

Werving & Selectie als leiderschapsvraagstuk

Wie je aanneemt, bepaalt meer dan wie er start



Moore
& Partners

Introductie

Werving & selectie wordt vaak gezien als een praktisch proces.
Er is een vacature. Er zijn kandidaten. Er moet worden gekozen.

Maar ook hier geldt:
wie je aanneemt, zegt iets over hoe je leidinggeeft.

Niet alleen over de rol,
maar over verwachtingen, cultuur en richting.

Deze download verkent werving & selectie
niet als HR-proces,
maar als dagelijks leiderschapsinstrument.

Elke aanname is een signaal

Elke nieuwe medewerker zendt een boodschap uit.

Naar het team:

- wat hier wordt gewaardeerd
- welk gedrag wordt beloond
- wat 'goed genoeg' is

Naar de organisatie:

- hoe scherp keuzes worden gemaakt
- hoe serieus ontwikkeling wordt genomen

Ook wanneer dit niet expliciet wordt uitgesproken, wordt het wel gelezen.

Waarom werving & selectie zelden neutraal is

Op papier lijkt werving objectief:
cv's, gesprekken, competenties.

In de praktijk spelen andere factoren mee:

- tijdsdruk
- interne onzekerheid
- verschillende belangen
- onuitgesproken verwachtingen

De uiteindelijke keuze zegt daarom vaak
meer over de organisatie dan over de kandidaat.

De reflex om te kiezen voor 'veilig'

Wanneer druk toeneemt,
wordt zekerheid aantrekkelijk.

Herkenbare profielen.

Vergelijkbare achtergronden.

Bekende routes.

Dat voelt comfortabel.

Maar veiligheid bevestigt vaak
wat al bestaat.

De vraag is niet:

Wie past het beste in het team zoals het nu is?

Maar:

Wie helpt het team groeien naar waar het heen moet?

Wat je tolereert, bouw je in

Werving is geen momentopname.
Het is een vorm van ontwerp.

Gedrag dat je aanneemt:

- blijft
- vermenigvuldigt zich
- wordt norm

Wanneer je selecteert op 'geen gedoe',
krijg je vaak ook minder initiatief.

Wanneer je selecteert op aanpassingsvermogen,
krijg je beweging.

Dat is geen toeval.
Dat is leiderschap in actie.

Rolontwerp komt vóór kandidaat keuze

Veel wervingstrajecten beginnen bij kandidaten.
Maar de kernvraag ligt eerder.

Wat vraagt deze rol écht?

- uitvoeren of meedenken?

- volgen of richting geven?
- stabiliteit of vernieuwing?

Zonder scherp rolontwerp
kan geen enkele kandidaat goed landen.

Niet omdat die tekortschiet,
maar omdat het kader ontbreekt.

Werving & selectie als spiegel voor leiderschap

Een wervingstraject legt vaak iets bloot.

Bijvoorbeeld:

- onduidelijkheid over richting
- spanning in het team
- verschillen in leiderschapsstijl

Wanneer dat niet wordt erkend,
wordt werving een pleister.

Wanneer het wel wordt gezien,
wordt werving een interventie.

Wanneer werving versterkend wordt

Werving & selectie wordt versterkend wanneer:

- verwachtingen expliciet zijn
- keuzes uitlegbaar zijn
- leiders verantwoordelijkheid nemen voor richting

Dan gaat het niet om:

“Wie vullen we in?”

Maar om:

“Wat willen we toevoegen?”

Dat vraagt iets van leiderschap.

Maar het betaalt zich terug in duurzaamheid.

Werving & selectie binnen de visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we werving & selectie als een verlengstuk van leiderschap.

Niet los van strategie en cultuur,
maar er direct mee verbonden.

We helpen organisaties:

- rollen scherp te definiëren
- keuzes te expliciteren
- en talent te plaatsen dat past bij de fase

Niet om sneller te werven.
Maar om beter te versterken.

Slot

Werving & selectie is nooit alleen operationeel.
Het is altijd richtinggevend.

Wie dat erkent,
gebruikt werving niet om gaten te dichten,
maar om teams en cultuur bewust vorm te geven.

Niet door perfect te selecteren.
Maar door helder te leiden.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl