



TRICEPS

Developing talents, improving business

Executive Search

Van Executive Search naar
Executive Found

In den beginne

Vroeger, toen de aarde nog plat was en onze voorouders in stammen over de steppen zwierven, kwam headhunting [koppensnellen] lokaal wel voor, maar deed men niet aan executive search. Diversiteitsvraagstukken waren geen issue: als soort overleefden wij júst dankzij kleinere genderverschillen en gelijkwaardige rolverdeling. Leiders en specialisten binnen de stam kwamen vooral op hun positie op basis van bewezen vaardigheden die door voorbeeldgedrag en veel oefenen werden geperfectioneerd. De gedachte om een stamhoofd, kundig jager of kruidenmenger bij een concurrerende of naburige stam te 'hunten' was geen gemeengoed.

Voor na de industriële revolutie ontstond er aandacht voor het optimaliseren en aansturen van bedrijfsprocessen. Management werd een taak en goede leiders en managers een schaars(er) goed. En waar schaarste ontstaat doet de markt z'n werk: executive search werd een vak en Headhunter een beroep met als hoofdtaak: "vind de passende mens voor een (eind)verantwoordelijke rol".





Dit decennium

Automatisering, digitalisering, flexibilisering, globalisering, individualisering, robotisering en Generatie Z; zomaar enkele aanjagers van een wereld waarin organisaties steeds sneller moeten reageren en anticiperen. Transformeren is een continuüm. Dat vergt een telkens wijzigende mix van competenties en management, leiderschap(sstijlen), organisatie- en samenwerkingsvormen. Het is een enorme uitdaging om daarvoor steeds zelf de juiste mensen en kwaliteiten in huis te hebben. Het vergt leiderschap en schaalgrootte om dit intern goed te kunnen organiseren. Waar dit ontbreekt helpt de inzet van een externe specialist die bijdraagt aan het voortdurend creëren van die optimale mix van mensen.

Goede leiders

In onze *White Paper High Performance Teams* is het belang geschetst van de samenstelling van succesvolle management- en leiderschapsteams die richting, vorm en inhoud geven aan strategie en operatie. Eén van de conclusies: niet het selecteren en benoemen van goede mensen in je team is de kern, maar de **juiste** mensen.



In het ideaal

Vormen Human Resource Management, People- en Talentmanagement een belangrijke ruggengraat en zijn de eindverantwoordelijken hiervoor rechtstreeks vertegenwoordigd in de directie. Of is het bedrijf zo ingericht dat iedere lijnmanager de eigen HRM taken heeft georganiseerd. Als de zaken optimaal op orde zijn, hebben de leiders zicht op hun bench strength en succession planning. Voor alle kritische functies zijn kwaliteit en kwantiteit van eventuele opvolgers bekend en zijn er programma's om de medewerkers voor te bereiden op de volgende stap.

Hoe dat werkt? Door naar de toekomst te kijken: Wat zijn de doelen en strategieën en welke competenties zijn er nodig om daar te komen? Dat vormt de basis om de capaciteiten, ervaringen, potentie en ambities van de werknemers te helpen ontwikkelen. Dan kun je ook tijdig concluderen of de juiste capaciteiten in huis zijn en of je voldoende potentiële opvolgers per sleutelpositie hebt. Door aansluitend zelf te kunnen rekruteren houd je de bench strength op orde. Eenvoudig is dit niet, het vergt een lange termijnvisie, -investering en -aanpak. En bovenal leiderschap.



Bewezen

Goede succession planning en interne werving leidt vaker tot succes in de opvolging van directeuren en bestuurders, dan externe werving!

Bron: Sessa, Kaiser, Taylor & Campbell, 1998

De realiteit

Vrijwel iedere organisatie vermeldt op haar website dat hun medewerkers het [human] kapitaal van het bedrijf vormen!

Maar de bedrijfsstructuur en rapportagelijnen geven hiervan zelden blijk. De HR-rol is een staffunctie die veelal rapporteert aan de financieel eindverantwoordelijk. Dus meer een kostenpost dan een 'profit centre'?! Dat uit zich in de HR-activiteiten. De basics zijn prima op orde, evenals de cyclus van functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Maar activiteiten als Talent- en Bench strength management, succession planning en recruitment zijn een luxe. Die sneuvelen zodra een reorganisatie of bezuinigingsoperatie noodzakelijk blijkt. Met als gevolg dat taken rondom instroom, doorstroom en uitstroom matig zijn ingevuld. En als er op één van deze onderdelen weer extra activiteiten nodig zijn, worden het projecten, uitgevoerd door tijdelijke krachten. Essentiële kennis wordt zo niet verankerd. Daarbij is recruitment meestal hollen of stilstaan en richt zich vooral op de operationele en middenkader rollen. Voor de sleutelposities ontbreekt het vaak aan tijd, expertise, netwerken en capaciteit om 'zelfvoorzienend' te zijn.

Ook blijkt succession planning vooral goed te organiseren door multinationale conglomeraten, maar veel lastiger voor scale up en MKB-organisaties. De bloeitijd van conglomeraten lijkt echter voorbij. Samenwerking vanuit eigen core competences tussen diverse kleinere, snellere en wendbaarder spelers binnen en buiten een bedrijfskolom wordt steeds meer het gangbare model. Voor executive talenten zijn er daarmee veel meer mogelijkheden om de vleugels uit te slaan en elders een sleutelpositie te vinden. De vraag blijft: zelf die sleutelpersoon vinden of uitbesteden aan een gespecialiseerde partij?

De doe het zellers

Kiest een organisatie ervoor zelf het werving en selectieproces te gaan uitvoeren, dan blijkt dat er niet altijd goed is nagedacht over wat men echt nodig heeft. Het zoekprofiel dat eerder werd gebruikt is dan het uitgangspunt. En de ideale kandidaat vervult op dit moment een soortgelijke rol bij één van de concullega's en kent de sector op haar of zijn duimpje. Dankzij de social media [Linkedin voorop] en de talloze jobboards [ook voor senior managementposities] is een online-advertentie snel geplaatst. Of soms; één van de commissarissen kent nog wel iemand die het kan.

De kandidatenpool

Afhankelijk van de economische situatie reageren er veel of weinig kandidaten. Deze sollicitanten zijn actief zoek. Potentiële kandidaten die helemaal niet nadenken over een overstap, blijven volstrekt buiten beeld. In de wetenschap dat zo'n 25 à 30% van de werkenden zich periodiek afvraagt of het wellicht tijd wordt voor iets anders en dat ruim de helft daarvan echt actief wordt, mis je als organisatie in ieder geval zo'n 80% van het potentieel. Tachtig procent van het potentieel buiten beschouwing laten; voor een inkoper betekent dat ontslag op staande voet! Bij het werven van een sleutelpersoon is het eerder regel en geen uitzondering!

Gelukkig kunnen er zo wel prima passende kandidaten worden benoemd. Zeker als het proces tot en met benoeming en onboarding professioneel is ingericht en de zwaar overschatte '1e indruk-intuïtie' van de beslissers(s) een minimale rol speelt bij de uiteindelijke keuze.

Bad hire

De hiervoor geschetste realiteit kan echter substantieel bijdragen aan de kans op een mismatch.

Ligt dat aan een onvoldoende scherp gedefinieerd zoekprofiel, een blinde vlek in de zelfkennis van de organisatie, de kwaliteit van het proces, de vijver waaruit wordt gevestigd of aan de kandidaat? Ongetwijfeld aan alles een beetje.

