

Talent Management

Het 'Talent niet te vinden?!?'

Waarom dat 'Talent' maar niet kan worden gevonden? In simpele bewoording waarom dat zo is en wat daar aan kan worden gedaan.

Auteur: **René Civile®** voor **NumoQuest®**
Copyrights: **NumoQuest® 1996-2013**
Mei 2013
Versie: 1.0

Talent Management

Sinds het uitbreken van de crisis heeft het bedrijfsleven de aanzet gegeven tot verregaande 'flexibilisering' van de arbeidsmarkt. Ontslag recht en vergoedingen moesten eenvoudiger, sneller, goedkoper. Men heeft bij Balkekende, Bos, Donner, Rutte, Kamp, Asscher, zeer gewillige voorstanders gevonden.

Donner stelde zelfs'Iedereen in de zzp. Goed voor de zzp-er, goed voor de economie.'

Alle politieke hoofdrolspelers zelf hebben zich puissant goed verzorgd en hebben geen enkele last van alle problemen die u als lid van het bedrijfsleven heeft, u als zoeker naar dat Talent, u als zakelijke beslissingnemer, u als recruiter, HR specialist of 'Talent manager'.

In hele eenvoudige lijn de gevolgen van die stappen die sinds 2008 werden gezet, de huidige stand van zaken maar ernstiger nog, waarom recruiters, HR professionals en die 'selfproclaimed' 'talent manager' uw talent maar niet blijkt te vinden.

Talent Management

Huidig momentum

In het eerste kwartaal 2013 piekt de werkeloosheid tot ongekende hoogte. Het CBS en de overheid presenteren alarmerende cijfers. De cijfers zijn nog veel alarmerender. Want in de gepresenteerde cijfers zijn namelijk geen zzp-ers opgenomen. Daar heeft men tot nu toe geen onderzoek naar gedaan.

Tel hierbij op dat de uittreding van de 'grijze golf', de babyboomer, al lang is begonnen. Een ontwikkeling waar niemand over schijnt te spreken !!?

Recentelijke convenanten

Vrij recentelijk hebben overheid, onderwijs, bedrijfsleven en de regio's verregaande afspraken gemaakt, groter en breder in te zetten om de aansluiting tussen onderwijs, techniek en het bedrijfsleven te vergroten. Er is namelijk een groot tekort in de technische sector en de IT, een gat dat alleen maar groter zal worden. Daarom dus Er is hiervoor een aanloop budget gereserveerd van enkele tientallen miljoenen.

De grote waarheid achter

Men roept dat men grote tekorten heeft doch die tekorten en de stelselmatige presentatie daarvan en de cijfers zijn allang niet meer in lijn met een 'acceptabele waarheid'. De werkelijke reden is namelijk dat het bedrijfsleven, o.m. ingegeven door de economische stand van zaken en winstbejag, de wisseling heeft bedongen van duurder ervaren senior personeel voor jonger, onervaren, maar vooral goedkopere professionals.

De ontslagregelingen zijn volkomen versoberd en het ontslagrecht danig versoepeld.

De grote consequenties

- Wegvloeien van Human capital

In de relatieve korte tijd van die 'flexibilisering' van de arbeidsmarkt, is in relatief korte tijd een grote kennis en ervaringskern uit de arbeidsmarkt gevloeid.

- Uittreding van de babyboomer

De uittreding van de babyboomer is een feit en deze zal de komende jaren steeds groter worden.

- Kennis, ervaring en kwaliteit

Kennis, ervaring en kwaliteit is met het uittreden van beide voorgaande groepen aan ernstig verval onderhevig. Deze trend is breed in de zakelijke samenleving merkbaar

- Zakelijke continuïteit

De zakelijk continuïteit is ernstig ondermijnd . Vaak is niet gemeten wat de kosten zijn van de uittreding per onderneming . Schade die door vervanging van junior/medior niet meer kan worden opgevangen.

- Doorgeven van kennis en ervaring

Ook het doorgeven van de zakelijke kennis en ervaring, van generatie op generatie, heeft een ernstige aanslag ondergaan. Een aanslag die zeker financiële en zakelijke consequenties heeft.

