

# HOE WERVEN DE WERVERS?

**Bij de timmerman thuis hangen de deuren scheef, luidt het gezegde. Dus hoe selecteren de professionele wervers hun eigen personeel? We vroegen het er drie.**

TEKST: PETER BOERMAN

## ‘Recruitmenttalent is schaars goed’

### WIE

Bob van Ginkel, associate director bij Robert Walters in Amsterdam, gespecialiseerd in onder meer financiële, juridische, HR, IT, fiscale, marketing en salesfuncties.

### Per vacature ●●●●○ Permanent

‘Wij vullen vorig jaar het merendeel van onze wervingsbehoefte met een succesvol referralprogramma. We hadden niet alleen incentives op de aanname, maar ook op de instroom: hoeveel mensen draag jij aan? Dat leidde tot een heel geanimeerd proces, echt een race. We werven eigenlijk het hele jaar door. Recruitmenttalent is een schaars goed. Er is natuurlijk wel eens een urgente behoefte, dan ondernemen we specifieke actie, maar over het algemeen is de zoektocht naar talent een continu proces.’

### Assessment ●●●●● Interviews

‘We gebruiken een selectietest voor persoonlijke profielanalyse, maar die



is hooguit indicatief; het gesprek geeft de doorslag. Wij zeggen altijd: Robert Walters solliciteert net zo hard bij de kandidaat als andersom. Pas in een wederzijds gesprek kun je die sfeer creëren en goed doorvragen om te zien of iemand past.’

### Recruiter ●●●●● Hiring manager

‘De hiring manager is bij ons in de lead. Die moet uiteindelijk ook met de kandidaat werken. HR is meer procesbewaker. Kandidaten willen trouwens ook altijd de hiring manager spreken. Ze willen weten hoe hun dag eruit gaat zien.’

### CV ●●●●● cultural fit

‘Op het cv letten we eigenlijk alleen op de keuzes die iemand gemaakt heeft. Het is fijn als iemand saleservaring heeft bij een corporate, of al eerder recruitment heeft gedaan, maar uiteindelijk voorspelt het niet veel. Daarom spreken we vaak wel 20 kandidaten voor een functie. Persoonlijkheidskenmerken zijn zó belangrijk, en die staan niet op een cv.’

### Ervaring ●●●●○ potentie

‘Ervaring is nice to have, maar zonder potentie heb je niets. Inhoud is leerbaar, competenties zijn stabiel. Hoe je dat in een gesprek vaststelt? Dat is de kunst. Uiteindelijk blijft het altijd een berekende gok. We hebben een behoorlijk hoge entry barrier, en ook een echt hoge exit barrier. Wij nemen je niet zomaar aan, maar als je aangenomen bent, investeren we ook stevig in je. Dat past ook in onze teambased cultuur. Wij zoeken ook specifiek in onze branches. Kim Schuurmans bijvoorbeeld (links op de foto, red.) was zelf advocaat voor ze hier recruiter werd. Het helpt erg als je weet waarover je het hebt. In een specifieke branche bouw je dan eerder een langetermijnrelatie met de kandidaat op.’