Het blijft mensenwerk en de dynamiek, complexiteit en veelheid aan factoren die van invloed zijn op de interactie tussen de nieuwe executive, de organisatie en de relevante stakeholders biedt onzekerheden. Wat de oorzaak ook is, een mismatch is een kostbare zaak. Financieel; schattingen lopen uiteen van 1 tot 5 maal het jaarsalaris van de executive, als optelsom van o.a. afkoopsom, zoektocht nieuwe kandidaat, onrust in het bedrijf, stilstand in de besluitvorming et cetera! Maar ook qua reputatie- en imagoschade voor zowel de individu als voor de organisatie. Zeker voor de individu kan die er stevig inhakken.



i**Begripsdefinities**

In deze white paper hebben we het over executive search. Omdat er nog weleens begrippen door elkaar worden gehaald een korte verduidelijking. Executive search is een vorm van recruitment, of op z'n hollands 'werving en selectie'. Het is het proces van identificeren, selecteren en aantrekken van de best gekwalificeerde en beschikbare kandidaat (van binnen of buiten de organisatie) voor een tijdelijke of vaste vacature. Dit proces kan worden uitgevoerd door intercedenten, corporate recruiters, recruitment consultants en headhunters. Daarbij zijn intercedenten de recruiters die voor uitzendbureaus werken. Corporate recruiters werken op de HR-afdeling en alleen voor de eigen organisatie, waar recruitment consultants (in bureauverband of als ZZP-er) voor verschillende externe organisaties werken. Dat geldt ook voor headhunters; zij focussen zich op het vinden van executives.

Inhuren Executive Search bureau

Zijn er onvoldoende gekwalificeerde interne kandidaten, is er nog niet nagedacht over opvolgingszaken of ontbreekt de interne expertise om de sleutelpersoon zelf te vinden, dan kan een executive search bureau worden ingehuurd. Andere redenen om te kiezen voor een executive search bureau zijn:

- Een specialistisch expertise terrein
- Kennis over en toegang tot een specifiek netwerk van potentiële sleutelpersonen
- Breder beeld over (board room) ontwikkelingen over diverse marktsegmenten heen
- Ontzorgen in een precair en intensief proces
- Onafhankelijk(er) en objectief advies; plus 'vreemde ogen dwingen'
- Legitimering van het zoekproces en angst voor afbreukrisico bij benoeming van een 'in de praktijk toch niet geschikte' kandidaat.



En minstens zo belangrijk, executive search is een vak, dat:

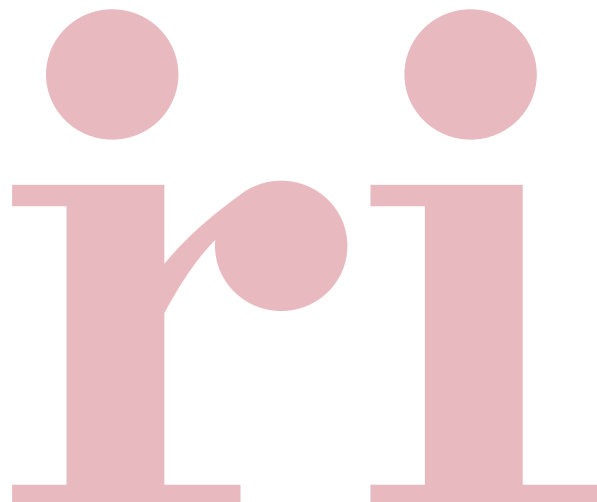
- Specifieke vaardigheden vergt [inventariseren, analyseren, communiceren, adviseren, mediëren, confronteren, reflecteren, overtuigen] en een professional die empathisch is en de kwaliteiten heeft om als ambassadeur op te kunnen treden.
- Mensenkennis, ruime werk- en levenservaring vereist. Businessplannen, spreadsheets en afvinklijstjes zijn zelden de succesfactor. De inbreng van vakkennis doet er zeker toe, maar persoonlijkheid en gedrag van mensen en de wijze waarop zij onderling acteren bepalen succes of falen.





Top of the bill?

Grote bedrijven hebben vaak langjarige samenwerkingsovereenkomsten met internationaal opererende headhunters, die als “oren, ogen en operator” voor hun klanten acteren en op basis van regelmatig en intensief contact externe kandidaten in kaart brengen en houden. Juist deze (in de media tot top bestempelde) bureaus hebben rondom het begrip Headhunting een zweem van mystiek, ‘black box’, ‘old+new boys network’ en ‘carrouselers’ van bestuurders en commissarissen gevoed. Tegen substantiële tarieven worden kundige mensen gevonden. Of ze echt “top” leveren, is nog niet gestaafd.



