



De 8 succesfactoren voor Executive Search bureaus

En hoe goede Executive Search software daarbij helpt

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. CRM ² : Customer Relationship Management én Candidate Relationship Management	4
2. Mensen kunnen kandidaat én contactpersoon zijn	5
3. Researchen als integraal onderdeel van het Executive Search proces	6
4. Baken het jachtgebied af: waar ga je hunten? En waar juist niet?	7
5. Longlist van huntkandidaten efficiënt opstellen: matchen, searchen, hunten	8
6. Longlist efficiënt afwerken	9
7. De shortlist wordt bepaald	10
8. Executive Search anno nu: teamsport!	11
Conclusies	12
Referenties	13

Inleiding

De 8 succesfactoren voor Executive Search bureaus

De opkomst van internet en met name LinkedIn heeft de wereld van Executive Search drastisch veranderd. Het belang van headhunting via het informele old boys netwerk is afgenomen en dat van de professionele bedrijfsvoering is juist toegenomen. Met name de rol van research als cruciaal onderdeel van het executive search proces is enorm geëvolueerd.

Wat zijn de acht belangrijkste succesfactoren voor Executive Search bureaus anno nu? En hoe helpt goede Executive Search software daarbij?

1

CRM²

Candidate Relationship Management én Customer Relationship Management

In de beginjaren van Executive Search was het kennen van namen cruciaal. Het grootste bezit van de headhunter was zijn database. Sinds de opkomst van internet en LinkedIn is het geen unique selling point meer om simpelweg te weten welke mensen welke functies vervullen.

Iedereen kan nu eenvoudig achterhalen wie op dit moment een bepaalde functie bij een bedrijf vervult. Het succes van Executive Search organisaties is gelegen in het daadwerkelijk kennen van de mens achter de naam. Algemeen bekende informatie wordt verrijkt met onder andere ambities, drijfveren en persoonskenmerken. Dit bepaalt een succesvolle plaatsing.

Om de kandidaat te kennen is een goede relatie met de kandidaat noodzakelijk: ***Candidate Relationship Management*** is key. Niet alleen voor de opdracht nu, maar ook voor de toekomst, als je de kandidaat benadert voor een volgende baan. Als de relatie met de kandidaat goed is, zal de kandidaat je vertrouwen. Zodra hij de telefoon opneemt, weet hij dat het gaat

om een serieuze job die waarschijnlijk goed bij hem past. De kandidaat gaat er vanuit dat de headhunter hem zal begeleiden bij zijn kandidaatstelling richting de opdrachtgever.

Evenzo belangrijk is het onderhouden van goede relaties met de doelgroep van (potentiële) klanten. Dat speelt een belangrijke rol bij alle vormen van zaken doen. ***Customer Relationship Management*** is dan ook de meest gebruikte betekenis van de afkorting CRM. Veel search bureaus zijn gespecialiseerd in een specifieke industrie en soms daarbinnen ook nog in een bepaald soort functie. Het kennen van deze doelgroep, het volgen van ontwikkelingen en het begrijpen wat de succescriteria zijn voor nieuwe medewerkers bij specifieke bedrijven zijn altijd al een essentiële succesfactor

geweest voor searchbureaus. Wat een goede CRM extra belangrijk maakt, is dat er bij het gericht hanten bij bedrijven accuraat gewerkt wordt. Het hanten bij de verkeerde bedrijven in de doelgroep (bijvoorbeeld bij klanten) kan namelijk desastreuze gevolgen hebben voor de klantrelatie.

Goede Executive Search software...

... ondersteunt beide vormen van CRM en helpt bij het onderhouden van goede relaties met zowel kandidaten als contactpersonen bij organisaties: CRM².



2

Mensen kunnen kandidaat en contactpersoon zijn

Misschien is één van onderstaande voorbeelden jou weleens overkomen.

- De contactpersoon bij een belangrijke opdrachtgever geeft informeel aan dat hij wel interesse heeft in een volgende stap in zijn carrière.
- Je belt een kandidaat die net geplaatst is om te vragen hoe haar nieuwe werkplek bevalt. De kandidaat vertelt dat haar werkgever binnenkort een nieuwe CFO nodig heeft.

