



Dilemma's

Ingrid Brons

Managing consultant hr interim-
management

'Op basis van data in combinatie met gesprekken creëren we een omgeving waarin de medewerker optimaal tot zijn recht komt. HR heeft binnen diverse organisaties hier nog een slag in te maken.'

 +31 (6) 10 63 48 91

 ibrons@bureaublaauw.com

 [Ingrid Brons](#)



Aan alle collega's van Bureau Blaauw legden we een aantal dilemma's voor, zowel zakelijk als privé. Lees hier hoe Ingrid Brons hierop reageerde.

Leven om te werken OF Werken om te leven?

Beide denk ik, mijn werk is verweven met mijn leven. Ik doe het graag en daarom voelt het (meestal) niet als werk. Ook tijdens een vakantie ben ik bereikbaar en op gepaste tijden aan het werk. De juiste balans vinden tussen werk en vrije tijd is soms wel lastig.

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

Het voeren van gesprekken is ons werk. Ik investeer graag en ga voor de lange termijn relatie. Door oprecht geïnteresseerd en nieuwsgierig te zijn ontstaat er vaak een boeiend gesprek. Door de veelzijdigheid aan contacten en de daarbij behorende onderwerpen heb ik een mooie baan. Het gunnen van opdrachten vraagt om vertrouwen. Het resultaat volgt daarom soms pas op de lange termijn.

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.)

De intake met en bij de opdrachtgever zorgt voor het juiste zoekprofiel. Hier luister ik ook goed tussen de regels door. Niet alles valt te vatten in een vacaturetekst met harde en zachte criteria. Dus kom ik regelmatig met een wild card. Een kandidaat die, ondanks het

feit hij niet geheel aansluit op de functie, qua normen, waarden en cultuur perfect aansluit op de behoefte van de klant en hen verder kan helpen bij de (organisatie) ontwikkeling.

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

Data geeft ons het benodigde inzicht en voorkomt dat we alleen vanuit onze onderbuik te werk gaan en wellicht een verandering in gang zetten die de plank volledig mis slaat. Op basis van data in combinatie met gesprekken creëren we een omgeving waarin de medewerker optimaal tot zijn recht komt. HR heeft binnen diverse organisaties hier nog een slag in te maken.

Ben je een doener OF een denker?

Je kan mij omschrijven als resultaatgericht, daadkrachtig en analytisch. Vraag mij niet om een beleidsstuk van 100 pagina's te schrijven. Op basis van een goede analyse in combinatie met een plan van aanpak ga ik graag aan de slag.