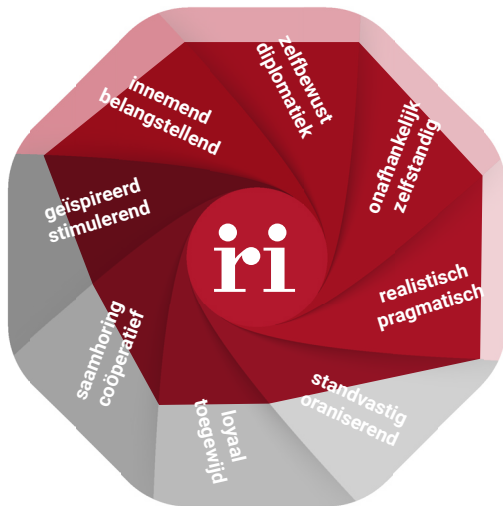
Wat te verwachten van een headhunter?

Is het inzetten van een headhunter een garantie voor succes? Veel wetenschappelijk onderzoek hieromtrent is niet bekend. Failures komen zelden naar buiten of worden zorgvuldig afgeschermd ter bescherming van kandidaat, organisatie en headhunter. Successen worden evenmin aan de grote klok gehangen. Binnen het (afbrokkelende) old boys network, waarbij directie- en commissarissen benoemingen een hoog ons-kent-ons gehalte heeft, is transparantie (nog) geen gemeengoed. Daarnaast wordt niet ieder traject afgerond met een benoeming. Door bijvoorbeeld voortschrijdend inzicht, strategiewijziging, fusie of overname wordt een searchproces regelmatig voortijdig afgebroken.

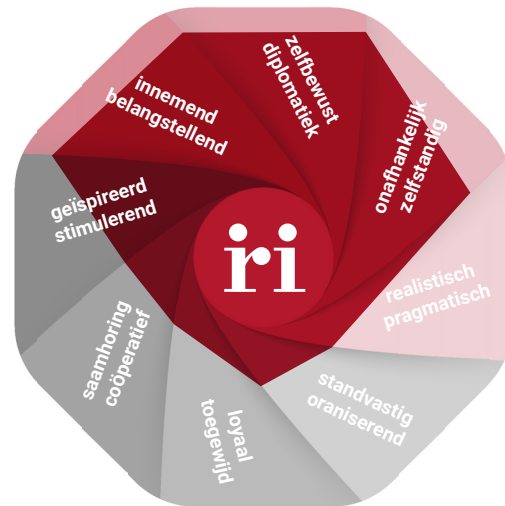
Een opdrachtgever mag in ieder geval rekenen op een zorgvuldig proces, dat in zichzelf meerwaarde biedt en kan bijdragen aan beter inzicht in eigen prestaties en de markt. Aan de hand van best practises zijn er elementen die aantoonbaar bijdragen aan de succesvolle benoeming van een sleutelpersoon.

De belangrijkste fasen in een Executive search proces zijn de organisatieanalyse, de vereisten die aan de rol en aan de persoonlijkheids- en gedragskenmerken van de sleutelpersoon worden gesteld, de (talent)pool waarin gezocht wordt, de matchingsmethodiek en het onboarding proces. [bron: Turner, Collingwood Consulting]. Hier een korte toelichting op deze fasen.