Dit zijn goede voorbeelden van het feit dat het bij succesvolle Executive Search niet uitsluitend gaat om het bijhouden van een kandidatenbestand en een apart relatiebestand. Het gaat over het onderhouden van relaties met mensen, die afhankelijk van de situatie en de ontwikkeling van hun loopbaan kandidaat zijn of contactpersoon. En soms ook beiden. Mensen kunnen meerdere rollen hebben.

Goede Executive Search software..

... stelt de mens centraal. Deze moet in de database meerdere rollen kunnen hebben.

3

Researchen

als integraal onderdeel van het Executive Search proces

Bij de grotere search bureaus tref je vaak een werkverdeling aan tussen consultants en researchers. Consultants onderhouden de klantrelatie, trekken de opdrachten binnen, bepalen de kandidaten voor de shortlist en stellen deze voor aan de opdrachtgever.

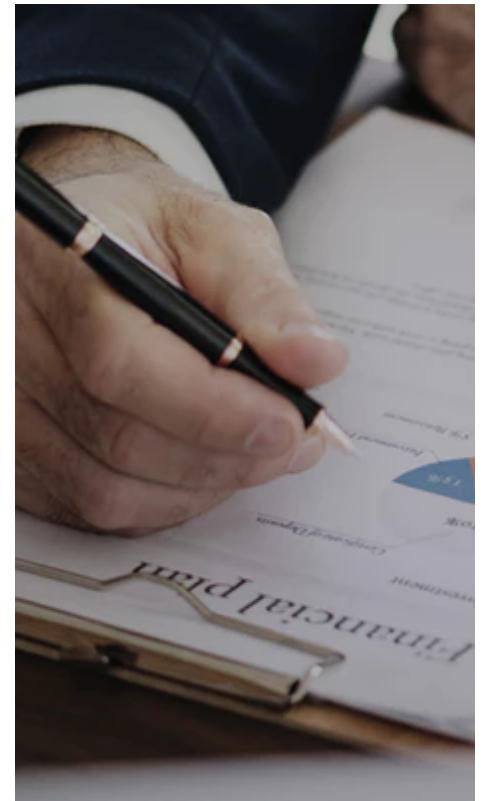
Researchers verkennen de kandidatenmarkt en werken aan longlists van kandidaten voor specifieke opdrachten. Hierbij putten zij uit diverse bronnen, zoals het eigen bestand, het relatienetwerk en in toenemende mate social media als LinkedIn. Hun werk vraagt een goede combinatie van analytisch denkvermogen met telesales-achtige vaardigheden, waarbij het benaderen van potentiële kandidaten wel vergelijkbaar is met cold calling. Na het opstellen van de longlist en het polsen van kandidaten, wordt in overleg met de consultant bepaald welke kandidaten serieus genoeg zijn om mee te mogen doen in de verdere selectieprocedure, die vaak wordt gemanaged door de consultant

van de betreffende opdracht. Het is met name dit researchwerk dat search bureaus onderscheidt van de reguliere werving- en selectiebureaus, die vaak niet verder gaan dan het matchen met het eigen kandidatenbestand en het

publiceren van een vacature op het internet. Doordat het researchwerk zo anders is dan het normale werving- en selectiewerk vallen researchers vaak terug op Excel voor het maken van lijsten, met alle risico's van dien.

Goede Executive Search software...

...ondersteunt ook het researchwerk goed. Het biedt ondersteuning bij het vinden van kandidaten, in het eigen bestand, via informanten en via internet search, en vervolgens bij het uitvoeren van acties richting deze kandidaten (bellen, functieprofiel e-mailen etc.). De software kent onderscheid in rollen van gebruikers van het systeem en biedt daardoor specifieke ondersteuning voor consultant-, research-, en ook secretariaatsactiviteiten. Door meerdere werkzaamheden bij één gebruiker te activeren kan één persoon diverse werkzaamheden combineren.



4

Baken het jachtgebied af: *waar gaat u hunten? En waar juist niet?*

Binnen het vakgebied van Executive Search geldt een aantal ongeschreven regels. Zo is het not done om te hunten bij klanten. En al helemaal niet om een eerder geplaatste kandidaat te benaderen voor een nieuwe opdracht. Maar wat is een klant? En na hoeveel tijd mag het hunten weer wel?

Ga je ook hunten bij een organisatie waar een collega op het punt staat een grote opdracht te scoren? En is een zusterbedrijf van een klant ook off limits? Zeker bij de wat grotere bureaus is een vergissing snel gemaakt! Zicht op alle relevante informatie is cruciaal bij het afbakenen van het jachtgebied.