Talent Management

- **Oplopende kosten door uittreding**

Het is duidelijk dat de kosten ernstig zijn opgelopen door de stappen die zijn gezet door overheid en bedrijfsleven.

- **Struisvogelpolitiek**

Op menig niveau en manier wordt de werkelijke economische schade gebagatelliseerd, cijfers ernstige gemanipuleerd en zelfs ontkennt of onbesproken gelaten.

Talent, talent management, talent managers

Sinds het uitbreken van de crisis in 2008, is er een groep professionals, 'specialisten' in Nederland opgestaan. De 'Talent' manager. Plots heeft men bedacht dat als we ons nu 'talent manager' noemen, 'talent management' gaan bedrijven, dat we dan 'de nieuwe stroming' beter en sneller kunnen ondersteunen en bedrijfsleven beter van dienst zijn.

Publicaties

De pretentieuze en soms laakbare publicaties liegen er niet om. Recruiters, HR professionals en die 'talent managers' verdringen elkaar om het hardst om u, het bedrijfsleven klaarblijkelijk van dienst te kunnen zijn. Hiervoor heeft men natuurlijk tal van een unieke combinatie van tools, methoden en inzichten om u, het bedrijfsleven, van zeer goed talent te voorzien.

In menig publicatie is dan intussen tot arren moede toe, uit de doeken gedaan hoe dat wel niet zou moeten, en intussen zijn al hele boekenkasten met nieuwe wegen en inzichten volgeschreven. U, het bedrijfsleven hoeft alleen maar te volgen en

Groot alarm!

Recruiters, HR professionals en talent managers kunnen dat talent vrijwel niet meer vinden. De ene paniek loopt door in de volgende. Plots moeten er allerlei miljoenen verslindende zaken worden bedacht en opgezet door door politiek en professionals die geen enkel inzicht blijken te hebben van de werkelijke problemen en erger, de werkelijke schade en consequenties die het tot nu toe allemaal te weeg heeft gebracht.

Talent Management

Het simpelste proces

U, manager van het bedrijfsleven, HR professional, heeft een wensenlijstje waaraan 'talent', waar u toch zo naar schijnt te hunkeren aan moet voldoen. Vervolgens gaat HR voor u aan de slag en publiceert dat wensenlijstje. Vervolgens komt er een keten op gang die die

De kans dat u, manager van het bedrijfsleven, dat 'Talent' aan tafel zal krijgen reduceert tot minder dan 2%!!!!

U leest het goed. Minder dan **2%**. Kort en goed geven wij u aan hoe dit komt.

Uw wensenlijstje?

Uw wensenlijstje is tegenwoordig al in meer dan 60% van een niveau dat de combinatie van gevraagde, gewenste, kennis en kunde, niet verenigbaar is, laat staan realistisch te noemen. Later zullen wij u een voorbeeld geven.

HR professionals

U kunt van HR professionals zeker er niet altijd van op aan dat zij inhoudelijk kennis dragen van hetgeen u verlangt. Zij kunnen in meer dan **70%** de afweging niet maken of uw wensenlijst a: realistisch is en b: een goede inschatting van de kans maken u te bedienen van de juiste v/m. Mocht HR de vraag zelf ter hand nemen alleen al, dan is de kans dat u de beste kandidaat een keer te zien/spreken krijgt al kleiner dan die zelfde **70%**.

De recruiter/Talent manager

Mocht HR besluiten uw vraag, of misschien doet u dat zelf wel rechtstreeks, uit te zetten bij een recruiter of 'talent manager', dan gaat de wetmatigheid eerder gesteld, ook hier op. Meer dan 50% van de professionals van deze categorie zijn niet in staat uw aanvraag op juiste merite en haalbaarheid te beoordelen.

In de praktijk treed hier, met dezelfde genoemde percentage, vaak ook al ruis op waardoor het percentage van slagen met een nog hoger percentage zal afnemen.

De eerste schifting I

Momenteel is de situatie dat men op elke gepubliceerde vacature, van branche tot branche uiteraard, minstens vijftig tot zeventig cv's tegemoet mag zien als eerste reactie. Uiteraard moet er uit die stapel een eerste schifting worden gedaan en doorgaans gebeurd dit door software die voorzien is van de steekwoorden die u, manager van het bedrijfsleven, heeft opgesteld.

