

Coverstory Vaes & Linthorst Executive Staffing

“Zachte criteria worden steeds belangrijker”

In september 2008 besloten Pascal Vaes en Evert Linthorst een eigen bedrijf te starten. Met Vaes & Linthorst Executive Staffing helpen deze ondernemers bedrijven met hun vraagstukken op het gebied van executive staffing en detachering van interimmers. De onderneming is inmiddels uitgegroeid tot een gezond bedrijf dat een grote betrokkenheid heeft met de regio.

Vaes & Linthorst Executive Staffing legt zich toe op het recruitmentvakgebied. Voor ondernemers die op zoek zijn naar management- en directiefuncties, of functies die specifieke expertise vereisen, zoekt het bedrijf de juiste kandidaten op minimaal hbo-niveau met meerdere jaren werkervaring. Dit geldt eveneens voor interim-managementfuncties door middel van detachering. Voor het selecteren van de meest geschikte kandidaat wordt niet alleen gekeken naar de cv, maar ook naar de ‘zachte criteria’. “Een kandidaat kan op papier misschien wel de juiste match lijken, maar de succesvolle plaatsing van een kandidaat staat en valt ook met de vraag of deze goed binnen de bedrijfscultuur van een onderneming valt”, licht Evert Linthorst toe. “Dit kunnen we meten door middel van een assessment of een Persoonlijke Profiel Analyse (PPA). Een PPA geeft inzicht in het werkgedrag van mensen. Daar komt uiteindelijk een competentieprofiel uit dat inzicht geeft in hoe een persoon zichzelf ziet, hoe deze zich onder druk gedraagt, hoe deze persoon door anderen wordt gezien en het werkgedrag. Op basis van dit profiel maken we een eerste schifting. Met deze werkwijze weten we 87% van de vacatures in te vullen, wat een hoog percentage is.” “We hebben vanaf het begin er bewust voor gekozen om te werken op basis van exclusiviteit”, vult Pascal Vaes aan. “Het voordeel voor ons is dat we een bedrijf en

de bijbehorende cultuur goed leren kennen en daardoor maatwerk kunnen bieden. Tegelijkertijd krijgt een ondernemer niet van meerdere bureaus cv’s op zich afgevuurd. Klanten die eenmaal met ons in zee zijn gegaan, zien deze meerwaarde in en komen altijd zeer tevreden terug.”

Aanpassing interne processen

De afgelopen jaren is Vaes & Linthorst Executive Staffing uitgegroeid tot een gezond bedrijf. “We hebben inmiddels een goede naam en een dito naamsbekendheid opgebouwd. Om in de toekomst meer opdrachten aan te kunnen nemen en nog meer contacten te leggen met opdrachtgevers én kandidaten, hebben we onze interne bedrijfsprocessen geoptimaliseerd. Waar Pascal en ik vroeger het gehele traject verzorgden, van het eerste gesprek met de klant tot aan het spreken van de kandidaten en het maken van de selectie, hebben we er nu voor gekozen om het rekruteren van kandidaten neer te leggen bij drie vaste medewerkers op kantoor.” Een andere ingreep is gedaan op het gebied van werving. “Voor zowel werving en selectie als de detachering geldt dat wij beiden kunnen putten uit een groot netwerk”, geeft Vaes aan. “Ook recruiterwebsites en social media zoals Facebook, Twitter en LinkedIn worden ingezet.” Linthorst: “Recentelijk hebben we een nieuw CRM-pakket geïnstalleerd dat pro-actief op zoek

gaat naar kandidaten en latente werkwzoekenden. Daarnaast hebben we ook onze website een complete restyling gegeven.”

Veranderende markt

De beide heren hebben in de afgelopen jaren de markt voor werving en selectie zien veranderen. “Vroeger waren de harde criteria leidend”, vertelt Linthorst. “Doordat het aantal kandidaten steeds schaarser is geworden en de vergrijzing toeslaat, is er een ‘war for talent’ ontstaan. Dit betekent dat zachte criteria steeds belangrijker worden. Je kunt dan beter voor een getalenteerde kandidaat met de juiste attitude kiezen dan iemand met veel papieren die niet binnen de bedrijfscultuur past. Wij proberen opdrachtgevers ervan bewust te maken dat ze juist op die zachte criteria moeten gaan letten en niet vast moeten blijven houden aan het schaap met de vijf poten.” “Dat betekent dus ook dat bedrijven meer open zouden moeten staan voor kandidaten uit het buitenland”, vult Vaes aan. “We maken zelf wel eens mee dat een kandidaat die aan alle competenties voldoet en vloeiend Engels spreekt, wordt afgekeurd vanwege de taal. Terwijl Engels de internationale voertaal is en kinderen op de lagere school nota bene al een paar uur Engels per week krijgen. Bovendien zal het oudere personeel dat misschien moeite heeft met de Engelse taal op den duur uitstromen, terwijl die Engels sprekende



