



JANNEKE VAN DER STAM

Consultant HR Search

“Executive Search is de specialisatie die mij past en HR is mijn vak. Ik spreek de taal, heb belangstelling voor vrijwel alle facetten van het mooie vakgebied en vind het enorm leuk en leerzaam om samen te werken met andere HR deskundigen.”

De visie van Janneke van der Stam, Consultant HR Search.

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.)

Ik kies zéker voor een shortlist met een diverse samenstelling. En daarbij schuw ik de “a-typische” profielen niet. De ervaring heeft mij geleerd dat mensen worden aangenomen om wat ze kunnen, maar ontslagen om wie ze zijn. Juist om die reden baseer ik mijn selectie zeker ook op de match die ik zie in de persoonlijkheid van de kandidaat die ik aan tafel heb met de organisatie en de opdrachtgever waarvoor ik op zoek ben. In de intake luister ik goed naar de wensen van de opdrachtgever ten aanzien van de gewenste kandidaat voor de baan of opdracht en daarbij is het vaak van belang gebleken om vooral ook te luisteren naar dat wat niet (of tussen de regels door) gezegd wordt.

Na een periode van hard werken volgt een welverdiende vakantie: Wordt het 3 weken in een goed verzorgd all inclusive hotel OF kies je voor een trektocht met bijv. een tent of camper?

Allebei niet! Ik geniet heel graag van een welverdiende vakantie en daarbij is sinds jaren een vakantie tijdens de winterse kou naar Curacao (zeker NIET all inclusive) mijn “all time favorite”. Een stukje Nederland waar het áltijd zonnig en warm weer is mooier wordt het niet!



Mijn vakantie bestaat uit luieren, snorkelen, eten & drinken en gemiddeld één boek per dag lezen (op mijn e-reader, anders zit de koffer zo vol!). Héérlijk!

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

Het is mijn overtuiging dat een combinatie van die twee tot de mooiste resultaten leidt. In mijn tijd bij Rabobank heb ik gezien wat een beleid doet waarbij interne (en/of boventallige) kandidaten per definitie voorrang moeten krijgen. Vanuit Recruitment moet je in gesprek met managers die vinden dat ze soms worden “opgescheept” met kandidaten die eigenlijk niet hun voorkeur hebben. En opmerkingen als “laten we het gesprek maar aangaan, dan zorgen we dat we een argument vinden om het niet te doen”. Zonde van ieders tijd en een bron van desillusie, ook bij kandidaten. Daarbij kan het bovenmatig “rondpompen” van mensen in eenzelfde organisatie resulteren in een gebrek aan nieuwe inzichten en “out of the box” denken. Aan de andere kant hebben lang zittende medewerkers een schat aan kennis van en ervaring met een organisatie en de meerwaarde daarvan moet zeker niet onderschat worden.

Vandaar mijn idee dat een combinatie van beiden het beste van twee werelden samen brengt.

Het weekend is er om te Netflixen of te sporten OF in het weekend gaat meestal de laptop ook nog wel even open?

Het weekend is in mijn geval voor: voetbal kijken (naar mijn zoon, naar Ajax óf naar het Nederlands Elftal), lezen, sporten, Netflixen en soortgelijke activiteiten. Echter, ik werk al heel lang tijd- en plaats-onafhankelijk dus ik beschouw het niet als een probleem om indien nodig, bijvoorbeeld bij grote drukte of bij spoedgevallen, een deel van het weekend of van de avonden te besteden aan mijn werk. Wat daarbij een heel belangrijke rol speelt, is dat ik mijn werk echt heel leuk vind!

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

Recruitment is een mensen-vak. Ik geloof dat Artificial Intelligence behulpzaam kan zijn bij processen en dus ook bij een proces van werving en selectie. Maar ik geloof bovenal dat Artificial Intelligence nooit de menselijke hand zal kunnen vervangen die onlosmakelijk met het vak verbonden is.