- 1** Veel opdrachtgevers denken 'inside-out' en in 'het hier & nu' en gaan bij het opstellen van een zoekprofiel niet uit van de toekomstige strategie of prognoses/externe ontwikkelingen. Waar wil de organisatie over 5 jaren staan en welke hiaten zijn er dan in het team, de bedrijfscultuur, technologie, processen et cetera? En vooral, wat voor soort leider is er dan nodig om van "IST" naar "SOLL" te transformeren? Door deze analyse grondig te doen, ontstaat een basis van waarden, overtuigingen en doelen die de grondslag vormen voor de rol- en persoonlijkheidsvereisten, de kennis, vaardigheden en capaciteiten van de nieuwe sleutelpersoon. Daarbij moet er tussen opdrachtgever en headhunter volledig vertrouwen en openheid zijn. Houd de opdrachtgever essentiële zaken achter of spelen er verborgen agenda's, dan wordt de kans op een falende executive aanzienlijk.
- 2** De vereisten voor de rol moeten verder gaan dan opleidingsniveau en -typologie enerzijds en zaken als strategie+visie, leiderschap+management, specifieke expertie+kennisvelden, productiviteitsverbetering en organisatieverandering anderzijds. Juist zaken als een match met de bedrijfscultuur en -waarden, het vermogen om intermenselijke conflicten op te lossen of gevoelige zaken te durven aanpakken zijn minstens zo belangrijk.
- 3** Sleutelpersonen worden meestal geselecteerd op basis van hun technische vaardigheden, hard skills of op basis van bewezen trackrecord in bijvoorbeeld fusies & overnames of reorganisaties. Zelden op basis van hun bewezen talent voor leiderschap of persoonlijke veerkracht.



**Gedragsprofiel voor een CEO in een
(middel) grote organisatie**



**Gedragsprofiel voor een CEO in een
Scale-up organisatie**

Onderzoek in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk wijst uit dat 30 tot 50% van de executives voortijdig sneuvelt door gebrek aan (team)leiderschapskwaliteiten! Het goede nieuws is dat gedrag meetbaar/objectiveerbaar is met het Triceps TalentAssessment. Gedrag bepaalt namelijk in belangrijke mate òf en hoe succesvol iemand is/kan zijn of worden ten aanzien van de (team) leiderschapskwaliteiten.

Daarbij heeft onze ervaring geleerd dat veel executives doorgaans niet de rationele vrouwen en mannen zijn zoals die in de managementboeken worden beschreven.

4

De vijver waarin wordt gevist betreft in de meeste gevallen vooral kandidaten die buiten de organisatie actief zijn. Al dan niet anonieme advertised search is relatief de eenvoudigste manier om in ieder geval geïnteresseerde kandidaten in beeld te krijgen. Professionele headhunters laten het daar niet bij. Net als innovatie-experts weten zij dat als je op zoek bent naar ideeën van de hoogste kwaliteit, je het beste kunt kiezen uit het grootste aantal ideeën. Als je de hoogst gekwalificeerde leiders wilt, zoek dan in een zo divers mogelijke pool. Zo'n grondige scan, brengt de passieve kandidaten in beeld. Daarnaast beschikken veel searchbureaus over hun 'eigen' bestand van potentiële kandidaten. Triceps voert jaarlijks met zo'n 1000 tot 1500 hoogwaardige professionals carrièregesprekken, waarvan velen op C-level, om zo te leren over hun expertise, talenten, ambities en (on)mogelijkheden. Een investering die zich terugverdient, door op het moment dat één van onze opdrachtgevers een specifieke vraag heeft, snel te kunnen schakelen met potentiële kandidaten die wij al eerder persoonlijk leerden kennen. Met aanvullende diepte-interviews en een goede scorecard methodiek worden long- en short lists opgesteld die worden gedeeld met de opdrachtgever.