kandidaat nog zijn hele leven voor zich heeft.” Hetzelfde geldt volgens de beide heren voor de vergrijzing op de arbeidsmarkt. “Grote bedrijven houden hier al rekening mee in hun HR-strategie, maar er zijn nog steeds ondernemingen die het idee hebben dat 50-plussers minder goed functioneren”, zegt Linthorst. “Ik behoor zelf tot deze leeftijdscategorie en ik barst van de energie!” Vaes: “Een deel van het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt betekent onder andere openstaan voor kandidaten die minder voor de hand liggen, maar net zo geschikt zijn. Dit vergt een andere manier van denken.”

Aantrekkelijk vestigingsklimaat

Vaes en Linthorst zijn van mening dat een grotere vertegenwoordiging van de maakindustrie in de regio uiteindelijk mede het aanbod van geschikte hbo+ kandidaten kan doen groeien. “Mensen die geboren en getogen zijn in Limburg kijken voor carrièremogelijkheden vaak naar de Randstad”, vertelt Linthorst. “Daar zitten namelijk de grote multinationals met de vacatures. Een oplossing voor deze regio is het aantrekken van bedrijven uit de maakindustrie. Dit levert uiteindelijk banen op rondom technologie, marketing, finance, food en R&D. Bovendien zijn deze bedrijven ook minder conjunctuurgevoelig.” “Om dergelijke ondernemingen aan te trekken, moet het vestigingsklimaat voor bedrijven

beter worden”, vult Vaes aan. “Dat wordt onder andere bepaald door het aanbod van infrastructuur, faciliteiten, modaliteiten en grond en de kosten hiervan. Venlo heeft zich met het aantrekken van de HAS en een dependance van Universiteit Maastricht heel goed ontwikkeld. Ook het doortrekken van de A73, de Floriade en de branding van de regio Venlo als logistieke hotspot met veel aandacht voor duurzaamheid zijn stappen in de goede richting. Het heeft natuurlijk tijd nodig om een imago van een stad te laten groeien, maar het gaat de goede kant op.” Ook voor de hoger opgeleiden is de regio de afgelopen jaren een stuk aantrekkelijker geworden. Vaes: “Venlo heeft zich enorm ontwikkeld. Dat zie je terug in het aantrekkelijke stadscentrum met een mooie bioscoop, theater De Maaspoort, de Maasboulevard, een bruisend uitgaansleven en de hoeveelheid evenementen die elk jaar worden georganiseerd. In combinatie met het feit dat hier zelden files staan, het achterland heel fraai is en dat er binnen een straal van 65 kilometer vijf luchthavens aanwezig zijn, maakt dat deze regio voor werknemers tussen de 30 en de 40 met kinderen toch wel heel aantrekkelijk is. En daar zullen de werkgevers uiteindelijk hun voordeel mee doen.” ■

www.vel.nl



PRIJS VOOR TALENT

Netwerkclub PRO77 is speciaal opgericht voor young professionals tot 35 jaar die in de gemeente Venlo werkzaam zijn. Binnen deze club kunnen zij makkelijk in contact komen met de beslissers binnen het bedrijfsleven. Naast het organiseren van meerdere bijeenkomsten per jaar, wordt er ook elk jaar de ITSN/Vaes & Linthorst Award 2016 uitgereikt aan een inspirerende Young Professional die hoger opgeleid is, niet ouder is dan 35 jaar en werkzaam is in de gemeente Venlo. De winnaar mag zichzelf een jaar lang Young Professional of the Year noemen. Vaes & Linthorst ondersteunt deze prijs financieel en stelt de talenten binnen PRO77 actief voor binnen diens netwerk. De award heeft als doel om de hoger opgeleiden die hier werken en wonen, te stimuleren om in de regio te blijven. www.pro77.nl