



## Dilemma's

# Marit Middeldorp

### Consultant Executive Search

'Ik ontwikkel mensen met talent graag vanuit mijn ervaring en kennis naar senior hr- professionals en zet ze in op plekken of projecten waarbij hun kracht en energie.'

 +31 (6) 16 27 86 66

 [mmiddeldorp@bureaublaauw.com](mailto:mmiddeldorp@bureaublaauw.com)

 [Marit Middeldorp](#)



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

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.)

Voor elke functie is het de uitdaging om samen met de opdrachtgever de juiste match te vinden, om zo ambities van de klanten te koppelen aan die van de kandidaten. Dit betekent voor mij juist dat het van belang is breder te kijken dan alleen naar het gezochte profiel. Waar kunnen mensen echt impact maken en waar kunnen senior hr- professionals een meerwaarde brengen aan de organisatie. Dit kan betekenen dat ik ook kandidaten voorstel die vanuit hun persoonlijke kracht of competenties juist dit extra's kunnen brengen, ondanks het feit dat zij misschien geen ervaring in de branche hebben. Dit 'out of the box' denken kan vaak onverwacht leuke en goede matches brengen en voor de opdrachtgever zelfs weer nieuwe waardevolle invalshoeken!

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?

All inclusive heb ik één keer geprobeerd en nooit meer! Nee, geef mij maar een actieve vakantie met wandeltochten in de bergen, game drives of rondtrekken door landen en nieuwe culturen ontdekken en mensen ontmoeten. Dat hoeft trouwens ook niet altijd ver weg te zijn.

Er is zoveel moois dicht bij huis. En dan 's avonds de dag afsluiten met heerlijk lokaal eten en een goed glas wijn. Dat is voor mij echt vakantie. Noem het maar 'actief ontspannen'.

**Wat is beter: Organisaties ontwikkelen hun eigen hr-talent OF werven in de buitenwereld?**

In mijn rol als HR director in diverse organisaties heb ik altijd veel energie gestoken in de ontwikkeling van HR talenten op mijn afdeling. Ik ontwikkel mensen met talent graag vanuit mijn ervaring en kennis naar senior hr-professionals en zet ze in op plekken of projecten waarbij hun kracht en energie ligt. Dat is altijd één van mijn grote drijfveren geweest. Je creëert hiermee altijd een win-win situatie: betrokken en gedreven medewerkers die juist dat stapje extra zetten voor je organisatie. Soms kan het echter zo zijn, dat je bepaalde expertise niet in huis hebt (en/of niet kunt ontwikkelen) of dat je juist voor bepaalde klussen/projecten even extra hulp nodig hebt. Dit heb ik vaak zelf ook ondervonden. Dan loont het om extern HR talent te werven, voor vast of tijdelijk. Belangrijk is wel om altijd een goede balans te houden tussen medewerkers die intern doorgroeid zijn en externe talenten, zodat je ook altijd een stroom van nieuwe externe expertise en inzichten binnen het team hebt.

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

Mag ik hier ook een beetje van de één en een beetje van de ander kiezen? Een weekend Netflixen (ofwel bingewatchen) is echt niet aan mij besteed. Nee, geef mij maar een weekend sporten (zoals hardlopen, wandelen of fietsen), met vrienden afspreken, lekker uiteten gaan (of zelf koken) of naar het theater gaan.

Dat ik tussendoor nog even mijn laptop open of een telefoontje beantwoord, dat hoort bij mijn vak en is eigenlijk onlosmakelijk met mijn privé leven verbonden. Maar wel op een gezonde manier!

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

Het gaat bij mij niet om de kwantiteit, maar om de kwaliteit. Mijn shortlist bestaat uit geschikte kandidaten, die ieder wel een andere invalshoek, ervaring of verschillende competenties met zich mee brengen. Daar sta ik voor. En als ik uit ons HR netwerk, maar twee toppers voor die lastige vacature kan aanbieden, dan is dit ook goed. Het is juist mijn vak om voor de opdrachtgever de juiste talenten voor de vacature te vinden. Hierbij gaat het nogmaals niet om aantal kandidaten maar om de kwaliteit. Hier is uiteindelijk de opdrachtgever het meest mee geholpen. Zeker in de huidige gespannen arbeidsmarkt.

**Teamspporter OF solist?**

Ik ben een echte teamplayer. Ik krijg er energie van om samen met collega's mooie dingen tot stand te brengen. Maar ook zakelijk gezien heeft mij dit altijd veel gebracht. Zeker als je kijkt naar de diverse teams die ik aangestuurd heb. Hierbij is het altijd belangrijk geweest om goed samen te werken en gebruik te maken van elkaars expertise en kracht. HR projecten maken impact binnen de gehele organisatie en juist daarom is samenwerking van groot belang om tot het beste resultaat te komen. Ook hier binnen het team van Bureau Blaauw is samenwerking onze kracht. Samen nadenken over hoe wij de opdrachtgever of kandidaat het best kunnen helpen. Met elkaar sparren hierover en elkaar uitdagen om out of the box te denken. Hier leer je niet alleen zelf van, maar creëren we ook de beste dienstverlening naar onze klanten. De kleinschaligheid van ons bureau is hier uitermate geschikt voor.