5

Tijdens het matching- en het beslissingsproces moeten alle opgestelde zoekcriteria zoveel mogelijk (bij voorkeur ook kwantitatief) getoetst kunnen worden. Onder andere door goed voorbereide interviews en interviewtechnieken. Dat geldt zowel voor en door de kandidaat als de opdrachtgever! Want de kandidaat moet net zo goed een weloverwogen beslissing kunnen nemen of haar/zijn kwaliteiten passen bij de opdracht. Daarbij is het belangrijk dat de beslissers 'leading' zijn in het voortraject. Niet zelden komt het voor dat ergens

in het traject een (nieuwe) beslisser/beïnvloeder aanschuift die maar matig op de hoogte is van de zoekcriteria en dan 'voortschrijdend inzicht' inbrengt. Ook nog op basis van nauwelijks definieerbare criteria, waar ernstig overschatte 'raadgevers' als 'intuïtie, fingerspitzen- en buikgevoel' de boventoon voeren. Hoe minder een voorgestelde kandidaat uit de eigen bedrijfstypologie, branche of discipline komt, hoe groter de neiging tot een 'afwijzend' buikgevoel. Onbekend maakt onbemind.

6

Een onderbelicht element voor een succesvolle loopbaantransitie is het onboarding proces. Als er al sprake is van een onboarding programma is het veelal een door de HR-afdeling opgezet programma dat zich vooral richt op kennismaking, procedures en praktische aangelegenheden. Dit terwijl is aangetoond dat een onboarding programma dat nadrukkelijk is ingericht op het kunnen realiseren van de belangrijkste doelstellingen waarvoor de nieuwe sleutelpersoon is aangesteld, absoluut meerwaarde heeft. Met name het snel kunnen bouwen van interne relaties en partnerships, alignment met de organisatiecultuur, effectief people management en duidelijke feedback+coaching zijn daarbij essentieel. Deze facetten vormen namelijk vaak het struikelblok voor een succesvolle loopbaantransitie.

Digitaliteit als instrument?

Heeft Headhunting in de huidige vorm het eeuwige leven? Dat is vrij onwaarschijnlijk. Verandert de manier waarop bedrijven hun werving & selectie proces inrichten? Jazeker, het gebruik van social media is niet meer weg te denken. Her en der wordt al uitgebreid geëxperimenteerd met kunstmatige intelligentie en blockchain. 'Meten=weten' doet steeds meer opgang. Mede door boek en film "Moneyball" is er steeds waardering ontstaan voor de meetbaarheid van individuele en teamprestaties. De rol van technologie binnen executive search is onmiskenbaar en groeit.

Nog geen 10 jaren geleden werd de waarde van een executive search bureau in belangrijke mate bepaald door de omvang van hun Rolodex [een onbekend fenomeen voor mensen jonger dan 45 jaar]. LinkedIn en Google zijn de moderne Rolodex waarmee een groot deel van de beroepsbevolking letterlijk in beeld is gekomen. Wel met de kanttekening dat niet ieder LinkedInprofiel alle waarheden en werkelijke competenties beschrijft. Daarnaast worden er steeds meer algoritmen en zelflerende systemen ingezet om kandidaten tijdens sollicitatieprocessen "te meten" en in binaire eenheden [0 en/of 1] om te zetten om te bepalen of zaken als persoonlijkheid, kennis, vaardigheden, werkhouding en creativiteit passen bij de openstaande rol. Hoe ver deze technologieën kunnen gaan en hoe goed deze (gaan) werken zal de tijd leren. En het is twijfelachtig of Homo Sapiens ondergeschikt wil raken aan dergelijke systemen.

Ongetwijfeld prekend vanuit eigen parochie, zijn wij van mening dat de rol van de headhunter binnen executive search relevant blijft. Enkele gedachten hierbij:

- Hoewel digitaliteit en het gebruik van algoritmen gemak brengt, toont bijvoorbeeld de corona-pandemie aan dat directe menselijke interactie een primaire levensbehoefte is [althans voor de huidige generaties]. Kunnen spiegelen en sparren over persoonlijke vraagstukken, kansen en mogelijkheden blijft voor kandidaat [mens] en opdrachtgever [vooral nog mens] essentieel.
- Executive search gaat om het vinden van een beperkt aantal kandidaten. Het automatiseren of uitbesteden van taken aan een algoritme is daardoor [voorlopig] niet rendabel.
- Door op deeltaken expertise beschikbaar te stellen kan ook toegevoegde waarde worden geboden. Bijvoorbeeld bij het opstellen van het functieprofiel en de wervingstekst, het inzichtelijke maken van de gewenste gedragsprofiel en persoonlijkheidskenmerken, het aanleveren van een longlist, het doen van interviews of ondersteuning in het besluitvormingsproces. En dat met een objectieve, onafhankelijke blik. Voor een bedrijf met een beperkte staf een prima alternatief.



