Wat je dus ziet gebeuren is dat IT vaker wordt ingezet als matchmaker. Deze vorm van het goedkoper maken van de W&S-kosten is een manier die wellicht aanslaat bij een bepaalde doelgroep. Maar zodra het gaat om functies met verantwoordelijkheden en resultaatverplichtingen, kan ik me niet voorstellen dat je een IT-platform de match laat maken tussen de functie en de professional. Al is het maar dat je de vorm van de ogen van de kandidaat wil zien. Mensen met bolle ogen hebben een goed geheugen en staan open voor verandering. Mensen met kleine ogen hebben hartstocht, humor en zijn lichamelijk actief. Al van dit soort zaken worden over het hoofd gezien door een IT-platform.

Het nieuwe Werven is naar mijn inzien niet meer het traditionele plaatsten van kandidaten bij vervanging of iets anders. Het nieuwe werven gaat meer proces en doelgericht te werk. Met de enorme kennisgroei van de professional is de professional multi-inzetbaar. Wat betekent dat hij op meerdere disciplines inzetbaar kan zijn. Daarnaast kan hij mee praten over verschillende disciplines/afdelingen.

Men moet meer denken in ketenprincipes, zoals Order to Cash. Waar ligt de nadruk bij mij in de organisatie? Wat zijn de korte en lange -termijn doelstellingen? Waar moeten de kwaliteiten van de professional minimaal aan voldoen? (technisch of persoonlijke competenties).

Deze en nog veel meer vraagstukken zijn de sleutel tot het succes van een goed W&S traject. Je wilt toch immers de goede keuze maken.