

Tekst Wouter Keuning

Gezocht:

Werkgevers zijn anno 2007 massaal op zoek naar de nieuwe 'homo universalis', getuige het enorme eisenpakket in hun vacatureteksten. Twintig jaar geleden waren alleen een goede opleiding en de juiste werkervaring genoeg om aan de bak te komen. 'Bedrijven zijn inmiddels lichtelijk doorgeslagen.'

'In deze krant staat een advertentie waarin kandidaten voor de vacature "hoofdredacteur *Trouw*" worden opgeroepen zich te melden. Negen jaar geleden stond er ook zo'n advertentie in de krant, maar die was een stuk kleiner.' Dit schreef scheidend hoofdredacteur van het dagblad *Trouw*, Frits van Exter, enkele maanden terug in een column in zijn krant. De observatie die daarop volgt is treffend. 'Als ik de lijst met gevraagde kwalificaties zie, zou ik niet graag in zijn of haar schoenen staan. De tekst kan wat intimiderend overkomen.'

De Engelse taal ontbrak twintig jaar geleden nog volledig in vacatures en sollicitatiebrieven moesten toen nog handgeschreven aangeleverd worden. Een vergelijking van vacatureteksten van twintig jaar geleden met teksten voor vergelijkbare functies nu, leert bovendien dat wat Van Exter waarneemt voor de krantenwereld, bepaald geen uitzondering vormt op de rest van de arbeidsmarkt. Waar werkgevers vroeger naar mensen zochten met een goede opleiding en wat nuttige werkervaring, hebben bedrijven tegenwoordig eisenpakketten waar waarschijnlijk zelfs über-homo universalis Leonardo Da Vinci steil van achterover zou slaan. Natuurlijk, hard skills als opleiding en werkervaring zijn nog steeds belangrijk, maar daarnaast verlangen werkgevers vaak talloze soft skills. Sla een willekeurige krant open, blader door naar de vacaturepagina's en verwonder je over

stressbestendige
alleskunner met
hands on-mentale

vroeger moesten ze

ij moet nu

Denk
solution m
WOW
Hand

zij noemden

wij hebben
het over

'business'

de eisen waar een gemiddelde banenzoeker anno 2007 aan moet voldoen. De ideale kandidaat voor een willekeurige functie is tegenwoordig een stressbestendige, ambitieuze, energieke, resultaatgerichte, pro-actieve, besluitvaardige en representatieve teamplayer. Bij voorkeur natuurlijk mét een hands on- en zónder een negen tot vijf-mentaliteit.

Een rondgang langs een aantal arbeids-

flexibele, ambitieuze vooruitstrevendheid succesvol willen zijn Doen n. Durven. Doen naging op academische niveau hebben gedaan maken en bewaken doelstellingen

markdeskundigen en recruiters wijst uit dat de vraag in huidige vacatures naar mensen die beschikken over een zeer breed palet aan soft skills, zich eenvoudig laat verklaren. In koor wijzen de deskundigen op de belangrijke verschuiving die zich de afgelopen decennia in de economie heeft voorgedaan: die van een industriële naar een diensteneconomie. Deze verschuiving heeft ervoor gezorgd dat

werkgevers andere eisen moeten stellen aan hun werknemers dan vroeger, zegt hoogleraar Arbeidsmarktanalyse aan de Rijksuniversiteit Groningen, Jouke van Dijk. Voor de duidelijkheid chargeert hij: 'Of een werknemer in een koekjesfabriek vroeger nou futloos en ongewassen of fris en energiek achter de lopende band stond: het maakte niet zo heel veel uit. Als aan het eind van de

dag de koekjes maar allemaal in dozen zaten.' De extra eisen die nu gelden zijn bijna allemaal terug te voeren op het feit dat de dienstverlenende sector enorm is gegroeid, weet Van Dijk. 'Alles is nu dienstverlening. Bijna iedereen heeft klantcontacten. Daarvoor moet je communicatief vaardig zijn en keuzes kunnen maken. En omdat we tegenwoordig in een 24-uurs economie leven, moet iedereen

constant bereikbaar zijn, ook 's avonds. Daar past geen negen tot vijf-mentaliteit bij.' Roel Carati van Björk Executive Search vult Van Dijk aan. 'Bedrijven worden ook veel meer dan vroeger afgerekend op service, klantgerichtheid, flexibiliteit en dat soort zaken. Het is dus logisch dat ze op zoek zijn naar werknemers die dat soort competenties hebben.'

Eveliese Luiting van MyRecruiter.nl denkt dat de uitgebreide eisenpakketten van werkgevers ook voortkomen uit de toegenomen arbeidsmobiliteit, waardoor dienstverbanden veel korter zijn geworden dan vroeger. 'De generaties voor ons werkten veel langer voor dezelfde baas dan wij. In die lange periode konden werkgevers hun werknemers dus nog helemaal kneden. Nu werken mensen veel korter voor een werkgever en is het voor bedrijven dus van groter belang om meteen mensen met een duidelijke eigen persoonlijkheid aan te nemen. Al die eisen op persoonlijkheidsvlak sluiten daarbij aan.' Ook de professionaliseringsslag die de recruitmentbranche in de afgelopen twintig jaar heeft gemaakt, is een verklarende factor, meent Luiting. 'Vroeger werden vacatureteksten gewoon geschreven door de kantoorchef. Die bedacht zich niet dat het heel nuttig kan zijn - ook toen al - als mensen naast werkervaring en een goede opleiding ook over de nodige soft skills beschikken. Zoeken naar goede kandidaten is nu echt een vak geworden, met aandacht voor al die facetten.'

