



De visie van Siward Fokkelman, Partner en Interim Specialist van Bureau Blaauw.

*Wat is beter: Organisaties ontwikkelen hun eigen HR talent of werven in de buitenwereld*

Organisaties moeten vooral hun eigen talenten werven en opleiden. Volgens mij is daarnaast een goede mix van ontwikkeling in eigen huis en externe werving essentieel voor de opbouw van een goed HR-team. Zij kunnen aanvullend aan elkaar zijn. Door het kweken van eigen talent biedt een organisatie perspectief en binding. Binnen de HR-gelederen moet er wel voldoende ruimte voor begeleiding en coaching zijn. De vakkennis en competenties die gemist worden, kunnen door externe werving in relatief korte termijn worden aangevuld.

*Leven om te werken OF Werken om te leven?*

In de eerste fase van mijn werkzame leven lag het accent op het eerste. Inmiddels ben ik de 50 gepasseerd en is de balans meer doorgeslagen naar werken om te leven. Dit wil niet zeggen dat ik minder gefocust ben op mijn werk. Ik kan de energie beter doseren en zie de 'bigger picture' beter. Het zal er zeker ook mee te maken hebben dat ik mijzelf minder centraal zet dan in jongere jaren.



# SIWARD FOKKELMAN

Partner en interim specialist

'Geloof in kwaliteit en geschiktheid van mijn kandidaten is mijn richtsnoer en daarbij volg ik mijn gevoel.'



Jouw presentatie van de shortlist bestaat altijd uit minimaal drie kandidaten OF bij een lastige vacature kom je misschien maar met 2 toppers of zelfs 1?

In mijn beleving hoef je niet perse 3 kandidaten voor te stellen. Liever 2 goede.... Het is daarbij belangrijk dat je de opdrachtgever een interessante voordracht biedt voor het maken van een overwogen keuze. Bij interim bemiddeling is er in bijna in alle gevallen snelheid geboden vanwege de urgentie. Daarnaast worden nog wel eens meerdere kanalen tegelijk open gezet. Geloof in kwaliteit en geschiktheid van mijn kandidaten is mijn richtsnoer en daarbij volg ik mijn gevoel.

De shortlist die jij presenteert aan de opdrachtgever bestaat uitsluitend aan kandidaten die helemaal voldoen aan het overeengekomen profiel OF je zoekt naar een samenstelling waarbij ook een kandidaat mag zijn die op onderdelen van het profiel afwijkt? (in ervaring, branche, kennis of persoonlijkheid bijv.)

Deze hangt samen met de vorige. Ik richt mij op het eerste: kandidaten die voldoen aan het profiel. Vanuit mijn rol in combinatie met de kennis van de kandidaat kan er een goede reden zijn om een kandidaat, die niet aan het ideale plaatsje voldoet, voor te stellen. Ik geef daarbij een andere invalshoek. Het is zaak om de opdrachtgever goed mee te nemen in mijn overwegingen. Het zijn vaak de mooiste matches. Niet voor de hand liggend maar het klopt wel. Uiteraard is mijn adviesrelatie met opdrachtgever bepalend voor de ruimte in het profiel.

Kandidaten selectie in de toekomst: de menselijke hand is leidend OF Artificial Intelligence?

In mijn beleving is en blijft de menselijke factor in selectieprocessen maatgevend. We vertrouwen op onze eigen waarneming, gevoel en de persoonlijke klik. De mogelijkheden van AI zijn veelbelovend en vergroten de validiteit. Zij zullen de beslissing voor de keuze meer ondersteunen. Zeker in toekomstige situaties zullen de twee elkaar in toenemende mate gaan versterken.