

Auteur: Sander Krijntjes is Sales Manager bij Cqure en is gespecialiseerd in het helpen van organisaties met recruitment van cybersecurityspecialisten. Hij is te bereiken via sander.krijntjes@cqure.nl of 06 12 89 87 53.



this
must be
the place

Recruitment awareness

Organisaties hebben genoeg uitdagingen op het gebied van cybersecurity. Naast het beschermen van gevoelige data en het continu verbeteren van de algehele informatiebeveiliging, ligt er ook een grote uitdaging op het gebied van het werven van zowel interne als externe cybersecurity en privacyprofessionals.

Mede door het grote aantal serieuze incidenten en het feit dat niet alleen de omvangrijke, gerenommeerde organisaties een target zijn tegenwoordig, komt informatiebeveiliging steeds hoger op de agenda te staan. Een logisch gevolg hiervan is dat er vaker en meer budget wordt vrijgemaakt voor het aannemen of inhuren van cybersecurity professionals. Hier blijkt dan ook weer een grote uitdaging te liggen.

Zoeken en vinden

Cqure zet zich al ruim dertien jaar in om bedrijven te helpen met onder andere de werving van permanente en tijdelijke cyberse-

curity professionals. Oprichter Dennis Nuijens geeft aan: "Wij gaan al een tijdje mee maar we hebben de huidige schaarste nog niet eerder meegemaakt. Dit komt doordat de 'bad guys' meer slachtoffers maken door automatisering en ontwikkeling, dan de groei van het aantal professionals die ze bestrijden aankan. Het 'spel' van recruitment in cybersecurity is hierdoor aan het veranderen en wij helpen onze opdrachtgevers om zich zodanig aan te passen dat ze hier hun voordeel mee kunnen doen."

De vraag is het laatste jaar enorm toegenomen en het aanbod is nagenoeg gelijk gebleven. Het zoeken en vooral vinden van de juiste mensen, die ook nog open staan voor een gesprek, is hierdoor een stuk lastiger geworden vergeleken met een aantal

jaren geleden. Daarbij komt ook nog eens dat de kandidaten veelal met meerdere partijen tegelijk in gesprek zijn. Geef ze eens ongelijk! De wereld ligt aan hun voeten....

Ik heb als recruiter goed overzicht van de markt, aangezien ik veel verschillende organisaties spreek (van start-up tot enterprise en alles daar tussenin) over hun wervingsproces. Wij merken dat sommige vacatures soms al maanden open staan. Het antwoord dat wij het meest horen als wij vragen waarom de vacature nog niet is ingevuld, is dat de potentiële nieuwe collega ergens anders heeft getekend. Of dat zij toch intern bij de huidige werkgever een stap hebben gemaakt en dus is ingegaan op een voorstel met betere arbeidsvoorwaarden van de huidige werkgever, die hem/haar niet kwijt wil.

Sollicitatieproces stroomlijnen

Goede 'recruitment awareness' kan erg goed helpen om toch de juiste cybersecurityspecialisten aan je te kunnen binden. Wees bewust van het proces en wat dit betekent voor een sollicitant en probeer het proces in te richten op de behoefte van de sollicitant. Bij Cqure zie ik het als mijn taak om deze awareness te creëren bij onze opdrachtgevers. Ik stel verschillende verbeteringen voor. Deze leveren soms best moeilijke managementbeslissingen op. Bij cybersecurityprojecten wordt er ook veel weerstand ondervonden, bijvoorbeeld door de extra kosten gecombineerd met de functionele beperkingen. Bij het creëren van recruitment awareness ondervind ik hetzelfde, maar toch merk ik dat onze opdrachtgevers die zich hierin kunnen aanpassen een duidelijk voordeel hebben en daardoor meer succes.

Wij adviseren onze opdrachtgevers om hun sollicitatieproces zoveel mogelijk te stroomlijnen. Er zijn voorbeelden van bedrijven die hierdoor het hele proces zelfs in twee dagen afronden, iets dat een enorm concurrentievoordeel biedt. Dit is voor veel organisaties niet haalbaar, maar als het proces lang duurt is de kans aanzienlijk dat de beoogde kandidaat ergens anders tekent. En dat is zonde van iedereen zijn tijd, geld en resources. Het veranderen (of eigenlijk het verkorten) van het sollicitatieproces is niet zomaar gedaan. Vooral voor de meer seniorfuncties wordt er over het algemeen met veel verschillende stakeholders binnen de organisatie gesproken. Iedereen is druk, en regelmatig

worden gesprekken gepland die ruim een week of zelfs twee weken later plaatsvinden. Dit is vaak funest.

Een mooi voorbeeld is dat een van onze opdrachtgevers haar proces volledig heeft veranderd na onze adviezen. Het gaat hier om een snel groeiende tech scale-up in Amsterdam met ongeveer 750 medewerkers, die op zoek waren naar een interne senior security specialist. Twee kandidaten hadden ieder zeven (!) gesprekken op één dag, waaronder met de CTO en Lead Development. Daarvoor hadden ze al gesproken met de key-stakeholder, de CISO. De dag na de gesprekken kreeg een van de kandidaten een aanbod en was het direct geregeld!

Het versnellen van het sollicitatieproces is makkelijker gezegd dan gedaan en zal niet binnen een week helemaal omgegooid kunnen worden. Maar het is absoluut de moeite waard om er eens kritisch naar te kijken.

Vijf tips om sollicitatieproces te versnellen

1. Creëer 'recruitment awareness' binnen de organisatie, vooral bij de belangrijkste stakeholders voor de desbetreffende functie zoals bijvoorbeeld de inhurende manager;
2. Plan meerdere gesprekken voor dezelfde kandidaat op één dag in;
3. Zet eventuele vervolgesprekken met potlood alvast in de agenda's kort na de uitnodiging voor een eerste gesprek;
4. Zorg dat er bij interesse na het laatste gesprek snel een aanbod wordt gedaan;
5. Zorg samen met het recruitment bureau ervoor dat duidelijk is wat de kandidaat een aantrekkelijk aanbod zou vinden en wat hij/zij daarbij belangrijk vindt.

Mijn advies is om na het lezen van dit artikel eens na te denken hoe het sollicitatieproces er nu uitziet in jouw organisatie. Het zou voor iedere organisatie mogelijk moeten zijn om een proces van begin tot eind binnen twee tot tien dagen te voltooien. Is dat nog niet het geval? Dan is het mijn advies om daaraan te werken.

Het werven van mensen binnen het domein van Cybersecurity & Privacy is aan het veranderen, zorg ervoor dat je interne organisatie mee verandert om niet achterop te raken en achter het net te vissen!