

Postcorona recruitment: de essentie

DANIELLE KREKELS

Ontdekker van de KernTalenten en stichter van CoreTalents

Op social media zag je de afgelopen twee maanden dat velen zichzelf, hun werk en hun professionele toekomst in vraag stellen. De verplichte verstillings voor wiens werklust terugviel, maakte veel los, er is al sprake van 20% minder burn-outs. De vraag 'is dit werk wat ik echt wil doen?' werd acuut. Business-as-usual heeft er gelegen: niet alleen willen we de oude ratrace niet meer, we hebben geproefd van een alternatief én weten nu dat het kan. Vergis je echter niet: de 'war for talent' is niet over, integendeel. Mensen zijn bewuster van wat werk voor hen betekent en stellen er alsmaar strengere eisen aan, net als aan hun (toekomstige) werkgever en aan hoe dit alles in hun leven en waarden past.

GOUDEN OPPORTUNITEIT VOOR HR

HR heeft de gouden kans om aan de goede kant van de geschiedenis te staan. Ze kan mens en wereld helpen herscheppen met oog voor een waarden-volle toekomst. Tegelijk zijn goede IT'ers, ingenieurs, XYZ'en... meer dan ooit moeilijk te vinden.

Deze dubbele uitdaging opent perspectieven voor nieuwe insteken. Diversiteit en inclusie worden noodzakelijk. Zelfs de meest verstokte bange blanke man zal samenwerken met vrouwen, anderstalige nieuwkomers, mensen uit diverse culturen en/of mensen met een beperking.

Gelukkig is er meer dan genoeg talent voorhanden én kunnen we de blik waarmee we ernaar speuren nog flink verbreden. Alles wat mensen privé kennen en kunnen, laten ze immers niet achter aan de poort van jouw organisatie. Alles wat nieuwkomers in hun vroeger leven konden, is niet plots weg. Alles wat mensen met een fysieke (en mentale) beperking wel kunnen, heeft waarde. Iemands sterke KernTalenten duiden op goesting, talent en persoonlijkheid, dus dragen ze de kiem van nodige competenties al in zich.

PUZZEL MET ESSENTIES

De kunst voor HR is om de puzzel van wat de organisatie nodig heeft, te koppelen aan wat mensen te bieden (zullen) hebben. De essentie puurt uit elke rol of functie helpt je realistischer te kijken naar wat je organisatie echt nodig heeft. Niet elke onderhoudsmanager moet CEO kunnen worden. Niet elke medewerker werkt de facto in teamverband.

Competenties verwerven kunnen we allemaal, vanaf onze geboorte doen we vrijwel elke dag niks anders. En we willen allemaal graag groeien op diverse fronten:

TIP: in het McKinsey-archief vind je talloze studies terug over de financiële impact van diversiteit en inclusie, de kosten van een foute aanwerving.... Omdat een bedrijfsleider altijd ook moet kijken naar kosten en opbrengsten.



Danielle Krekels heeft 30 jaar professionele ervaring als oprichter van een engineering-bureau (1987-1994), oprichter van Alprocor, het top werving- en selectiebureau voor ingenieurs en wetenschappers (1996-2018), en oprichter van CoreTalents (2005-nu). Ze schreef drie boeken rond KernTalenten en werd Mensa Fonds Award winnares in Nederland (2015). Danielle telt meer dan 12.000 diepte-interviews en bezit bijzondere expertise in hoogbegaafdheid.

DANIELLE KREKELS



sociaal, mentaal, spiritueel als in 'zinvol leven',...

Een gouden doel van HR wordt openstaan voor wat mensen motiveert om graag mee aan de kar te trekken én organisator, coördinator en facilitator zijn voor de combinatie met de behoeften van de organisatie. De eerste investering hiervoor: echte interesse en voldoende tijd om de mens achter de medewerker te leren kennen.