



# MARIEKE ARETS

Consultant HR Search & Interim

Het mooie aan ons vak is dat je mensen verder kan helpen in hun loopbaan en dat je ze wellicht over een aantal jaar weer verder kan helpen. Dat creëer je niet als je enkel en alleen focust op het vinden van de juiste kandidaat.

Marieke Arets, Consultant HR Search & Interim, geeft antwoord op dilemma's die door haar collega's zijn voorgelegd.

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.)?

Vaak is het zo dat een opdrachtgever zelf al in de markt heeft gezocht voordat wij worden ingeschakeld. Om bepaalde redenen is hun eigen zoektocht dan niet succesvol gebleken. Soms is het vinden van dé perfecte kandidaat geen makkelijke zoektocht en zullen er in mijn shortlist ook minder conventionele kandidaten voorkomen. Als consultant bij Bureau Blaauw ben ik er ook om de opdrachtgever out of the box te laten denken en juist te prikkelen met een minder 'voor de hand liggende' kandidaat. Ik geloof er sterk in dat het succesvol presteren van een medewerker in een bepaalde functie niet alleen ligt aan bepaalde werkervaring of een specifieke opleiding, maar dat het succes zeker ook afhangt van iemands competenties en talenten. In de intake met de opdrachtgever zal ik goed luisteren naar wat en vooral wie er nodig is. Daar baseer ik mijn zoektocht en shortlist op. En ja, dan vind je ook kandidaten die niet volledig voldoen aan het overeengekomen profiel maar zeker geschikt zijn voor de job.

Vinden OF binden en behouden?

Ik ga zeker voor binden en behouden. Ik haal mijn energie uit het verbinden met mensen en zal er dan ook alles aan doen om deze verbinding te vinden.



Dat lukt uiteraard niet altijd, maar ik ga wel voor een langdurige samenwerking met zowel opdrachtgever als kandidaat. Het mooie aan ons vak is dat je mensen verder kan helpen in hun loopbaan en dat je ze wellicht over een aantal jaar weer verder kan helpen. Dat creëer je niet als je enkel en alleen focust op het vinden van de juiste kandidaat.

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?

Ik kan moeilijk stil zitten dus ik zou ten alle tijden kiezen voor een trektocht. Afgelopen zomer heb ik een huttentocht gemaakt door de Oostenrijkse bergen en dat beviel me erg goed. Een vereiste voor mijn vakantie is in de natuur zijn, dan laad ik echt op. Ik kom al sinds mijn geboorte met mijn familie in Cadzand-Bad, dat is mijn tweede thuis. Uren wandelen over het strand op zoek naar haaiantanden, dan maak je me echt gelukkig! Je ziet me dan ook minder snel een stedentocht van een paar weken maken.

Volgens jou is de toekomst van HR meer data-gedreven zijn OF juist meer op gezondheid, welzijn en tevredenheid van medewerkers gericht?

Ik denk dat je het één nodig hebt om het andere te bereiken. Zonder de juiste data kan je moeilijk sturen op gezondheid, welzijn en tevredenheid van medewerkers. Je hebt nou eenmaal (vooral) in grote organisaties een tevredenheidsonderzoek of data over het soort verzuim nodig om de tevredenheid en welzijn van je medewerkers te meten. Ik denk dat we er voor moeten oppassen om sommige zaken op 'gevoel' te analyseren en daar op acteren.

Na het grondig analyseren van de juiste data is het noodzaak om de juiste aanpak te kiezen en hier op te sturen. Ik zou dus zeggen dat data een middel is om het doel van gezondheid, tevredenheid en welzijn van medewerkers te kunnen bereiken.

Een boeiend gesprek met kandidaat of opdrachtgever moet tot resultaat leiden OF alleen een boeiend inhoudelijk gesprek kan genoeg zijn?

Alleen een boeiend gesprek kan zeker voldoende zijn. Ik ben van mening dat een boeiend inhoudelijk gesprek ook zijn vruchten kan afwerpen op langere termijn en dat het uiteindelijk gaat om de verbinding die je creëert met een kandidaat of opdrachtgever. Dat zorgt ervoor dat een kandidaat of opdrachtgever later weer terug zal denken aan het boeiende gesprek en het wellicht toch nog iets oplevert. Ik doe dit werk omdat ik vakgenoten verder wil helpen in hun ontwikkeling en hun loopbaan. Het liefst doe ik dit uiteraard door ze ook daadwerkelijk aan een baan te helpen maar soms is een gesprek of een advies ook voldoende om iemand verder te brengen.