



Harold van Aart

THE ADMIN PEOPLE

TEKST: KELLY BAKKER
FOTOGRAFIE: RUBEN ZWARTENBOL

‘TALENT ZIT VAAK
OP PLEKKEN
WAAR JE HET NIET
VERWACHT’

Talent zit vaak verborgen in hoeken waar je niet altijd kijkt. Dat is de overtuiging van Harold van Aart, ondernemer, interim HR-manager en specialist in loopbaanontwikkeling. Hij vindt het zonde dat veel werkgevers zich richten op doorstromen binnen een functie, terwijl je mensen ook in de breedte kunt sturen om hun talenten te ontplooien.

JIJ BEWEEGT JE DAGELIJKS IN DE WERELD VAN ARBEIDSBEMIDDELING, HR EN LOOPBAAN-ONTWIKKELING. WAT VALT JOU DAARIN HET MEEST OP ALS HET GAAT OM TALENT?

‘Het klinkt misschien vreemd, maar veel organisaties denken nog steeds te lineair. We koppelen mensen aan een functie, en binnen die functie moeten ze presteren, groeien of doorstromen. Maar zo werkt talent niet. Mensen ontwikkelen zich niet in rechte lijnen. Ze hebben kwaliteiten die soms pas tien of twintig jaar later zichtbaar worden—als ze er überhaupt ruimte voor krijgen.’

WAAR KOMT DAT VOLGENS JOU DOOR?

‘Omdat we er zo mee zijn opgegroeid. Op onze twaalfde kiezen we al een richting. Daarna volgt een opleiding, een carrièrepad, misschien nog een specialisatie, en dan zit je zogenaamd “op je plek”. Maar niemand weet op zijn twaalfde wat zijn of haar echte talenten zijn. Veel minder dan we denken in ieder geval. Toch bouwen we hele organisaties op basis van dat vroege keuzemoment.

WAT IS HET GEVOLG DAARVAN VOOR BEDRIJVEN?

‘Dat ze vaak niet weten welk potentieel ze al in huis hebben. Talent zit soms op plekken waar je het totaal niet verwacht. Maar doordat we mensen blijven beoordelen vanuit hun huidige functie, blijft dat verborgen. Daardoor gaan ondernemers extern zoeken terwijl de oplossing intern rondloopt. Dat kost geld, tijd en energie. En het helpt medewerkers niet om verder te komen.

JIJ BENT FAN VAN EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJK VAN DERK SAUER EN ANNEMARIE VAN GAAL. WAT INSPIREERT JOU DAARIN?

‘Toen zij in Moskou hun uitgeverij opzetten, deden ze iets ongelooflijks slim. Als er een functie vrijkwam, mocht iedereen daarop solliciteren. De kandidaten kregen allemaal dezelfde praktische opdracht passend bij de functie. Die uitwerking moest worden ingeleverd in een neutrale envelop met een uniek nummer. De beoordelaars zagen dus alleen de

‘Doordat we mensen blijven beoordelen vanuit hun huidige functie, blijft talent verborgen’

inhoud en wisten verder niks. Degene die de opdracht het beste uitwerkte, kreeg de baan. Soms werd dat iemand die totaal niet in de lijn der verwachting lag. Maar juist daardoor groeide hun bedrijf als kool. Talent kreeg een kans om zichtbaar te worden, en dat werkte.’

WAAROM DOEN ORGANISATIES DAT ZO WEINIG?

‘Omdat we vaak kijken naar wat iemand op dit moment doet, in plaats van wat iemand zou kunnen. En omdat bedrijven het druk hebben. Dat begrijp ik. Maar het gevolg is dat loopbaanontwikkeling vooral reactief blijft: pas als iemand vertrekt of vastloopt, gaan we nadenken. Terwijl organisaties juist nu behoefte hebben aan een dynamisch en strategisch systeem dat meebeweegt met veranderingen in de markt én met de interesses en kwaliteiten van de medewerker.’

IS VERTICALE GROEI DAN ACHTERHAALD?

‘Niet achterhaald, maar wel te beperkt. Veel bedrijven hebben door schaalverkleining of plattere structuren minder managementlagen. Dus als je alleen verticale groei aanbiedt, creëer je teleurstelling. Talentontwikkeling wordt pas echt effectief wanneer mensen meerdere kanten op kunnen groeien: horizontaal, diagonaal, projectmatig, tijdelijk, of juist naar een rol die losstaat van hun opleiding.

WAT BETEKENT DIT VOOR ONDERNEMERS?

‘Dat je moet weten wat je over een paar jaar nodig hebt, en dat je moet kijken wie daar nú al naartoe kan groeien. Dat je medewerkers helpt om zichzelf opnieuw uit te vinden—binnen of soms buiten je organisatie. En ja, óók dat laatste hoort erbij. Je verliest iemand niet. Je helpt iemand verder. Dat is eigenlijk pure winst, want je laat een medewerker niet ‘los’, maar draagt bij aan zijn of haar toekomst.’

JE WERKT ZELF DAGELIJKS MET ONDERNEMERS. WAT DOE JIJ PRECIES IN DIT PROCES?

‘Ik help bedrijven inzichtelijk maken welke talenten ze al hebben, welke richting de organisatie op beweegt

en hoe je die twee aan elkaar verbindt. Dat gaat niet om dikke rapporten of bureaucratie, maar om praktische stappen die direct resultaat opleveren. Ik ben ondernemer in arbeidsbemiddeling, interim HR-manager en gespecialiseerd in loopbaanontwikkeling. Die combinatie helpt om snel de kern te raken.

Soms is het simpelweg een kwestie van het stellen van de juiste vragen: Wat heb je echt nodig? Wie in jouw team kan dat misschien, zelfs al zie je het nu nog niet? Hoe maken we dat zichtbaar?’

JE BENT ZELF OVERIGENS HET LEVENDE VOORBEELD VAN TALENTONTWIKKELING WANT JE WERKT SINDS KORT ALS VRIJWILLIG KOK. HOE KWAM DAT ZO?

‘Ik heb altijd een passie voor koken gehad en wilde vroeger zelfs kok worden. Maar het is er nooit van gekomen. Ik ben ruim twintig jaar voorzitter geweest bij FC Oudewater maar daar ben ik onlangs mee gestopt. Toen dacht ik: nu ga ik iets met dat koken doen. Ze hadden een vrijwillige kok nodig bij het Amadeus huis, en ik ben er gewoon voor gegaan. Natuurlijk moet ik dan ook leren, want ik heb nog nooit voor een groep van meer dan dertig mensen gekookt, maar gaandeweg vond ik mijn draai. Ik geniet er enorm van om weer een andere kant van mezelf te ontdekken en denk dat dit voor iedereen goed is.’

WAT ZOU JE ONDERNEMERS WILLEN MEEGEVEN?

‘Kijk verder dan de functie. Geef mensen de kans om te laten zien wat ze kunnen. Talent wordt pas talent als het zichtbaar mag worden. En dat begint bij de werkgever.’



The Admin People
Trasmolenlaan 5 | 3447 GZ Woerden
info@theadminpeople.nl | 0348490006
www.theadminpeople.nl