Een succesvolle benoeming vergt vooral een passende kandidaat

Hier is veel geschreven over headhunter, opdrachtgever en proces. Maar minstens zo relevant; de executive of sleutelpersoon die zich kwalificeert voor de rol! En nog belangrijker, de rol die gekwalificeerd is voor de executive. Zeker bij dit aspect vallen kanttekeningen te plaatsen.

Professionals die actief worden benaderd voor een potentiële nieuwe baan, zijn vrijwel altijd geïnteresseerd in nadere informatie. Onder andere uit nieuwsgierigheid of om hun marktwaarde te toetsen. En een zekere 'Prof.Dr.Ir. Akkermans trots' ["Ik werd genoemd, ik ben gevraagd"] is niet iedereen vreemd.

Wij zien dat veel carrières vorm krijgen door een hoog 'serendipity' gehalte, namelijk door:

- Gevraagd te worden
 - Het verleden te extrapoleren [soortgelijke rol bij de con-cullega, met iets meer verantwoordelijkheid, direct reports en salaris]
 - Toevalligheid, omdat het oog per ongeluk op een vacature viel, de buurman er op wees of een terloops gesprek de aanleiding vormde.
-

Bijzonder hierbij is dat deze zelfde professionals voor de bedrijven waarvoor zij werken planmatig acteren en prima sturen op de (zelf geformuleerde) doelstellingen. Voor zichzelf doen zij dit zelden en het lijkt voor hen wel 'terra incognita'.

In gesprekken merken wij dat kandidaten:

- Zich belangstelling graag laten 'aanleunen' zonder initieel voor zichzelf (al) een koers te hebben uitgezet.
- Niet scherp zijn over eigen gedragskenmerken, kwaliteiten, ambities en potentie.
- Nog niet hebben nagedacht over de aspecten/vaardigheden die zij beter onder de knie moeten/willen krijgen om door te groeien naar hun beoogde doel. En daarmee ook niet weten binnen welke bedrijfstypologie zij versneld zo'n leercurve kunnen maken.
- Niet specifiek zijn over de omstandigheden, levensfase, doelen en ambities van een bedrijf waarvoor zij specifieke onderscheidende toegevoegde waarde kunnen bieden.

Daarnaast vragen kandidaten in sollicitatieprocedures niet altijd scherp door over onder andere financiële status, verwachtingen, deliverables, vrijheidsgraden, beschikbare middelen en back up. Zeker ligt een belangrijk deel van die antwoorden ook op het bord van de headhunter, maar diens rol is grotendeels uitgespeeld zodra de wittebroodsweken in de nieuwe rol voorbij zijn. Dan is het goed dat er geen onaangename verrassingen opduiken die, met de juiste kritische houding in het voortraject al helder hadden kunnen zijn.



Van executive search naar executive found

Met alles wat wij sinds 1996 binnen Triceps hebben geleerd, staan er voor ons drie zaken als een paal boven water:

- De individu staat altijd centraal en gedragscompetenties zijn doorslaggevend voor succes als leider of sleutelpersoon in een organisatie dan hard skills of branche-ervaring.
 - Bedrijven moeten voor zaken die er echt toe doen zoveel als mogelijk op eigen kracht kunnen opereren. Zeker als het over Human Capital gaat, want dat is bijna altijd de enige kracht die er echt toe doet.
 - Een platform waar zelfbewuste, ambitieuze, gevalideerde professionals op basis van moderne technologie in combinatie met de menselijke maat, in contact kunnen komen met organisaties die zelf de regie willen houden over hun succession planning is de volgende generatie van Executive Search. Daarmee transformeert Executive Search in Executive Found!
-

De Talentbank

is dat platform. Het is Executive Search maar dan andersom. Niet de vacature staat centraal maar de sleutelpersoon. Die etaleert [anoniem] kernkwaliteiten, ambities en het leiderschapsprofiel. Gebaseerd op een assessment, doorvragen, analyseren, tussen de regels door lezen en luisteren.

