



# CONNIE BLAAUW

Directeur/eigenaar

"De uiteindelijke keuze voor de match ligt vanzelfsprekend bij de opdrachtgever maar zeker ook bij de kandidaat."

De visie van Connie Blaauw, Directeur/eigenaar.

[Wat is beter: Organisaties ontwikkelen hun eigen HR talent of werven in de buitenwereld?](#)

Wat een vraag om aan mij als specialist HR Search te stellen. Maar eerlijk gezegd vind ik dat er een goede balans moet zijn. Er zijn organisaties die alleen maar mensen van buiten aantrekken als er een HR vacature ontstaat. Zij kijken dan soms te weinig naar de ontwikkelingsmogelijkheden van eigen mensen. De sollicitanten uit de buitenwereld worden dan vaak precies op maat gezocht. Maar een mooie verbreding of verdieping in een rol voor een interne kandidaat kan ook voordelen hebben. Overigens geldt dat naar mijn mening ook voor externe kandidaten, waarom moet het altijd precies passen, het is zoveel aantrekkelijker voor een kandidaat als er een ontwikkeling of nieuwe uitdaging in een volgende stap zit. Overigens zijn verfrissende inzichten uit andere branches en culturen ook heel belangrijk om regelmatig aan het HR team toe te voegen. Geen keuze dus hierin, de ene keer intern, de andere keer extern zolang het maar verrijkend is voor de organisatie én de kandidaat.

[Leven om te werken OF Werken om te leven?](#)

Ik moet hierop een eerlijk antwoord geven: werken is heel belangrijk in mijn leven. Niet alleen nu ik ondernemer ben maar daarvoor in dienstverband was dat ook al zo. Ik beleef er meestal veel plezier aan. Dat betekent niet dat ik ook enorm kan genieten van andere mooie dingen in het leven. Zo kan ik mijn geluk niet op als ik met mensen die mij lief zijn in ons heerlijke huis in Italië kan verblijven, een weekend is al fijn, drie weken zijn helemaal heerlijk.



Maar ook daar gaat t laptopje regelmatig open om contact met het werk te houden, niet omdat het daar niet goed gaat zonder mij maar soms kom ik vanuit mijn luie stoel of tijdens een mooie wandeling op frisse ideeën voor Bureau Blaauw.

binnenkomst, de interactie in een gesprek tussen twee mensen, het oogcontact – of het uitblijven ervan, de lach of de twijfel, het open gesprek of het zichtbaar om onderwerpen heengaan. Laten we op onze eigen kwaliteiten in dat opzicht blijven vertrouwen.

[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?](#)

Dat gaat over kwaliteit niet over kwantiteit. Wij gáán voor de ultieme match en werken eraan om absolute toppers aan tafel te brengen. Dat zijn de kandidaten dus die alle gevraagde bagage bij zich hebben. Daar slagen we ook bijna altijd in. Daarnaast onderscheiden mensen zich op persoonlijkheid en daarin bieden we graag een keuze. Het werkt wel twee kanten op: er moet aan twee kanten goed onderzocht worden of er een basis is voor succesvolle samenwerking tussen organisatie en kandidaat. Als die basis er moeten beiden hun best doen voor elkaar. Iemand moet passen bij de cultuur van de organisatie en moet dat zelf ook voelen. Vaak proberen we onze opdrachtgever ook een beetje wars van het profiel te prikkelen met een wat afwijkend profiel van één kandidaat. De uiteindelijke keuze voor de match ligt uiteindelijk bij de opdrachtgever én de kandidaat. In een zorgvuldige selectieprocedure kan de match ook met één kandidaat raak zijn.

[Kandidatenselectie in de toekomst: de menselijke hand is leidend OF Artificial Intelligence?](#)

AI en allerlei testvormen kunnen zeker ondersteunend zijn maar ik ben er zeker van dat de menselijke selectievaardigheden een uiterst belangrijke rol blijven spelen: de begroeting bij