Hoe wordt de huntlijst in de praktijk bepaald? De consultant komt van de opdrachtgever terug met de opdracht, plus vaak ook al een lijstje met bedrijven waarvan de opdrachtgever vindt, dat daar gezocht (of juist niet gezocht) zou moeten worden. Deze lijst met organisaties wordt aangevuld met organisaties in dezelfde branche, of aanverwante branches. De researcher gaat vervolgens aan de slag om relevante kandidaten in kaart te brengen. Hierbij moet hij rekening houden met bestaande relaties en gevoeligheden.



Goede Executive Search software...

... biedt ruimte om een lijst met organisaties aan te leggen bij de opdracht en hier gestructureerd in te gaan hunten. Hierbij helpt de software fouten te voorkomen door bestaande relaties en gevoeligheden aan te geven. Hierbij wordt ook rekening gehouden met zusterorganisaties van klanten. Bij organisaties die klant zijn geweest, maar al twee jaar geen opdracht meer hebben verstrekt, mag best weer gehunt worden, als je het maar weet....

5

Longlist van kandidaten

efficiënt opstellen: matchen, searchen, hunten, ...

Uiteraard zoek je eerst naar passende kandidaten in je eigen kandidatenbestand. Vervolgens zoek je verder op LinkedIn en in andere via het internet beschikbare databases en social media.

Uiteraard zoek je eerst naar passende kandidaten in je eigen kandidatenbestand. Vervolgens zoek je verder op LinkedIn en in andere via het internet beschikbare databases en social media. Via het netwerk van informanten wordt de lijst verder aangevuld. En waar nodig ga je zelf actief

hunen om erachter te komen waar geschikte kandidaten kunnen zitten en wie dat zijn. Het in kaart brengen van een complete lijst met potentiële kandidaten blijft één van de belangrijkste toegevoegde waarden van ieder search bureau!

Goede Executive Search software...

... biedt uitstekende en flexibele matchingsmogelijkheden aangevuld met internet search faciliteiten. Excellente Search software gaat verder en helpt ook met het beheren van het informantennetwerk van bevriende kandidaten, die je verder kunnen helpen bij het opstellen van de huntlijst. Ook worden relevante relaties zichtbaar gemaakt in het eigen bestand, zoals van de kandidaten met werkervaring bij een bepaalde organisatie op de huntlijst. Wanneer dit soort relaties duidelijk zijn, wordt het eenvoudiger om via via erachter te komen wie een relevante nieuwe kandidaat kan zijn. Of om op onverwachte plaatsen kandidaten te spotten, die werkzaam zijn geweest in het huntterrein en daar wellicht weer naar terug willen keren.



6

Longlist efficiënt afwerken *om tot een shortlist te komen*

Het afwerken van de longlist om tot een shortlist te komen is een klus die enorm arbeidsintensief is en weinig glamour kent.

Het kost veel tijd om in contact te komen met kandidaten, functieprofielen te e-mailen, e-mails op te volgen, et cetera.

Uiteraard zijn de beste kandidaten steeds moeilijk bereikbaar, in meeting en op afspraak. Toch is juist deze activiteit cruciaal om snel te komen tot de beste shortlist. Efficiëntie is key!

Goede Executive Search software...

...ondersteunt deze werkzaamheden met een krachtige, toegespitste workflow en met hulpmiddelen om snel en professioneel te kunnen communiceren met kandidaten (telefoon, SMS, e-mail, etc.).



7

Bepaling van de shortlist, *eindselectie kandidaten en professioneel voorstellen*

In de beginjaren van Executive Search was het kennen van namen cruciaal. Het grootste bezit van de headhunter was zijn database. Sinds de opkomst van internet en LinkedIn is het geen unique selling point meer om simpelweg te weten welke mensen welke functies vervullen.



