

# Vacatech

DE RECENTSTE  
VACATURES VINDT U OP:

[WWW.ENGINEERINGNET.BE/JOBS](http://WWW.ENGINEERINGNET.BE/JOBS)

ENGINEERING & TECHNIEK

## OP ZOEK NAAR INGENIEURS? WAT IS DE MEERWAARDE VAN EEN HEADHUNTER?

Een vacature voor ingenieur invullen, het is al geruime tijd geen evidentie meer. Bedrijven overtroeven elkaar op alle mogelijke manieren om pas afgestudeerden binnen te halen. Maar dan zijn ook nog talrijke ingenieurs met ervaring nodig. Misschien is het voor dergelijke vacatures wel interessant om een headhunter in te schakelen? Vraag is natuurlijk wat zij nu beter kunnen dan uw eigen HR-afdeling. Om u het antwoord te geven, staken we ons licht op bij de grote internationale speler Hudson en het kleinere Executive Search kantoor Rialto.

DOOR ELS JONCKHEERE, ENGINEERINGNET

**E**geminplus en Atlantae Executive Search die in 2012 fuseerden, opereren nu als Rialto Recruitment. Deze firma richt zich voornamelijk op Executive Search voor academische en technische Bachelors (BSc), Masters (MSc) en PhD-profielen binnen Life Science, Automation, E&I, Food & Beverages, Chemicals, Electronics en ICT. Volgens **Patrick Van Lijsebetten**, Gedelegeerd Bestuurder en zelf ingenieur, zijn maar liefst 90% van de behandelde vacatures



Ingenieurs vinden meestal spontaan de weg naar de grote multinationals met klinkende namen. Het zijn - verrassend genoeg - vooral de KMO's die een HR-consultant of headhunter onder de arm nemen.

voor ingenieurs, en dan specifiek profielen met minstens vijf jaar ervaring. Hudson op zijn beurt is een wereldwijde multidisciplinaire speler in de HR consultancy en richt zich onder meer op executive search, permanente rekrutering, interim management en talentmanagement. Met kantoren in Kortrijk, Gent, Brussel, Antwerpen, Hasselt en Louvain-La-Neuve is ze in heel België actief. Hudson Associate Director Recruitment & Selection, **An Bels**: «Jaarlijks vullen we in België

ongeveer 700 vacatures in, hoofdzakelijk op middle & senior managementniveau. 20% daarvan situeert zich binnen de functiepool Technical - Operations & Engineering. Ook binnen de Supply Chain functies, goed voor 6% van de vacatures, en technische sales functies wordt vaak een ingenieursdiploma gevraagd. Bovendien is er voor algemene directiefuncties binnen een technische omgeving ook vaak een sterke voorkeur voor ingenieurs. Vandaar dat je kan stellen dat we jaarlijks

gemiddeld een 90-tal vacatures voor ingenieurs invullen».

## Vooraf middelgrote bedrijven

Verrassend genoeg zijn het blijkbaar vooral de middelgrote bedrijven die een beroep op headhunters en HR-consultants doen. Ann Bels: «Ingenieurs vinden meestal spontaan de weg naar de grote multinationals met klinkende namen. Onze toegevoegde waarde is dan ook vaak groter bij een KMO. Enerzijds helpen we om 'hun verhaal' naar potentiële werknemers over te brengen. Anderzijds geven we advies bij de selectie van de juiste kandidaat. Het aantrekken en integreren van een nieuwe medewerker is immers een investering die de bedrijven op lange termijn willen zien renderen. Een goede fit met de bedrijfscultuur, maturiteit in ambities en flexibiliteit om zich aan de steeds veranderende marktcontext aan te passen, zijn dan ook vaak cruciaal in de retentie van de kandidaten. Hier ligt ook de kracht van een HR-consultancy bedrijf als Hudson. Door veel aandacht aan de fit met het bedrijf en de cultuur te schenken, en niet uitsluitend op competenties af te gaan – hoewel die natuurlijk eveneens erg belangrijk zijn – zorgen we voor een heel hoge succesratio».

