

Social distancing op het werk

Wordt digitale rekrutering en thuiswerk de echte toekomst?

■ Charlotte Castelein en Nancy De Coensel

Intussen zijn we zes maanden na de light lockdown van maart. Een periode waarbij iedereen van de ene op de andere dag werd gedwongen tot thuiswerk en digitaal werken. Is de manier van werken nu voor altijd veranderd?

Uit een online bevraging bij onze consultants leerden we veel over onze toekomstige manier van werken. Terwijl vóór COVID-19 meer dan negentig procent van onze interviews met kandidaten face-to-face plaatsvonden, pleiten onze consultants nu voor meer online interviews. Onze consultants menen dat zij een evenwaardige kwaliteit behalen met online interviews én er zijn ook heel wat voordelen aan verbonden. Zo kunnen interviews sneller worden ingepland omdat de kandidaat zich niet hoeft te verplaatsen, is de kandidaat meer relaxed omdat hij in zijn eigen omgeving vertoeft en kan het resultaat van het interview sneller worden opgeleverd. Heel wat voordelen dus, maar er zijn ook aandachtspunten. Als je een kandidaat persoonlijk ontmoet, kan je gemakkelijker een vertrouwensrelatie opbouwen. Bij online interviews blijft het contact toch oppervlakkiger. De kandidaat geeft zich minder bloot en bij minder communicatieve kandidaten verloopt het soms wat stroever. Daarom vullen we onze online interviews aan met de afname en bespreking van een online *reflector drives* test om introverte personen toch van op afstand te kunnen doorgronden.

Omdat het persoonlijke contact met de kandidaten en klanten op de eerste plaats komt en het cruciaal is om op zoek te gaan naar wat mensen en organisaties écht belangrijk vinden, vermoeden we dat een deel van de online rekrutering toch weer plaats zal maken voor persoonlijke interviews. En dat afhankelijk van het type profiel dat we zoeken. Voor expertfuncties is online een zeer goed en even kwaliteitsvol alternatief, voor senior- en managementfuncties lijkt het ons aangewezen om toch dat persoonlijk contact te behouden.

Vaste overlegmomenten

Een gevolg van de digitale rekrutering is het minder fysiek op kantoor aanwezig zijn. We vinden het vooral fijn om niet in de files te staan, daardoor tijd te winnen en zo bij te dragen aan een beter milieu. We zijn ook productiever, werken efficiënter en kunnen ons beter focussen. Thuiswerk draagt ook bij tot een betere balans tussen werk en privé.



> **Charlotte Castelein en Nancy De Coensel** (Bakker & Partners)
"Het kantoor is een ontmoetingsplaats voor collega's en we beseffen nu beter dan zes maanden geleden dat we daar gelukkig van worden." © GF

Anderzijds missen we de collega's, het samen vieren van successen, de gezelligheid van de babbel aan de koffiemachine. Voeg daar gerust nog aan toe dat de grens tussen privé en werk thuis makkelijker vervaagt en we minder sociaal contact en fysieke beweging hebben. Daar komt nog bij dat de uitwisseling met collega's een verrijking is voor de job, je eigen inzichten en het genereren van business.

We vinden het bij Bakker & Partners ook belangrijk om de verbinding met het bedrijf en de cultuur te behouden. Daarom overwegen we om samen aanwezig te zijn op kantoor op bepaalde vaste overlegmomenten, want elkaar zien is nodig om energie op te doen en het samen aanwezig zijn in een professionele omgeving en context geeft ons die broodnodige extra boost. Tussen de vaste overlegmomenten op kantoor kunnen we contact houden via telefoon of mail en kunnen we meer korte meetings inplannen. We moeten vaker dan vroeger afstemmen om te vermijden dat elkeen op een eiland gaat zitten of ieder zijn eigen weg gaat. Want te veel thuis zitten zorgt voor verlies aan creativiteit, samenhang en engagement. Het kantoor is een ontmoetingsplaats voor collega's en we beseffen nu beter dan zes maanden geleden dat we daar gelukkig van worden. Naast de zuiver professionele context denken we eraan om frequenter teambuildings te organiseren of elkaar te zien buiten het werk, iets te gaan eten of drinken en samen onze successen vieren. Want naast fijne collega's, zijn we vooral een groep fijne mensen. En dat willen we niet missen! 📍

De auteurs, Charlotte Castelein en Nancy De Coensel zijn respectievelijk Managing Partner en Senior Consultant bij Bakker & Partners. Zij schreven deze bijdrage als lid van de adviesraad van HR Square.