En de organisatie die zoekt naar een unieke combinatie van competenties, waarde, kennis, persoonlijkheid én een bepaald karakter verenigd in één persoon. Bij voorkeur op eigen kracht en zo snel als mogelijk.

Die organisatie zoekt om-niet in De TalentBank. En weet na één telefoontje of de betreffende kandidaat past bij de uitdaging en of organisatie past bij de kandidaat.

Bij een match geen torenhoge fees, maar een overzichtelijke investering. En dat alles met inbegrip van Executive search kwaliteit en -dienstverlening.



Triceps, ruim 25 jaren ervaring als kandidatenbureau

Triceps biedt diensten als executive search, coaching en interim-management. Dat doen meer partijen. Anders dan vele anderen is Triceps vooral een Kandidatenbureau! Onze kandidatenpool begint met een carrièregesprek; onze gesprekspartner in de leeftijdscategorie tussen de 30 en 55; een opleiding op bachelor of masterniveau. Bijna altijd met een mooie baan op management- of directieniveau of de ambitie daartoe. Bewezen trackrecord, goede vooruitzichten, en in de wetenschap dat het leukste en leerzame van de huidige baan op z'n einde loopt. Er is behoefte aan een volgende uitdaging, maar het is nog niet scherp wat, waar of hoe. Het liefst wel in een organisatie waar een explicietere stempel kan worden gedrukt op strategie en executie.

Voor ons is een persoonlijke kennismaking met mensen die getriggerd willen worden om anders na te denken over hun kwaliteiten en hoe zij hun competenties beter kunnen benutten en verder vormgeven, de enige manier om te kunnen meedenken en adviseren over een volgende carrière stap.

'Developing Talents, Improving Business' is ons leitmotiv; hoe kunnen wij helpen om de kwaliteiten van mensen te matchen, te mixen, te combineren en/of te optimaliseren en zo bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van de individu en de organisatie. Zo ontstaat wederzijdse groei.

Rode draad in onze dienstverlening is 'Persoonlijk Leiderschap'. Met als basis de definitie die Manfred Kets de Vries ooit gaf: "Leiderschap is andere mensen dingen laten doen die zij niet eerder deden". Voor Triceps is persoonlijk leiderschap: "Zelf dingen doen, die je nog niet eerder deed".

In onze visie zijn de bouwstenen voor persoonlijk leiderschap: ‘ZelfKennen’, ‘ZelfKiezen’ en ‘ZelfSturen’. Met deze drie-eenheid [echt goed weten wat jij heel goed kunt; een heldere keuze maken en focus op wat nu het beste past en daar actief op sturen] propageren wij geen rocket science. Ieder zichzelf respecterend bedrijf acteert vanuit deze (marketing)filosofie.

Vanuit onze overtuiging kunnen professionals door anders en creatiever na te denken over hun eigen kwaliteiten & ambities en vervolgens concrete, gerichte stappen te zetten, zelf veel meer richting en sturing geven aan hun carrière.

De uniciteit van Triceps zit in het feit dat wij de individu centraal stellen: wij helpen jou, enerzijds bij het maken van carrièrekeuzes en -stappen, anderzijds om jouw executive rol zo goed als mogelijk in te vullen en te faciliteren.



Plan een gratis adviesgesprek.

Bel of mail ons even dan plannen we een vrijblijvend kennismakingsgesprek om persoonlijk kennis te maken. Zo kunnen we vaststellen of er een klik is en hoe een op maat gemaakte aanpak er voor jou uit ziet.

NEEM CONTACT OP



Netherlands (Utrecht & Eindhoven) and Dubai

T: +31 (088) 5000 500

E: info@triceps.nl

www.triceps.nl