Talent Management

De eerste schifting II

1. CV's die op vacatures worden toegeschreven

Het is een statistisch gegeven dat ongeveer **40%** van de cv's op een vacature worden 'toegeschreven'. Ongeveer een kleine **10%** is regelrechte valsheid in geschrifte. Het toeschrijven op een vacature wordt zelfs door een flink percentage recruiters en 'talent managers' geadviseerd om een grotere kans te maken door deze eerste schifting te komen.

2. Niet herkennen van professionele aanname

U kunt zich misschien voorstellen, beste manager van het bedrijfsleven, dat er taken zijn, die niet woordelijk hoeven worden verrat. Als u namelijk in uw lijstje hebt opgenomen, Nederlands spreken, en iemand bezit als kandidaat de Nederlandse nationaliteit, dan staat er niet per definitie 'Nederlands sprekend' in haar of zijn CV.

Een groenteboer zal niet in haar of zijn cv vermelden dat die verstand heeft van 'appels' en 'peren' Terwijl die gewoon AGF expert in het CV heeft staan. Zij of hij neemt aan dat de betreffende recruiter, HR specialist of u als manager, begrijpt dat AGF staat voor Aardappelen, Groente, Fruit. Een kandidaat houdt geen rekening met software die dat onderscheid niet kan maken of een recruiter/talent manager, die niet eens een blik in dat cv werpt.

Statistisch gebeurt het in meer dan 45% van de gevallen dat een cv wordt afgewezen omdat bepaalde 'steekwoorden' niet in het cv waren opgenomen. Steekwoorden die in die gevallen gewoon onderdeel uitmaken van de taakbeschrijving, doch niet expliciet gespecificeerd.

Even een pas op de plaats makend hier. Hoe groot is nu de kans, beste manager uit het bedrijfsleven, dat u nu procentueel gezien, het beste 'Talent' dan zal vinden?

*Als we hier voor de illustratie het getal **60%** hanteren, **60%** kans dat u dat 'Talent' **niet** zult vinden, heel redelijk is.*

De schifting III

Uiteindelijk blijven er uit die grote stapel maximaal vijf kandidaten over. Deze vijf worden door de betreffende 'onderzoekende' professional aan een nader onderzoek onderworpen.

- Motivatie brief

Het is al een standaard gegeven dat men verlangt van een kandidaat dat zij/hij een motivatiebrief schrijft. Hier pretendeert de HR professional, de recruiter, de 'talent manager' 'iets' aan te kunnen ontlenen. Ook hier gebeuren twee dingen.

De recruiter, HR professional, 'talent manager'

Zijn in meer dan **50%** van de professionals niet geschoold een gedegen analyse te kunnen maken van een tekst die op subjectieve gronden van iemand is gevraagd. Als men iets aan een motivatie brief zou willen ontlenen dan is het hooguit te lezen hoe graag de betreffende kandidaat vindt dat zij/hij toch een gooi zou willen doen naar die openstaande vacature.

Talent Management

De kandidaat

Natuurlijk wil een kandidaat aan de slag en zal haar/zijn uiterste best doen een klinkende motivatie te maken, ook al past de motivatie niet bij de kandidaat of realiteit.

Als er gevraagd wordt om een teamplayer, iets wat de kandidaat eenvoudigweg niet is, dan is zij/hij op papier plots een teamplayer. Er is een hypotheek, twee schoolgaande kinderen, de tennisclub en een schoorsteen die moet roken tenslotte.

In een aanzienlijk percentage van het recruitment traject, wordt ook hier een beslissing genomen voor u. Exit of door naar de volgende ronde.

Pas op de plaats. Hoe groot is nu denkt u, mijn beste manager, dat u die kandidaat aan tafel zal krijgen? Juist. U kunt er op dit punt van op aan dat **de kans 75% groot is dat u die niet zal gaan krijgen.**

Meerdere sporen

Vanaf hier gaat het traject over verschillende sporen. We noemen u er enkelen hier.

Sociale media

Recruitment, HR, talent management schermt met vele methoden een kandidaat 'door te lichten...'. De sociale media is een opkomende hype. Wat denkt u mijn beste manager uit het bedrijfsleven?