De recruitmentbranche mag dan volgens Luiting volwassen zijn geworden, de vraag is wel hoe zinvol het is dat inmiddels bijna alle bedrijven dergelijke ellenlange en vaak idenieke

wensenlijsten opnemen in hun vacatureteksten. Als iedereen om mensen vraagt met hetzelfde soort competenties, onderscheid je je daar ook niet meer mee. Baanzoekenden en lezers van al die teksten bekruipt bovendien al snel het gevoel dat het om nogal voor de hand liggende en daarmee loze kreten gaat. **Welk bedrijf is nu op zoek naar een ongeïnteresseerde eenling met een hands off-mentaliteit die de klant overspannen en onpersoonlijk benadert?**

'Ik denk inderdaad dat sommige bedrijven lichtelijk zijn doorgeslagen in de eisenpakketten die ze op tafel leggen', zegt Roel Carati van Björk Executive Search. 'Uiteindelijk is het noemen van die zaken alleen maar nuttig als je definieert wat je er precies mee bedoelt, het daadwerkelijk meet en er dan vervolgens ook op selecteert. En zo'n écht diepgaande analyse is een nogal uitgebreid karwei,' weet Carati uit eigen ervaring. 'Sommige soft skills zijn direct aan de oppervlakte zichtbaar. Representativiteit en communicatieve vaardigheden zijn skills die je direct in een gesprek beoordeelt. Wil je dieper kijken, naar bijvoorbeeld flexibiliteit, motivatie, energieniveau en teamwork, dan zal je een stuk verder moeten gaan met bijvoorbeeld persoonlijkheidstesten en motivatieonderzoeken. Dan meet en weet je pas echt wat.'

Hans Junggebur, voormalig hoogleraar arbeidsmarkt aan de Universiteit van Amsterdam en tegenwoordig HRM-manager bij Maxeda (voormalig Vendex/KBB), sluit zich bij Carati aan. 'Wil je echt serieus te werk gaan, dan moet je, als je kandidaten daarop werft tenminste, die competenties tijdens een intake ook meten en dat na vijf jaar nog een keer doen. Hoe creatief en ondernemend kwam iemand binnen en hoe heeft hij die competenties in de loop van de jaren ontwikkeld? Dat dat nergens gebeurt, laat zien dat bedrijven dat allemaal heel wat minder belangrijk vinden dan ze doen voorkomen.' Hoewel ook hij wijst op de verschuiving van een industriële naar een diensteneconomie, omschrijft Junggebur een deel van alle nieuwe eisen als een 'wassen neus'. 'Voor een deel is het gewoon lawaaipegaaicn en praten bedrijven elkaar maar wat na.' En dat terwijl veel bedrijven die werven op creatieve, energieke en ondernemende mensen daar vaak helemaal niet naar op zoek zijn, is de ervaring van Junggebur. 'Veel bedrijven hebben juist baat bij mensen die ze in hun systeem in kunnen passen. Bij al te ondernemende en energieke types moeten die eigenschappen ingedamd worden om dat te laten slagen.'

Met andere woorden: je zegt met zo'n vacature met hoogdravende eisen ook nogal wat over je eigen bedrijf. Junggebur: 'Je moet er van tevoren goed over nadenken of je de

verwachtingen die je schept ook waar kunt maken.' Bovendien, vindt hij, is de hoeveelheid eisen niet billijk jegens mensen die net de arbeidsmarkt betreden. 'Hoe kan iemand die net klaar is met studeren nou aan al die eisen voldoen?' Luiting van MyRecruiter.nl kan zich niet helemaal vinden in de benadering van Junggebur. 'Natuurlijk is het schaaap met de vijf poten heel moeilijk te vinden. Maar dat betekent toch niet dat je niet heel erg je best moet doen om iemand te vinden die aan zoveel mogelijk van die eisen voldoet?' Hoogleraar Arbeidsmarktanalyse **Jouke van Dijk** denkt dat het sowieso niet veel moeilijker is geworden voor bedrijven om kandidaten te vinden die voldoen aan de nieuwe hogere eisen. 'Het onderwijs is de afgelopen jaren ook mee veranderd. Tegenwoordig gaat het allemaal om werken in groepen, presentaties geven en competentiegericht leren.'

Of het schaaap met de vijf poten zich al bij *Trouw* heeft gemeld voor de baan van Van Exter en of er inmiddels een geschikte 'universele hoofdredacteur' is gevonden, is niet bekend. Haast is wel geboden: de huidige hoofdredacteur zwaait af op 1 april. Om de kans op het vinden van de juiste man of vrouw wat te vergroten, zwakte Van Exter in zijn column de 'intimiderende' vacaturetekst dan ook graag af middels een persoonlijke en niet onbelangrijke voetnoot. 'Het is óók een heel leuke baan.'

Voor achtergrondinformatie over de verschuiving van een industriële - naar een diensteneconomie, zie Carp.nl/groeit



ging
ealu