

## Paul van Maarschalkerwaart, partner Confius Entrepreneurial People Search & Consultancy

<http://www.mt.nl/> - 05-11-2007



### Schaarste op de arbeidsmarkt

**Onze open Nederlandse economie wordt in toenemende mate afhankelijk van bedrijven die succesvol worden geleid door 'entrepreneurs' ofwel ondernemers. Dit zijn succesvolle ondernemende managers en professionals die een visie hebben, goed leiderschap tonen, "out of the box" denken en een "doen" mentaliteit hebben. Daarnaast is het van belang dat zij een internationale scope hebben.**

Confius richt zicht specifiek op ondernemingen en kantoren die op zoek zijn naar nieuwe directieleden, management evenals professionals met deze "ondernemende capaciteiten".

Wij zien, net als al onze collega's, de schaarste in de arbeidsmarkt toenemen. Daarentegen begrijpen wij tegelijkertijd niet de ophief hierover; dit gegeven is namelijk niet nieuw. Talent, en zeker "ondernemend talent", is altijd al schaars geweest. In ieder geval lastig te vinden geweest, omdat dit talent op dit moment bij een (ander) bedrijf een missie aan het volbrengen is.

Daarbij komt dat het leggen en het onderhouden van de contacten met dergelijke kandidaten "ons" vak is. Wanneer je gaat klagen over schaarste, dan moet je ons inziens iets anders gaan doen.

### Observaties

Cliënten vertellen ons dat zij moeite hebben met het implementeren van hun strategie en realiseren van de bijbehorende doelstellingen, omdat zij daar niet "het juiste management" voor kunnen vinden. Wij kunnen het "schaarste probleem" niet oplossen. Wel kunnen wij onze cliënten helpen met het succesvoller zijn in het aantrekken van dit juiste management. Hieronder een aantal observaties vanuit ons vak die u wellicht kunnen helpen:

#### 1. Denk "out of the box"; stretch your mind

De jaren waarin wij allen meer kandidaten dan opdrachten hadden, hebben in de hand gewerkt dat opdrachtgevers juist meer van kandidaten gingen vragen. In de huidige markt, waar kandidaten schaars zijn, past dit gewoonweg minder. Wij, als Confius, werken vanuit een businesscase. Wij praten met onze cliënten over wat een kandidaat echt "mee moet nemen" aan kennis, ervaring en vooral persoonlijkheid. Tijdens deze analyses trachten wij onze cliënten te laten denken in diverse alternatieve richtingen en oplossingen.

Een voorbeeld: Wij hebben een ceo geplaatst bij een internationale consultancy (detachering van professionals) in de olie- en gasindustrie. In deze industrie is het heel lastig om voorkeursposities bij zowel klanten als consultants op te bouwen. Onze cliënt zocht een ondernemende ceo met BU-ervaring uitsluitend in de olie- en gasindustrie. Wij hebben toen voorgesteld om daarnaast te kijken naar kandidaten met senior management ervaring in de uitzend- en detacheringsbranche. Dit soort kandidaten zijn namelijk altijd bezig om met klanten alsmede kandidaten, voorkeursposities op te bouwen. Op deze manier vergroot je de kandidaten vijver en dus tevens de kans op succes!

#### 2. Denk en Zoek Internationaal

De internationale arbeidsmarkt biedt oplossingen voor (vooral) de Nederlandse bedrijven die internationaal opereren. In een zeer groot aantal bedrijven, vooral binnen de multinationals, is de voertaal Engels. Dit biedt goede mogelijkheden voor buitenlandse kandidaten die de juiste kennis en ervaring alsmede persoonlijkheid met zich mee brengen. Met name op senior management niveau is deze trend inmiddels goed zichtbaar.

Daarnaast werken op dit moment meer dan 10.000 Nederlandse "executives" in het buitenland voor Nederlandse dan wel buitenlandse bedrijven. Een flink aantal van deze executives wil op enig moment weer terug naar Nederland; meestal gedreven door het feit dat zij hun kinderen naar een Nederlandse middelbare school willen laten gaan.

#### 3. Smeed het ijzer als het vuur heet is; denk na over het interne recruitment proces

Uiteindelijk wordt 30 procent van de gepresenteerde eindkandidaten niet geplaatst. Daar kunnen goede redenen voor zijn; bijvoorbeeld omdat de cliënt haar kandidatenprofiel gaandeweg heeft moeten bijstellen. In heel veel



CONFIUS

Entrepreneurial People Search & Consultancy

gevallen verliezen kandidaten hun motivatie door het interne recruitment proces van de opdrachtgever. Te lange time schedules zijn hiervan meestal de oorzaak.

Zet tijdens de kennismakingsgesprekken met de kandidaten uw "beste mensen" aan tafel.

Geef de kandidaten tevens inzicht in de achtergrond van de mensen waar zij mee gaan praten. Geef inzicht in de stappen van procedure en de timing. Wijk daar niet vanaf.

### **Ondernemerschap**

Wij plaatsen vooral kandidaten in posities waar het "ondernemerschap" een belangrijke rol gaat spelen. Hiervoor bespreken veel van onze kandidaten hun eigen "business case" met onze opdrachtgever. Een zeer interessante en vooral interactieve wijze om elkaar te goed te leren kennen. Omdat de agenda's van beslissers regelmatig erg vol zijn, wijken wij nog wel eens uit naar een zondagavond of een zaterdag namiddag, om met de eindkandida(a)t(en) een gesprek te voeren. In deze tijd wordt flexibiliteit en creativiteit zeer gewaardeerd en leidt sneller tot resultaat.

Dit is een aantal ideeën die wellicht kunnen helpen. Omdat iedere business situatie anders is, zoeken wij steeds weer naar de beste oplossing voor onze cliënten. Deze dynamiek en de interactie met onze cliënten maakt ons vak nu juist zo leuk en interessant.

### **Paul van Maarschalkerwaard**

**Partner Confius Entrepreneurial People Search & Consultancy**

**<http://www.confius.nl>**

Paul van Maarschalkerwaard heeft na zijn studie Nederlands Recht bij onder meer Randstad, Bols Wessanen, Mercuri Urval en Catenon gewerkt. Begin 2007 heeft Paul samen met Lodewijk Lugard het kantoor Confius B.V.- Entrepreneurial People Search & Consultancy opgericht. Confius zoekt ondernemende executives en professionals voor zijn cliënten. Paul is getrouwd met Jantine en heeft 3 kinderen: Gijs, Wieger en Fee. Zijn motto is: No Guts No Glory