Klein voorbeeld.....

Ik bezit een account op facebook. Deze is privé. Vele zaken zijn door mij afgeschermd. Niet dat ik iets te verbergen heb maar, hou zaken en privé graag gescheiden. Wat zou u daar aan ontlenen?

Nu wil het geval dat mijn laptop regelmatig door mijn dochttertje wordt gebruikt. Ik scherm dat graag af. Zij mag de spelletjes spelen op facebook die zij wil. Op facebook ziet men regelmatig meldingen van die spelletjes. Ben ik een persoon die in de ogen van de recruiter, HR professional of 'talent manager' mijn tijd verdoe met het spelen van spelletje op het internet?

Ik ken mensen die niets met facebook hebben en dus daar ook niet te vinden zijn. Wat gaan we daar aan ontlenen?

Google

Veel recruiters, HR professionals of talent managers hanteren google als methodiek. De vraag hier is of de betreffende professionals wel de kennis kunde en ervaring hebben iets te ontlenen aan hun subjectieve oog en daar een beslissing op baseren.

We hebben het hier dan ook nog niet eens gehad over een fenomeen die steeds vaker voorkomt, identiteits diefstal.

Beslissingen hier op gebaseerd reduceren de kans dat u de beste kandidaat aan tafel zult krijgen nog verder. De kans dat u nu de kandidaat nog gepresenteerd zal krijgen is al **kleiner dan 15%.**

Talent Management

Discriminerende criteria

In deze tijd word er door recruiters, HR professionals, talent managers, kwistig gebruik gemaakt van een kwalijke manier van werken. Deze word zelfs door de overheid breed toegepast. Discriminatie. Saillant detail hier is dat de recruiter, de HR professional, de 'talent manager' weet dat zij zich laakbaar en zelfs strafbaar maken op het moment dat zij discrimineren.

Toch weten zij dat zij vrijwel geen enkel risico lopen te worden vervolgd. Want de kandidaat die dat zou doen zou wel gek zijn nietwaar?

We noemen er even enkelen die gemeengoed zijn

- **Leeftijdsdiscriminatie**
- **Achtergrond discriminatie**
- **ZZP**
- **Te grote afstand tussen moment en laatste opdracht/werkgever**

Het percentage dat u nu nog uit kunt zien om werkelijk het beste talent, los van andere methoden die men zou kunnen opperen, tot minder dan **2%**

Talent Management

Tenslotte

In de hausse aan publicaties, voorstellingen van zaken, bergen aan initiatieven, investeringen voor de toekomst in onderwijs en 'jong en aanstormend talent'

Is de eenvoudige realiteit dat

- Het aantal leerlingen dat de exacte/technische opleidingen kiest, neemt al jaren af
- Het niveau van de afgestudeerden sluiten vaker niet dan wel, aan de openstaande vacatures
- Het inzetniveau van het 'jonge talent' is zeer marginaal
- Het ervaringsniveau van 'jong talent' ontoereikend
- Kennisborging in veel organisaties niet of te summier geregeld

In die tussentijd zit u, mijn beste zoekende manager uit het bedrijfsleven met toenemende tekorten en wordt u geconfronteerd met steeds grotere tekorten.

Feit is dat recruitment, HR professionals, talent managers, met de beste wil van de wereld, voor meer dan 75% een zeer groot probleem in stand aan het houden is door

- Klaarblijkelijk u niet te zeggen dat uw wensen/eisen niet altijd even realistisch is
- U geen garanties te kunnen geven betreffende de kennis en ervaring van kandidaten
- U niet op de hoogte brengen dat er heel veel talent aanwezig is en beschikbaar.....

Maar dat dat 'Talent' door u of voornoemden niet in overweging worden genomen. En dat maakt het dat er collectief sprake is van een miljarden schade aan de toch al zo'n slechte staat van de Nederlandse economie.

De vraag hier is;

Kiest u voor het steeds groter wordende gat met de schade die eveneens toe neemt?!?

Of kiest u nu voor inzicht in het echte talent, dat Talent wat meer dan 90% van HR, recruitment en 'talent managers' maar niet blijken te kunnen vinden?