



De toegevoegde waarde van executive search bureaus in een krappe en dynamische arbeidsmarkt

door Barbara Röell, Dicke Röell Breedveld Executive Search © 2009, Jubileum column OAWS

In een dynamische arbeidsmarkt worden de standaard carrièrepaden steeds minder gevolgd. Ambitieuze professionals hebben een goed beeld van eigen competenties, sterke en zwakke eigenschappen en weten wat ze willen.

Het volgen van je drijfveren en de passendheid in de organisatiecultuur zijn voor kandidaten cruciale peilers in hun keuzes, meer dan een logisch opgebouwd cv. In de zoektocht naar een vervolgstap durven kandidaten af te wijken van de gebaande paden. Ambitieuze professionals in de huidige arbeidsmarkt durven het roer om te gooien en te kiezen vanuit eigen kracht en kunde.

Organisaties hebben vaak een helder beeld van het functieprofiel en de vereiste competenties voor een vacature. Op zoek naar top potentieel, zijn zij in een krappe arbeidsmarkt genoodzaakt op zoek te gaan naar kandidaten uit andere branches. Zij zullen meer "out of the box" moeten kijken. De talentpool van geschikte kandidaten is mager en een organisatie zal meer moeten selecteren op de competenties van de kandidaat en de juiste cultuurclick dan de specifieke branche-expertise.

In het adviseren en stimuleren van "out of the box"-mogelijkheden kunnen de executive search bureaus toegevoegde waarde leveren. Uitgangspunt daarbij is een persoonlijke competenties en een cultuurprofiel van een professional. Dit biedt het fundament om te kunnen adviseren naar professional en organisatie.

De match tussen kandidaat en organisatie is voor vergelijkbare posities en herkenbare cv's redelijk eenvoudig via eigen netwerk en vacaturesites te maken. Echter een advocaat die graag een vervolgstap buiten de advocatuur wil maken, loopt vast in zijn of haar zoektocht. Zij willen geadviseerd worden door vakprofessionals in search en selectie over mogelijkheden in andere industrieën en andere rollen. Zij vragen advies over omgevingen waar hun talenten en competenties beter tot hun recht komen. Ook organisaties op zoek naar kandidaten uit andere sectoren hebben meer advies van een intermediair nodig over de mens achter de professie, dan de specifieke functie-inhoud.

Juist voor "out of the box"-mogelijkheden kunnen executive search bureaus waarde toevoegen aan de arbeidsmarkt. Noodzakelijke voorwaarde is dat alleen consultants die search en selectie als een vak beschouwen hierin meerwaarde kunnen leveren. Search en selectie professionals hebben een innovatieve kijk op ontwikkelingen in de markt, kennis van diverse functiegebieden en branches en kunnen competenties



filteren van expertise. Hierdoor zijn zij goed in staat om kandidaten en organisaties te attenderen op mogelijkheden die normaliter niet op hun "shortlist" terecht zouden komen. De branchevereniging OAWS speelt hierin een belangrijke rol; zij houden samen met de vakspecialisten het vakgebied hoog in het vaandel.

Barbara Röell

Dicke Röell Breedveld Executive Search