

# The Voice

**W**eet u wat er elke vrijdagavond op de televisie is? Ik vermoed van niet. Als trouwe *ESB*-lezer heeft u dan wel wat beters te doen. Hoogstens dat u her en der een hoge uithaal meekrijgt van een nochtans onbekende zanger uit Friesland, Gelderland of Flevoland. Toch is *The Voice of Holland* – want dat is het antwoord – ook voor een econoom een boeiend schouwspel, al is het maar om te zien hoe eenvoudig innovatie uit handen van creatieve televisiemakers kan lijken. In het programma zingen kandidaten een lied ten overstaan van vier juryleden, die de kandidaat wel horen maar niet zien. Hun stoelen zijn afgekeerd van de kandidaat en draaien om bij een welgevallig lied. En door is de kandidaat naar de volgende ronde – waarin hij of zij, eenmaal gezien, wel zichtbaar blijft, op weg naar de finale.

Behalve een internationale bestseller, is het format ook een plaatselijke hit, dat niet beperkt blijft tot de showbizz. De gemeente Hollandse Kroon ziet er de ideale opzet in om getalenteerde trainees aan te trekken. Elke kandidaat heeft twee minuten het oor van een drietal directieleden, die hun stoel omdraaien als de presentatie bevalt. Of de opzet à la *The Voice* tot een goede match leidt, hangt af van wat de werkgever zoekt en vindt. De gemeente zoekt niet de eigenschappen van de typische ambtenaar, waar het naar eigen zeggen wel genoeg van heeft. Wat de gemeente in eerste instantie zoekt is lef, creativiteit en durf om de burger op te zoeken. Er is goede kans dat de gemeente dit ook vindt onder de 200 kandidaten waaruit zij kan kiezen. Alleen werkzoekenden die zich met flair durven te presenteren stellen zich kandidaat, wat stoute kikkers aantrekt en bange muizen afstoot. De kandidaten kunnen zich vervolgens uitleven op het podium om blijk te geven van de durf en creativiteit waar de gemeente naar op zoek is. So far, so good in *The Voice of Holland's Kroon*. Maar de gemeente zoekt vanzelfsprekend meer dan een vlotte babbelaar. Ze organiseert een kamp waar de overgebleven kandidaten groepsopdrachten uitvoeren, op zoek naar de ideale teamspeler. Ze zet vragenlijsten uit onder de kandidaten, op zoek naar een werknemer met ideale waarden. Ook voert ze selectiegesprekken, op zoek naar de werknemer met ideale drijfveren en ambities. Om kenmerken te achterhalen die pas op de werkvloer



**GELIJN WERNER**

Redacteur *ESB*  
[g.werner@sdu.nl](mailto:g.werner@sdu.nl)

blijken, laat ze de zes meest ideale kandidaten ten slotte twee jaar lang strijden om een vast contract. Deze veelvoud aan sollicitatieronden, ludieke activiteiten en strenge selectie-instrumenten indachtig zou het de gemeente toch moeten lukken om haar droomkandidaat te vinden.

Of die kandidaat de werkgever ook ideaal vindt is een volgende vraag. Het antwoord hangt af van de informatie die de kandidaat heeft over de baan. Een kandidaat zal niet voor niets bij de gemeente zijn uitgekomen maar toch graag ook iets méér te weten willen komen over de baan dan in de vacature staat omschreven, zeker bij een tijdrovend proces als dit. In welk stadium van het sollicitatietraject

dat moet gebeuren, is niet helemaal duidelijk omdat deze zich eenzijdig richt op het inwinnen van informatie door de werkgever over de kandidaat.

Ook hangt het antwoord af van de alternatieven die voor handen zijn voor een werkzoekende. Bij *The Voice of Holland* was Leona aanvankelijk een onbekende deelnemer die reikhalzend uitkeek naar het contract dat de winnaar in het vooruitzicht was gesteld. Hoewel dolblij toen ze gewonnen had, was ze waarschijnlijk niet in handen van het meest lucratieve contract. Ze was gebonden aan één platenmaatschappij en kon haar diensten niet verkopen aan de hoogste bidder. Om die reden zijn kandidaten in eerdere talentenjachten weleens voortijdig uitgestapt en dat is precies wat een succesvolle kandidaat bij *The Voice of Holland's Kroon* ook zou kunnen doen.

Succesvolle deelname aan *The Voice of Holland's Kroon* geeft blijk van een unieke verzameling waardevolle kwaliteiten. De winnaar is welbespraakt, staat zijn mannetje, weet mensen te binden, neemt initiatief, is extravert, een verantwoordelijke durfal, een prettige collega, inventief, een teamspeler, een doorzetter, en wat al niet meer. Bij een beetje cv zijn dat informatieve signalen waar veel meer werkgevers op azen dan alleen de gemeente Hollandse Kroon. Voor de succesvolle kandidaat op zoek naar de ideale baan zou de jacht op een ambt bij de gemeente Hollandse Kroon dan ook waardevoller kunnen zijn dan de vangst. Hoewel de gemeente dan een ideale matchmaker is, vindt ze niet per se haar ideale match.

En schakelt u nu gauw over naar pagina 34.