

Peace for Talent

Het is oorlog. Althans, wanneer ik de vele artikelen volg over het tekort aan talent, de grote uitstroom van senioren, de hoeveelheid vastlopende veertigers, de alarmerende cijfers over burn out en andere vormen van levenscrises die ons overkomen. Het is oorlog op de arbeidsmarkt. *The war for talent* zoals *FEM Business* zo vet kopte op de cover.

Heerlijke tijden voor mijn kinderen. Ik verwacht binnenkort dat de executive recruiters via de Universiteit van Nyenrode (met haar *Powerhouse*, nog zo'n vechterm) mijn kinderen, die zeer getalenteerd zijn overigens, zullen benaderen voor een baan in 2016 met concurrerende voorwaarden. Mijn oudste dochter is nu 13, ze zal dan wel ongeveer arbeidsmarktrijp zijn en als soldaat dienen in de talentenstrijd. Ik geloof er helemaal niet in, in deze agressieve aanpak van de krapte in het aanbod op de arbeidsmarkt.

In India, waar ik op dit moment verblijf, zie ik de ongelooflijke strijd die gaande is om de jonge academicus. Tot en met flyeren voor de deur van de concurrent kapen bedrijven hen weg. Met geleende salesstrategieën als 'bij aankoop van twee tubes tandpasta de derde gratis', zien we nu wervingen met de actieslogan: 'neem je je collega ook mee naar ons bedrijf, dan verdubbelen we je bonus'. Het suffe van deze werkwijze is dat de op deze manier gegenereerde instroom van nieuwe mensen vaak even groot blijkt als de uitstroom. Als je zelf mensen werft op een manier die geen enkele persoonlijke betrokkenheid creëert, hoe kun je dan van de vers ingestroomde professionals verwachten dat ze willen blijven? Waarom zouden ze? Ze bedienen zich van dezelfde wapens en zijn weg als ze ergens anders een beter aanbod krijgen. Hoe is het eigenlijk voor de eigen organisatie als de concurrent dezelfde recruiter inhuurt om jouw talent weer aan hem door te verkopen? We kweken zo het tegenovergestelde van commitment; we registreren zo onze eigen oorlog.

Ik had de eer dit najaar een workshop te geven aan het SP Jain Institute for Management and Research. Een top-tien MBA-school in India. Het is een eliteschool, zo vind ik al snel uit: zeer hoog collegegeld voor zeer jonge Indiërs van rijke komaf. Baan al geregeld; de recruiters zijn er al bij in het eerste jaar! Tijdens het voorafgaande college was het onderwerp *Cost Management*. Ik vraag de studenten hoe ze naar medewerkers in organisaties kijken vanuit dit perspectief. Het voor de hand liggende antwoord: 'medewerkers zijn de grootste kostenpost'. En de flauwe vraag die ik daarop stel: 'En hoe zie je jezelf in die redenering?' levert een eveneens



flauw antwoord op: 'Dat is anders, ik heb straks een MBA-grad en ben dus van echt toegevoegde waarde voor de organisatie.' *Need I say more?*

De dag nadien spreek ik met Sanjiv, een verlichte CEO van een internationale bank in Mumbai. Hij ergert zich aan de wedloop, en wil die doorbreken. We ontwikkelen de gedachte dat de exclusieve kijk naar talent zijn tijd heeft gehad. Net als IT-company Infosys doet: niet meer uitsluitend mikken op toptalent maar langdurig zelf werken met potentieel talent, ze herkennen, in huis halen, veel mogelijkheden bieden voor leren en ontwikkelen en groot maken vanuit wederzijds belang. Dit vraagt om een langdurige en duurzame investering in medewerkers. HR zal niet meer willen komen met korte termijn-, instant oplossingen, maar zal zich transformeren tot een partner die zowel de organisatiebelangen als de individuele belangen dient. Stop met weggakpen en ruzie maken over de verdeling van talent, ofwel welk stuk van de taart voor jou is. Werk gezamenlijk aan het vergroten van de taart. Dan is je eigen stuk automatisch groter. Wel jammer voor de alleen al 400 geregistreerde recruiters in Mumbai die rijk worden van de oorlog. 't Wordt een klein taartje voor hen.

Robert van Noort is voorzitter van NVO2, de vereniging van HRD-professionals, en partner bij Kessels & Smit, The Learning Company.