

Gastblog: Manager, blij bij je leest!

Managers & Recruiters

Als recruiter kijk ik regelmatig met verbazing naar hoe druk managers zijn met het verkrijgen en beoordelen van de cv's van [nieuwe kandidaten voor hun trein](#). En ik zie nog meer: **Ze zoeken vaak te veel en te lang**. Niet alleen omdat ze anno 2018 nog niet goed doorhebben dat het schaap met meer dan vijf poten gewoonweg niet bestaat, maar ook omdat ze met andere ogen kijken dan wij, professionele recruiters.

Recruiters doen aan 'kandidaat optimalisatie'. Managers neigen naar 'risico reductie'.

Zo zie ik dat kandidaten regelmatig worden afgeserveerd vanwege:

- Gebrek aan ervaring, ook starters op de arbeidsmarkt;
- Te korte dienstverbanden (*"dat is vast een job-hopper"*);
- Te lange dienstverbanden (*"nou, die heeft ook weinig ambitie getoond in zijn carrière"*);
- De foto op het cv;
- Geen foto op het cv;
- De 'diagonale' vergelijking met andere kandidaten;
"De organisatie waar die kandidaat drie jaar geleden werkte ken ik nog uit het verleden, dat is niks";
- Enzovoorts.

Dit 'actief zelf maar zoeken' verbaast me. [Managers zijn immers heel druk](#), moeten van alles managen en zijn manager geworden omdat ze bepaalde kwaliteiten hebben. Bovendien kennen ze de samenstelling van hun team en weten ze zelf (met Belbin in het achterhoofd) goed wat voor kandidaat ze zoeken... Toch?

Of toch niet?

Managers getest

Een paar jaar geleden kwam ik zelf een interessant [experiment](#) tegen. Het ging als volgt:

*Aan het MT van een ERP-adviesbedrijf van ongeveer honderd consultants werden tien cv's voorgelegd. Hiervoor werden profielen gebruikt van eigen medewerkers, zonder dat de MT-leden wisten dat het om hun eigen mensen ging. **Alleen de namen en foto's werden veranderd, de rest bleef hetzelfde.** Zelfde ervaring, zelfde diploma's, zelfde achtergrond.*

*Van de tien cv's werden er vijf geclassificeerd als top-performer en vijf als low-performer. En wat bleek? **Tegen de echte vijf top-performers werd unaniem 'nee' gezegd.** Tegen de vijf low-performers werd daarentegen unaniem 'ja' gezegd. Hun diploma's en ervaring lagen in lijn met hoe ze hun ideale medewerker zagen.'*

Hoe moeilijk is het dus voor managers om werkelijk objectief en succesvol te selecteren?

Recruiten is vakmanschap

Onderzoeksjournalist [Joshua Foer](#) schrijft in zijn boek 'Het geheugenpaleis' dat **een mens minimaal 10.000 uur oefening nodig heeft om echt ergens goed in te worden**. Dit idee is uitgewerkt door [Anders Ericsson](#) in diens onderzoek naar talentontwikkeling. Hij onderzocht hoe talentvolle schakers en muzikanten succesvol worden. Door jaren talent te trainen en te studeren vormen ze het tot iets waardoor hun uitvoering steeds beter wordt.

Terug naar de managers en de cv's die voor hen liggen. Laten we eens kijken naar het volgende rekensommetje:

*Manager Hans stuurt een team aan van vijftien personen. Mensen in het team van Hans zijn gemiddeld 36 maanden werkzaam in zijn team. Hans neemt jaarlijks dus vijf mensen aan. Per vacature ontvangt Hans gemiddeld tien reacties. **Het kost hem een half uur om een cv en motivatiebrief door te nemen, dus Hans heeft per jaar 25 kostbare uren nodig.***

*Neem nu Recruiter Laura. Laura is 25 procent van haar tijd bezig met het doornemen van cv's. Dit is 10 uur per week. De rest van de week is Laura bezig met het voeren van gesprekken met kandidaten en managers. **Per jaar is Laura zo'n 470 uur** (Laura wil ook wel eens een weekje naar de zon) **bezig met het doornemen van cv's voor onder andere manager Hans.***

Aan wie laat jij het over?

Nu vraag ik aan jou als lezer en misschien wel als manager: op wiens vakmanschap vertrouw je het meest? Ga je nog steeds liever op de stoel van de recruiter zitten? **Of vertrouw je op diens oordeel bij het maken van de beste eerste selectie?** Dan houd je bovendien tijd over voor waar jij goed in bent: **het weer verder ontwikkelen van de mensen die al in jouw trein zitten!**

Manager, blijf bij je leest!

En wanneer jouw recruiters met een klein aantal zeer gekwalificeerde schaaap-met-vijf-poten komt, vertrouw dan op de kennis van je recruiters en de waarde van je eigen intuïtie!

Ferdinand Vroon is freelance recruiter en een expert in het activeren van de Y-generatie. Wij hebben het geluk om hem te mogen zien spreken tijdens De Nieuwe Leider Vooruit. Bezoek dit event als je meer van Ferdinand wil leren en wil weten hoe je de juiste mensen in je trein krijgt.