



# Quo Vadis mini seminar

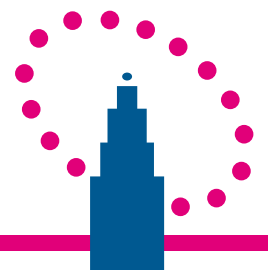
24 april 2007

**Hoe zorg ik dat ik een aantrekkelijke werkgever word en blijf? Hoe werf ik snel personeel? Hoe bouw ik op een praktische wijze concurrentievoordeel op? Hoe verbeter ik mijn organisatie door de juiste mensen met de juiste kwalificaties te werven?**

Quo Vadis, een mini seminar georganiseerd door Noorderlink om meer grip te krijgen op aan rekrutering gerelateerde onderwerpen. Een boeiende middag met interessante sprekers op een niet minder boeiende locatie: Het Kasteel.

De deelnemers van het seminar, voornamelijk P&O-ers van de aangesloten Noorderlink-organisaties, werden ontvangen in de congreszaal van het Kasteel.

Na een inleiding van Henk Eggens, vroegen wij ons net als Henk af waar het heen zal gaan. De arbeidsmarkt flink in beweging, en de vergrijzing volop op de agenda: quo vadis?



[www.noorderlink.nl](http://www.noorderlink.nl)

Een wervelende presentatie met pakkende beelden knalt van het scherm af, evenals de bijbehorende muziek uit de boxen. Maar wat doet die groene kikker toch in de presentatie?

**“Zie het niet als bedreiging, er zijn zoveel dingen die we anders kunnen doen”**

Mirjam Sijmons, directeur Content, vertelt het verhaal van de kikker die niet uit de pan met langzaam heter wordend water zal springen. Dit als metafoor voor dat wat er vaak in organisaties gebeurt: veranderen komt vaak als het te laat is.



Het vinden, maar vooral binden van goed personeel is een grote zorg. Ze voorspelt ons de ‘war for talent’, als gevolg van de demografische ontwikkelingen en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Steeds meer mensen werken korter. Een groeiend aantal kiest bewust geen vaste baan of begint voor zichzelf.

Het binden van mensen vergt tegenwoordig meer dan enkel goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Mirjam Sijmons kenmerkt goed werkgeverschap volgens de definitie van ‘great place to work’: werknemers die trots zijn op het product dat ze leveren, vertrouwen hebben in het management en plezier hebben met elkaar. Aangezien lifestyle een steeds belangrijker element blijkt, pleit ze ervoor om te kijken naar de competenties van mensen, en niet de harde eisen. Zo zou je een mentality profiel op [www.motivaction.nl](http://www.motivaction.nl) kunnen laten maken, waaruit blijkt tot welk sociaal milieu jij hoort, met de bijpassende leefstijl en consumptiepatronen.

**Vind ze via internet, zet in op lifestyle, ga voor competenties en zoek vrouwen, allochtonen en ouderen!**

Een aantal vijvers zijn voller dan de vijvers waarin we regulier vissen om geschikte werknemers te vinden. Mirjam Sijmons houdt dan ook een pleidooi om juist deze mensen te werven, en met nadruk te kijken naar competenties.

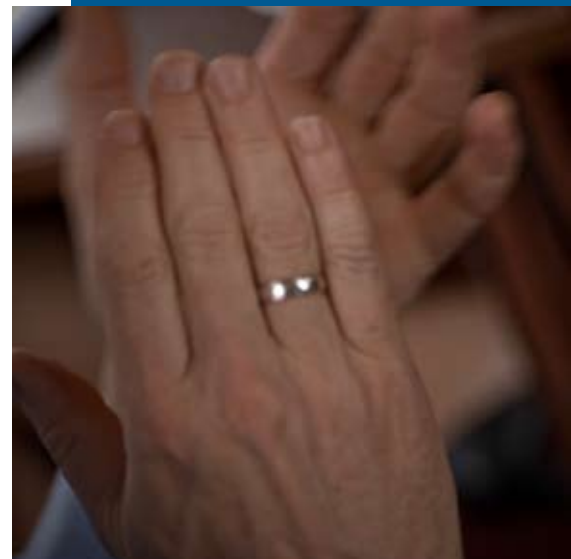
Ouderen zijn bijvoorbeeld minder vaak ziek, en nemen vaak de rol van smeerolie in de organisatie op zich. Ze vraagt zich af waarom een cv van iemand die 40 is afgewezen wordt, omdat hij oud bevonden wordt. Terwijl in andere aspecten van het leven we vaak helemaal niet geneigd zijn iemand oud te vinden en ze verwijst naar

iemand als Mick Jagger.

Ook Rob de Nijs komt kort ter sprake, maar daar verschillen de meningen duidelijk over in de zaal.

Naast de oudere werknemer zijn er ook uitermate goed opgeleide en gemotiveerde vissen te vinden in de allochtonenvijver. En wanneer vrouwen gemotiveerd worden om meer te werken en minder in deeltijd, dan zouden we al op 64 jarige leeftijd met pensioen kunnen in plaats van de 67 die het CBS voor de toekomst voorspelt.

Diversiteit levert een andere manier van kijken op, en dat is precies wat we nodig hebben.



Het zou zo maar kunnen. 's Ochtends komen de kandidaat werknemers binnen, aan het eind van de dag heb je de ideale kandidaat gevonden en kan hij of zij naar huis met een net verworven arbeidscontract:

One day recruitment. Dé oplossing voor eendeloze sollicitatieprocedures?

