



Dilemma's

Nicole Knoop

Consultant Executive Search

'Door vooraf de opdrachtgever vanuit andere invalshoeken naar het profiel en potentiële kandidaten te laten kijken, probeer ik alvast voor te sorteren op het feit dat ik wellicht ook kandidaten voorstel die niet volledig aan het ideaal plaatje voldoen maar wel iets unieks meebrengen.'

 +31 (6) 29 73 85 97

 nknoop@bureaublaauw.com

 [Nicole Knoop](#)



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

Profiel Nicole

Nicole loopt inmiddels bijna 25 jaar rond in het hr-werkveld. Haar loopbaan binnen hr is zij gestart bij Randstad, omdat zij heel nieuwsgierig was naar hoe het zou zijn om een rol te spelen in de match tussen mens en werk. Dat bleek een schot in de roos! Vervolgens heeft zij ruim 20 jaar organisaties geholpen met allerlei hr-vraagstukken. In eerste instantie betrof dit vooral employer branding en de werving en selectie van flexibel en vast personeel. In 2006 was zij nauw betrokken bij het opzetten van een executive search label binnen Randstad. De laatste 10 jaar vervulde zij diverse management- en directiefuncties en hielp ze organisaties niet alleen met de instroom van personeel, maar ook met zaken als strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid, opleidings- en boventaligheidsvraagstukken. Daarnaast heeft zij organisaties geadviseerd op het gebied van data gedreven recruitment.

Sinds september 2022 is Nicole verbonden aan Bureau Blaauw waar zij zich voornamelijk richt op de bemiddeling van hr-management- & directiefuncties en specialistische hr-functies.

"Het matchen van mens en werk is en blijft een grote passie van me, in de wetenschap dat werk voor veel mensen een belangrijke 'geluksfactor' is. Geen vacature en geen kandidaat is hetzelfde. Het maken van de ultieme match op dit niveau vraagt maatwerk én een goed netwerk. Die puzzel steeds weer opnieuw leggen, daar krijg ik energie van!".

Ben je een doener OF een denker?

Doen zonder eerst denken komt in mijn geval niet snel voor. Ik ben van nature erg resultaatgericht en weet uit ervaring dat een goed doordacht plan je niet alleen sneller tot het resultaat brengt, maar dat de kwaliteit van het resultaat ook beter is. Ik zou mezelf daarom een kritische doener noemen. Waarom gaan we iets doen, wat is op dit moment het probleem/de uitdaging, waar moet het 'doen' aan bijdragen? Een aantal overdenkingen vooraf helpt teleurstelling voorkomen in de toekomst. Voor je het weet lever je iets op waar de ander niet om gevraagd heeft. Bij minder zware kost ben ik een echte aanpakker. Als ik 'eenvoudig' werk zie liggen waarvoor denkwerk overbodig is, dan pak ik dat gelijk op. Niks lekkerder dan in korte tijd een berg werk verzetten.

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.)

Goede vraag! Ik probeer opdrachtgevers al voorafgaand aan de search uit te dagen om creatief na te denken over het profiel en mogelijk geschikte kandidaten. Door ze niet krampachtig vast te laten houden aan harde criteria of ervaring in dezelfde branche, maar ze te laten nadenken over competenties en persoonlijkheidskenmerken. Door vooraf de opdrachtgever vanuit andere invalshoeken naar het profiel en potentiële kandidaten te laten kijken, probeer ik alvast voor te sorteren op het feit dat ik wellicht ook kandidaten voorstel die niet volledig aan het ideaal plaatje voldoen maar wel iets unieks meebrengen. Dit vergroot de kans dat een opdrachtgever openstaat voor deze kandidaat als ik de shortlist presenteer. En is wel zo prettig voor de kandidaat. Die steekt ook veel energie en tijd in de sollicitatieprocedure en mag van mij verwachten dat het me lukt om dat gesprek te regelen bij de opdrachtgever!

Vinden OF binden en behouden?

Vinden is mijn vak, dus ik zie absoluut toegevoegde waarde in het binnenhalen van externe kennis en ervaring. Tegelijkertijd zie ik ook regelmatig dat er nog onbenut potentieel rondloopt binnen organisaties. Dat er afscheid wordt genomen van medewerkers, bijvoorbeeld bij reorganisaties, zonder de ontwikkelmogelijkheden goed besproken te hebben. Of juist het omgekeerde. Dat medewerkers de kans krijgen zonder het potentieel te hebben. Omdat organisaties te weinig kritisch zijn of te weinig begeleiding bieden bij de ontwikkeling. Ik denk dat op beide terreinen nog winst te behalen is. Ik geloof er in ieder geval in dat een kandidaat, intern of extern, de functie moet verrijken en voor een frisse wind moet zorgen. En als de conclusie is dat die kandidaat extern geworven moet worden, dan help ik uiteraard graag!

Leven om te werken OF werken om te leven?

Werk is een belangrijk onderdeel van mijn levensgeluk. Werk doen wat ertoe doet, wat bij me past en waarbij ik veel interactie heb met anderen. Een leven zonder werk kan ik me niet voorstellen. Vroeger was ik 'getrouwd' met mijn werk en identificeerde ik me (te)veel met mijn werk. Tegenwoordig heb ik een goede balans gevonden. Ik kan volop genieten van het werk, maar ook van de momenten daarbuiten en me er zelfs even geheel voor afsluiten. Door te genieten van het leven en regelmatig afstand te nemen kom ik tot veel creatievere inzichten en zijn uitdagingen ineens kansen. Alhoewel het netwerken, wat zo belangrijk is in ons vak, nooit stopt. Dat is voor mij geen werk, dat hoort bij mijn leven.

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

Een boeiend inhoudelijk gesprek met een kandidaat of opdrachtgever heeft wat bij betreft altijd resultaat. Het resultaat dat het veel voldoening geeft. Dat het me



waarschijnlijk tot nadenken heeft
aangezet of nieuwe inzichten heeft
gegeven. Misschien een ander resultaat
dan het verkrijgen van een vacature of
het plaatsen van de kandidaat, maar niet
minder waardevol.

Teamspporter OF solist?

Teamspporter! Voor dit vak moet je echter
wel solistisch kunnen werken. Je draagt
immers de verantwoordelijkheid voor
jouw portefeuille aan vacatures in eerste
instantie alleen. Maar ik geloof absoluut
in de kracht van het samenwerken. De
hulpvraag stellen aan mijn collega
consultants en samen nadenken over
hoe we onze opdrachtgevers en
kandidaten van de perfecte match
voorzien. Dankzij de diverse
achtergronden van onze consultants
komen we vaak tot hele goede ideeën.
Sommigen van ons hebben zelf het hr-
vak op een hoog niveau uitgeoefend.
Anderen hebben corporate recruitment
ervaring of ervaring aan bureauszijde
opgedaan. Dat levert interessante
gesprekken op. Samen komen we altijd
tot een oplossing die we alleen wellicht
niet hadden bedacht. 'If you want to go
fast, go alone. If you want to go far, go
together', daar geloof ik in.