



Hetty Moll, HR-dienstverlener Compagnon

‘Ook als er geen wervingsbehoefte is, moet je blijven investeren’

Volgens het jaarlijkse HR Trendonderzoek verwachten alle sectoren dat het aantrekken van nieuwe medewerkers ingewikkelder wordt. Opvallend is daarom dat werving en selectie op de prioriteitenlijst van het onderzoek zakt van plaats twee naar vier. Hetty Moll van Compagnon ziet deze trend echter niet terug in de praktijk. “Recruitment staat overal op één.”

“Misschien komt dat door de timing van het onderzoek, toen de coronacrisis nog volop speelde?”, vraagt Moll zich begin augustus af. “Feit is dat de arbeidsmarkt nog nooit zo schaars is geweest en dat zal zo blijven. Recruitment staat overal op één, in alle branches, en de recruiters zijn niet aan te slepen.”

Strategische personeelsplanning (SPP) staat op plek twee in de prioriteitenlijst. Dat lijkt in tegenspraak met de afgenomen belangrijkheid van recruitment en dat vindt Moll ook. “SPP en recruitment zijn twee kanten van dezelfde medaille. Als je werkt aan je SPP dan moet je weten hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. Dat inzicht is een aspect van recruitment.”

Persoonlijkheid

Moll, al 42 jaar NVP-lid en lid van de Raad van Advies, is directeur en mede-eigenaar van Compagnon, dat zich bezighoudt met recruitment, carrière- en HR-dienstverlening. Haar bedrijf heeft recruiters in dienst voor interim opdrachten en recruitment-projecten en werft en selecteert recruiters voor opdrachtgevers. “Recruitment kan een kwantitatief vraagstuk zijn door marktbevingingen, maar het is altijd een kwalitatief vraagstuk. De vraag wie je binnenhaalt, is altijd belangrijk. Hoe is iemands veranderbereidheid, of leervermogen? Dat zijn aspecten die je moeilijk kunt aanleren. De juiste karakters binnen hebben, is enorm belangrijk voor een organisatie.”

Verbeterpunten zoeken

Compagnon helpt organisaties bij hun recruitment. Het komt voor dat de kandidaten er gewoonweg niet zijn; wij

kunnen ze dan natuurlijk niet maken. Dan moet je samen met de opdrachtgever kijken of er dingen anders kunnen. Bijvoorbeeld een ander samenspel van taken, of met andere competenties. Als er wel kandidaten zijn maar je kunt ze niet vinden, dan heb je een recruitmentvraagstuk. Dan moet je de hele waaier aan mogelijkheden inzetten. Met een checklist, het ‘wiel van recruitment’, inventariseren we dan op een gestructureerde manier waar verbeterpunten zitten.”

■
 ‘Recruitment moet altijd op één staan’
 ■

Wisselend beeld

Het beeld van recruitment in het veld is heel wisselend, zegt Moll. Ze ziet organisaties die hun recruitment goed op orde hebben en waar slechts nog puntjes op de i gezet kunnen worden. Bijvoorbeeld door te kijken of alle wervingskanalen en -middelen zijn ingezet. Maar er zijn er ook waar recruitment nog onderdeel is van HR. “Maar recruitment is een vak dat zich heeft ontwikkeld, met gerichte kennis en ervaring, en tooling. Die tooling ontwikkelt zich zo snel, dat is haast niet bij te houden. Dat is voor

een recruitment expert al lastig, laat staan voor een HR-professional.”

Meer balans

“Je ziet ook organisaties die alleen reageren op (conjunctuur)ontwikkelingen in de markt. Natuurlijk moet je flexibel zijn, maar je mag de lange termijn niet uit het oog verliezen. Je kunt niet verrast zijn door vergrijzing, bijvoorbeeld.” Meer balans in korte- en langetermijndenken is wenselijk, zegt ze. “Ook als er minder of helemaal geen wervingsbehoefte is, moet je blijven investeren. Recruitment wordt nog te vaak gezien als kostenpost, terwijl je mensen het belangrijkste goed zijn binnen je organisatie. Dat recruitment in het trendrapport zakt van twee

naar vier vind ik dan ook onbegrijpelijk; het moet altijd op één van de HR-agenda staan.”

Wanneer is recruitment succesvol? “Recruitment is niet gelukt op het moment dat de kandidaat akkoord gaat met het aanbod, maar pas na zes maanden dienstverband. Dan pas weet je of het een goede match is geweest. En als dat niet zo is, dan moet je onderzoeken waar dat aan lag: de procedure, de pre- of onboarding, iets anders? Daar leer je van, waardoor je het een volgende keer beter doet.”

Welke oplossingen zijn er voor recruitment in tijden van arbeidsmarktkrapte? “Alle aspecten nalopen en kijken waar ruimte is om te verbeteren: andere kanalen, creatievere arbeidsmarktcommunicatie, data-analyse, search tools, et cetera. En of je een HR-adviseur of een recruiter laat recruit, maakt nogal een verschil. Recruitment is echt een vak geworden. Zelfs het searchen is een vak apart binnen recruitment. Dat wil een HR-adviseur helemaal niet doen.”

TIPS

- Richt je met recruitment niet alleen op vaste posities, want dan mis je een stuk van de arbeidsmarkt.
- Benader kandidaten alsof ze klanten zijn en behandel ze als mensen. Duw ze niet in een bepaalde rol. Pas de marketingprincipes toe.
- Richt je op alle onderdelen van recruitment en niet op slechts één aspect.
- Recruitment stopt pas zes maanden na indiensttreding. Zou je de persoon dan nog kiezen? Is het antwoord daarop ja, dan heb je het goed gedaan.