In overleg met de consultant wordt bepaald welke kandidaten van de longlist “gepromoveerd” worden naar de shortlist. Hierbij is vaak de consultant in de lead. Uit deze shortlist moeten de beste kandidaten geselecteerd worden. Dit gebeurt via interviews en andere selectiemiddelen. Hierbij speelt ondersteuning in de werkzaamheden door secretariaatassistenten een belangrijke rol. Op professionele wijze stelt de consultant de beste kandidaten voor aan de opdrachtgever en begeleidt de verdere interviews, referentiechecks etc. om tot een succesvolle plaatsing te komen. Ook speelt de consultant een belangrijke rol bij de “rouwverwerking” van kandidaten die het net niet geworden zijn, en waarborgt dat de kans van succes bij een volgende opdracht voor zo’n kandidaat stijgt.

Goede Executive Search software...

...ondersteunt de selectiewerkzaamheden om op professionele wijze de shortlist verder af te werken en te komen tot een selectie van kandidaten die voorgesteld gaat worden aan de opdrachtgever. Uiteraard helpt de software bij het genereren van mooie kandidaatprofielen. Kennis opgedaan tijdens interviews en andere learning points worden vastgelegd om van nut te kunnen zijn bij toekomstige searches.

8

Executive Search

anno nu: teamsport

Door ontwikkelingen in de markt en technologie zijn de succesfactoren van executive searchbureaus het laatste decennium flink verschoven.

Van een groep van vaak relatief solitair opererende headhunters, met ieder een groot netwerk en soms een haast mythische reputatie, zien we tegenwoordig juist bureaus groeien, die executive search juist zien als een teamsport. Consultants opereren hierin in optimale samenwerking met researchers, secretariaat om niet alleen goede plaatsingen te realiseren, maar ook goede relaties met organisaties en kandidaten te onderhouden. Het teamresultaat staat voorop. Het vertrek van een belangrijke consultant is vervelend maar niet langer "levensbedreigend" voor het bureau, want alle kennis is goed geborgd.

Goede Executive Search software...

...stelt het bureau in staat om alle relevante kennis over klantrelaties en kandidaten op eenvoudige wijze vast te kunnen leggen en goed te borgen. Ook ondersteunt het een optimale samenwerking en efficiëntie in de bedrijfsvoering om met korte doorlooptijden topkandidaten te kunnen voordragen aan opdrachtgevers tegen zo laag mogelijke kosten.



Conclusies

De 8 succesfactoren voor Executive Search bureaus

De Tangram recruitmentsoftware wordt succesvol ingezet bij meer dan 200 bureaus in de Benelux. Speciaal voor Executive Search bureaus ontwikkelde Tangram specifieke Executive Search software. Dit bevat juist die faciliteiten die cruciaal zijn voor Executive Search bureaus en hen helpen om succesvol te zijn. Tangram Executive Search software is inmiddels in de praktijk bewezen bij vele search bureaus, variërend in omvang van éénpitters tot grote teams. Tangram software is standaard al zeer compleet, maar kan desgewenst naar wens worden aangepast om de specifieke werkwijze van uw bureau te ondersteunen.

- Meer dan 200 bureaus gebruiken Tangram software
- Van éénpitters tot grote teams
- Standaard zeer compleet
- Aanpasbaar aan de werkwijze van uw bureau

Referenties



"Het is de missie van Quaestus executive leadership om, door middel van de combinatie van Executive Search en leiderschapsconsulting, een secure base te creëren in Directieteams en Raden van Bestuur. Hiermee wordt de basis gelegd voor een cultuur die innovatie en exponentiële groei mogelijk maakt. Daarbij willen wij tijdens een search proces ook een secure base zijn voor zowel onze opdrachtgever als onze kandidaten. Tangram helpt ons met de slimme beheersing van een complexe Executive Search workflow en geeft ons de mogelijkheid om op elk tijdstip transparant over het proces te kunnen zijn naar alle betrokkenen." - Gerard Ketelaar, Quaestus

"De in Tangram Executive Search software geïntegreerde Workflow is voor ons een belangrijke aanwinst. Iedere consultant heeft een actueel overzicht van alle openstaande acties met daaraan gekoppeld hoe en wanneer de acties moeten worden afgehandeld. In het systeem is (automatisch) attenderen op bepaalde acties in te stellen. Dit is voor ons een goed instrument bij het verbeteren en handhaven van de kwaliteit van onze dienstverlening." - Gertjan van de Groep, Van de Groep & Olsthoorn



VAN DE GROEP & OLSHOORN
FINDING EXCELLENCE

Tangram'

**Meer weten?
Bel of e-mail ons!**

Tangram BV
Tel: +31 (0)30 691 9171
verkoop@tangram.nl