

Werving & Selectie bekeken vanuit de kandidaat

Wat er achter de schermen gebeurt en wanneer je interessant bent, ook als je niet actief zoekt



Moore
& Partners

Introductie

Werving & selectie lijkt overzichtelijk.
Vacature, sollicitatie, gesprek, beslissing.

En toch voelt het voor veel kandidaten anders.
Reacties blijven uit. Gesprekken lopen dood. Of kansen ontstaan onverwacht zonder dat je zelf iets hebt gedaan.

Deze download laat zien wat er achter de schermen gebeurt.
Niet vanuit de organisatie, maar vanuit het perspectief van de kandidaat.

Zodat je begrijpt:

- hoe keuzes worden gemaakt
- waarom timing zo bepalend is
- en wanneer je interessant bent, ook zonder actief te zoeken

Werving & selectie is geen neutraal proces

Werving & selectie wordt vaak gezien als objectief: cv's vergelijken, gesprekken voeren, kiezen.

In werkelijkheid spelen er meerdere lagen:

- interne prioriteiten
- tijdsdruk
- onzekerheid over wat écht nodig is
- belangen van verschillende stakeholders

De uiteindelijke keuze zegt daarom niet alleen iets over jou, maar vooral over de fase waarin de organisatie zich bevindt.

Waarom je soms niets hoort

Veel kandidaten interpreteren stilte als afwijzing. Maar stilte heeft vaak andere oorzaken.

Bijvoorbeeld:

- de rol is nog niet scherp
- intern is er twijfel over het profiel
- prioriteiten zijn verschoven
- besluitvorming stukt

In die fase worden kandidaten niet afgewezen. Ze worden geparkeerd.

Niet omdat je niet past, maar omdat het proces zelf nog niet klopt.

Wanneer je interessant bent zonder actief te zoeken

Interessant zijn begint zelden bij beschikbaarheid. Het begint bij relevantie.

Je bent interessant wanneer:

- je huidige rol je zichtbaar laat groeien
- je keuzes consistent zijn
- je verhaal klopt bij de context

Veel organisaties zoeken geen 'nieuwe baan'-kandidaten, maar professionals die bewust op hun plek zitten.

Juist dat wekt vertrouwen.

Waarom een goed cv niet doorslaggevend is

Een cv is een toegangsbewijs.
Geen eindbeslissing.

Wat zwaarder weegt:

- hoe je spreekt over je rol
- hoe je omgaat met verantwoordelijkheid
- hoe je reflecteert op wat wel en niet werkte

Werving & selectie draait minder om *wat je deed*, en meer om *hoe je het deed en waarom*.

Wat recruiters en hiring managers écht proberen te begrijpen

Achter elk gesprek zit een onderstroom aan vragen:

- Past deze persoon in onze fase?
- Vraagt deze rol om stabiliteit of beweging?
- Brengt deze kandidaat rust of extra spanning?

Die vragen worden zelden letterlijk gesteld, maar ze bepalen wel de uitkomst.

Daarom voelt werving & selectie soms subjectief. En dat is het ook.

Zichtbaar zijn zonder jezelf te pushen

Zichtbaarheid betekent niet:

- continu solliciteren
- “open to work” zijn
- jezelf verkopen

Zichtbaarheid ontstaat door:

- een helder professioneel profiel
- consistente keuzes
- geloofwaardige stappen

Recruiters herkennen snel het verschil tussen gericht bewegen en onrustig zoeken.

Wanneer afwijzing weinig met jou te maken heeft

Veel afwijzingen zijn geen oordeel over kwaliteit.
Ze zijn een gevolg van:

- veranderde omstandigheden
- interne onzekerheid
- herijking van het profiel

Wie dit begrijpt,
neemt afwijzing minder persoonlijk en beweegt bewuster verder.

Werving & selectie vanuit de visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners kijken we in werving & selectie niet alleen naar geschiktheid, maar naar samenhang.

Tussen:

- mens en rol
- ambitie en omgeving

- fase en potentieel

Niet om zoveel mogelijk matches te maken,
maar om duurzame stappen mogelijk te maken voor organisatie én
kandidaat.

Slot

Werving & selectie is geen exacte wetenschap.
Het is een samenspel van timing, context en vertrouwen.

Wie begrijpt hoe het werkt,
kan rustiger bewegen. Ook zonder actief te zoeken.

Niet door jezelf harder te positioneren.
Maar door kloppend te zijn in je keuzes.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl