

# HOEZO KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

Dat er krapte heerst op de (publieke) arbeidsmarkt, behoeft geen verdere uitleg. Toch? Of is het tijd om op een andere manier te kijken naar het aanbod? Kan een andere blik hierin zorgen voor meer ruimte? “Absoluut!”, zeggen de adviseurs van Zeelenberg.



De huidige markt vraagt om een andere benadering. Via de bekende weg mensen vinden, lukt niet meer. En is dat eigenlijk nog wel passend in deze tijd? Een tijd waarin nieuwe technologieën, andere organisatievormen en veranderende opgaven vragen om andere talenten en

vaardigheden. Dat vraagt een andere aanpak in de zoektocht naar de juiste kandidaat. Anders willen kijken naar kandidaten is de eerste stap. Die wordt regelmatig wel gezet. Maar écht anders selecteren als puntje bij paaltje komt, dat blijkt toch spannend.

## De krapte zit in de benadering

“Je moet een sprong durven wagen”, zegt Wouter Nijland. “We werken dagelijks met (selectie) commissies en zien dat men vaak naar het oude vertrouwde neigt. ‘Harde eisen’ zoals opleiding, kennis en werkervaring zijn leidend. Begrijpelijk, want dat geeft toch een gevoel van veiligheid en zekerheid. Iemand heeft het al eens eerder gedaan, weet hoe de hazen lopen. Dus vertrekt er iemand? Dan ligt de focus op de bestaande functie en taken. We gaan op zoek naar iemand met vergelijkbare kennis en ervaring. Een grote tot bijna onmogelijke uitdaging in de huidige markt. En dat terwijl de opgaven voor de toekomst een wezenlijk andere benadering vragen.”

“Er wordt vaak nog door een klassieke verrekijker naar de arbeidsmarkt gekeken”, stelt Methanie van der Lee. “We zoomen in op een klein gedeelte en zoeken naar de perfecte kandidaat. Deze manier van kijken vervormt en beperkt het zicht. Laat je dat los? Dan heb je een veel groter spelersveld.”

## Kijk buiten de kaders

Niet functies, maar rollen. Dat is waar wij van uitgaan. Welke persoonlijkheid sluit aan bij de mensen en de opgave? Gaat het om bouwen en ontwikkelen? Inventariseer dan wat daarvoor nodig is. Dingen als goede energie neerzetten, ambitie en drive zijn dan van belang. Iemand die graag iets ontwikkelt in plaats van op de winkel past. “Daarvoor moet je de organisatie en haar context goed doorgronden”, vervolgt José Brus. “Dit doen we door diep in de organisatie te duiken en veel mensen te spreken. Ophalen wat er leeft en speelt en wat er écht nodig is. Geen snelle procedures, maar dieper gaan.”

## “Verbreed je blik en sta open voor talent”

Vaak leeft het gevoel dat alles een ‘must have’ is. We zoeken het schaap met de vijf poten. Maar is dat echt nodig? Zoom je uit en kijk je naar het grotere geheel, dan is een functie slechts een onderdeel daarvan. Niet een op zichzelf staande plek. Laat je de kaders van de functie los, dan ontstaan mogelijkheden. Dit vraagt een andere manier van kijken. Vooral gericht op: wat brengt iemand mee aan potentie, persoonlijkheid en mogelijkheden? Zo ontstaat ruimte om een rol anders in te vullen.

## Een open blik

“Als je niet aankunt op opgedane ervaring is dat spannend.” zegt Wouter. “Ons advies is dan: kijk met een open blik naar mensen. Te vaak wordt nog met de ‘rode pen’ naar cv’s gekeken.



Stel je oordeel uit, kijk en onderzoek vanuit nieuwsgierigheid. Hou vast aan waar je naartoe wilt als organisatie maar durf andere keuzes te maken. Een goede match is namelijk meer dan de juiste papieren.”

Sta open voor jong talent en verbreed je blik. Zoek binnen andere branches, kijk naar andere persoonlijkheden en ervaringsniveaus. “Het kan”, zegt Methanie. “Als bureau hebben we verschillende succesvolle matches gemaakt met kandidaten die niet het geijkte profiel hebben, maar wél de persoonlijkheid en bevoegdheid om de stap te zetten. Dit heeft mooie, maar vooral duurzame resultaten opgeleverd.”

## De onwaarschijnlijke kandidaat

Als we persoonlijkheid centraal stellen, betekent dat een andersoortig functieprofiel. Eén waarin vooral de cultuur, de opgaven, de gezochte drijfveren en waarden naar voren komen. Op die manier bereiken we een doelgroep die zich herkent in het mensprofiel; die daarop toegevoegde waarde levert. De gesprekken krijgen dan ook een andere insteek: meer mensgericht, minder toetsend. We maken de match op de mens, in de context van het geheel.

Er zijn veel mensen met managementtalent die graag de stap naar (overheids)management willen maken. Zij lopen vaak tegen een muur aan: ze hebben niet het juiste profiel of passen niet in het ervaringsplaatje. Ondanks dat zij wel de potentie hebben; de drive die past bij waar de organisa-

tie naartoe wil. Dat is veel waard. Het brengt je verder dan het oude bekende. Een frisse blik en nieuwe energie kan je losmaken van bestaande patronen. “Dat kan een enorme versnelling geven voor de opgave”, zegt José. “Dit is talent waarin je zou moeten investeren, juist ook op managementposities.”

## Verborgен talent

Laten we niet alleen met een andere blik naar buiten, maar ook naar binnen kijken. Veel talent blijft verborgen in organisaties. Mensen die misschien wel alles in huis hebben voor een managementfunctie, maar qua ervaring nog vijf jaar missen. “Er is niet altijd een opleidingsprogramma dat ze klaarstoomt om die cruciale managementposities te gaan vervullen”, zegt Wouter. “Toch wil je voorkomen dat jong talent bij ‘de burens’ in managementposities komt. Dat is zonde.” Als bureau hebben we tools in huis om dit potentieel zichtbaar te maken. Met de Talentscan creëren we bijvoorbeeld inzicht in iemands talenten.

Wij zijn geen leverancier van mensen, maar matchmakers. De krapte is er natuurlijk gewoon, dat is een feit. De manier waarop er naar kandidaten gekeken wordt, draagt daar zeker aan bij. Daar liggen nog veel mogelijkheden.

## Wij doen het anders

Mensen maken het verschil, dát is waar wij voor staan. Wij staan klaar voor zowel kandidaten als organisaties om het verschil te maken in de arbeidsmarkt.

## Nieuwsgierig?

Wij denken graag mee over uw wervingsvraagstukken. Ook komen we graag in contact met kandidaten die toe zijn aan een (management)vervolgstap.

Bel **073 – 612 06 55** of kijk op [zeelenberg.nl](https://zeelenberg.nl)

**ZEELENBERG**  
mensen maken het verschil