**“Als je ergens niet bent, ben je óf te vroeg óf te laat.” (Johan Cruijff)**

Johan Wind, HR-Adviseur Gasunie, en Ron Nap van het Gemeenschappelijk Instituut voor Toegepaste Psychologie (GITP), vertellen er over Quo Vadis.



De Gasunie heeft samen met het GITP, een unieke vorm van rekruteren ontwikkeld: One day recruitment. In één dag vinden zowel een competentiegesprek, rollenspel, assessment, en presentatie plaats met als resultaat een genuanceerd onderbouwd beeld van de kandidaat zijn harde en soft skills. Met als groot voordeel de mindere, maar effectievere, tijdsbesteding voor zowel kandidaat als management en met verhoogde betrokkenheid.

De eerste selectie vindt plaats door het afnemen van een capaciteitentest die de kandidaat thuis via internet maakt: het e-assessment. Vervolgens nemen de geselecteerde kandidaten op één dag deel aan de verschillende onderdelen en vindt een evaluatie, terugkoppeling en eventueel aannamesgesprek plaats.

Het rollenspel wordt samen met een acteur uitgevoerd en is op de functie toegesneden. De presentatie vindt plaats voor een panel bestaande uit o.a. leidinggevende collega's en interne klanten.

Het GITP heeft ruim 60 jaar ervaring in het beoordelen en ontwikkelen van mensen. Daar waar deze middag de vraag stelt: waar wil je heen, levert Ron Nap zijn bijdrage door te vertellen 'hoe ga je daar dan heen'.

GITP regisseert en beoordeelt het proces, behalve bij het technisch interview, en geeft advies aan het management van de Gasunie.


Klinkt mooi, maar welke kansen biedt dit instrument? Genoemd wordt het goede imago van de werkgever. De feedback van kandidaten geeft aan dat ze het zwaar en eng vinden, maar wel heel professioneel.

Gewezen wordt ook op de inhoudelijkheid van alle betrokkenen, tegenover het sollicitatiegesprek dat te vaak onvoorbereid gevoerd wordt.

Daarnaast wordt het vergelijken van kandidaten vereenvoudigd. Doordat de kandidaten op één dag tegelijk komen, staan ze allen vers op het netvlies.

Maar in deze tijd, waar snel handelen op de arbeidsmarkt essentieel is voor het binnenhalen van talenten, is One day recruitment bovenal snel en slagvaardig, zonder inhoudelijk terrein te verliezen. En ook nog eens erg leuk om te doen!





We weten allemaal wat er in de black box zit. Niet het salaris, het zijn de mensen: de 'goede' mensen. Strategische recruiting : Hoe kom je aan de 'goede' mensen?

## What's inside the black box?

Chris Juta, creative director Symfoia BV, opende deze middag de luiken in ons bewustzijn.

Wat is goed, en hoe bereik je dat de goede mensen een winning team vormen, met als gevolg dat je mensen behoudt?

Groei betekent volgens Chris Juta niet alleen instroom, maar ook uitstroom.

De kwaliteit waarin we in staat zijn om mensen die niet goed zijn los te laten is net zo belangrijk als het binden van mensen.

Een mens is 'goed' wanneer deze beschikt over kennis en vaardigheden, de zogenaamde hard skills. Met daarnaast een heel scala aan soft skills, de houding van gedrag en denken. Met name over deze laatste skills heeft Chris Juta het deze middag. Organisaties overleven door mensen met de goede softskills aan te trekken en te behouden.

### Hét antwoord op de schaarste in de arbeidsmarkt: meten van softskills.

Het is steeds belangrijker om te begrijpen hoe de organisatie als sociaal systeem werkt. De organisatie als sociaal systeem en prestatiesysteem moet in balans zijn. In tijden van een snel veranderende wereld luistert deze afstemming nauw. Er wordt meer gevraagd van creativiteit en intelligentie dan ooit, maar wat we nog het meest nodig hebben is spirit.

Chris Juta ziet weinig bezieling in organisaties, terwijl juist het bewustzijn van groot belang is. Organisatieontwikkeling is óók een individueel en collectief bewustwordingsproces dat leiderschap vraagt.

Chris Juta komt met de metafoor van de ijsberg: het

topje. We zien maar 10% van de werkelijkheid, en er wordt veel gecommuniceerd op een ander niveau, de niet materiële werkelijkheid.

Uiteindelijk gaat het om klantwaarde. Dat de klant tevreden is, en dat er waarde gecreëerd is. Deze kan alleen geleverd worden door de organisatie die daarvoor de cultuur en identiteit bevatten. Maar hoe maak je deze zichtbaar?

De Symfoia-scan van 15 minuten biedt de helpende hand. Een diagnose-systeem waarin mens- en organisatieontwikkeling geïntegreerd worden.

Bewustzijn meet je niet alleen, maar vertaalt zich in gedrag en denken, in dat wat je doet. Twaalf domeinen van bewustzijn definiëren de twaalf verschillende Symfoia rollen. Rollen als de inrichtende, zelfbewuste, of de waarnemende mens.

Op basis van een softskillsprofiel vindt er vervolgens strategische recruiting plaats. Als organisatie laat je zien wie je bent, zodat in de toekomst de werkzoekende de organisatie vindt.

Het draait maar om één ding: verschil maken in de markt. De enige manier om dat verschil te maken is niet alleen de harde kant van de dingen te meten, maar ook aan de zachte kant te meten.