Volgens Patrick Van Lijsebetten is het iets moeilijker dan vroeger om (K)MO's te overtuigen de diensten van een headhunter aan te wenden. «Wij zijn vaak de laatste reddingsboei, na een maandenlange, tevergeefse zoektocht», legt hij uit. «Met de doorbraak van het internet en de sociale media proberen bedrijven in toenemende mate zelf hun vacatures in te vullen. Helaas genereert dit meestal géén of de verkeerde instroom van kandidaten. In dat laatste geval leidt dit tot enorm veel screeningwerk van CV's, iets waarvoor ondernemingen (vooral de kleinere) onvoldoende mankracht hebben. Resultaat? Kandidaten krijgen geen antwoord, wat de reputatie van het bedrijf in kwestie niet ten goede komt. Als die mensen dan ook nog allemaal naar de HR-afdeling beginnen te bellen met



An Bels:

«Vandaag ben je een uitzondering als je niet met een headhunter op LinkedIn in contact staat»

de vraag naar een antwoord, is het hek helemaal van de dam. Dus wat gebeurt er? Er wordt een traditioneel werving- en selectiebureau ingeschakeld. Ook zij bieden enige vorm van 'headhunting'. Alleen beperkt zich dat over het algemeen tot het uitsturen van mails, wat in de huidige context van een overaanbod aan vacatures weinig zoden aan de dijk zet. Uiteindelijk grijpt de onderneming naar zijn laatste reddingsboei: de headhunters. Veel te laat natuurlijk, want dan zijn ze al enkele maanden verder». An Bels beaamt dit: «We merken dat de klant niet geneigd is om twee keer dezelfde fouten te maken. Wanneer ze een nieuwe vacature hebben, melden ze zich liever meteen bij ons aan. Maar liefst 75% van onze business is recurrent!»

## Wat is hun meerwaarde?

Van Lijsebetten: «Je moet goed beseffen dat ingenieurs met een specifieke expertise telefoontjes en vooral mails van tientallen wervingskantoren



Patrick Van Lijsebetten:

«Ingenieurs met een specifieke expertise krijgen telefoontjes en mails van tientallen wervingskantoren»

krijgen. Onze benadering is persoonlijk. Het komt erop neer de potentiële ingenieur met het juiste verhaal te triggeren zodat hij tenminste toch eens luistert naar de opportuniteit die we kunnen aanbieden. We doen dit door de gevraagde competenties af te toetsen en te matchen met de ervaring en specialiteiten van de kandidaat. Natuurlijk gaat daar flink wat veldonderzoek aan vooraf, uiteraard met de nodige referentiechecks».

Volgens de twee geïnterviewde headhunters is hun werkwijze niet veranderd ten opzichte van pakweg tien jaar geleden. Van Lijsebetten: «Wel is de zoektocht veel intenser geworden, en dit om een aantal redenen. Vooreerst heerst er toch al sinds de bankencrisis van 2008 economische onzekerheid, waardoor potentiële kandidaten minder zijn geneigd om hun comfortzone te verlaten. Ten tweede zitten we met een sterk vergrijzende maatschappij waarin de uitstroom groter is dan de instroom. Hierdoor vragen klanten ook steeds

## INGENIEURS UIT HET BUITENLAND: KORTSTONDIGE HYPE?

vaker naar mensen met een specifieke expertise, want die gaat natuurlijk (gedeeltelijk) verloren wanneer iemand op pensioen gaat. Bovendien evolueert de technologie in dermate snel tempo dat er constant nieuwe expertisedomeinen bijkomen. Tenslotte staat (kosten) efficiëntie meer dan ooit bovenaan het prioriteitenlijstje van de bedrijven. Ze willen ingenieurs die vanaf dag één renderen, dus zoeken ze zowieso mensen met enige ervaring».

Ook An Bels vindt dat het moeilijker is geworden om vacatures in te vullen. «We spenderen veel meer tijd aan het sourcen door de 'war for talent' en het feit dat de beslissingnemer meer en meer de kandidaat-werknemer in plaats van de werkgever is. Social media maken het leggen van contacten met kandidaten wel gemakkelijker, maar zorgen tegelijkertijd ook voor meer druk op de snelheid van het voorleggen van een eerste kwalitatieve shortlist aan de klant. Trouwens, niet alleen het vinden van mensen is moeilijker geworden. We merken immers dat kandidaten steeds vaker in de contractfase afhaken omdat ze simultaan verschillende pistes bekijken en dus 'l'embarras du choix' hebben. Met andere woorden: ze onderhandelen met meerdere potentiële nieuwe werkgevers om dan uiteindelijk de allerbeste te kiezen. Daarbovenop komt nog dat bedrijven er alles aan doen om deze mensen in hun team te houden. Ze zullen bijvoorbeeld al snel een hoger loon of promotie aanbieden aan een ingenieur die naar een andere onderneming wil overstappen».

### Invloed van sociale media

Tenslotte nog dit: bij potentiële kandidaten staan headhunters blijkbaar in een positief daglicht. Van Lijsebetten: «Dagelijks zoeken gemiddeld vijf à tien ingenieurs zelf contact met ons. We bemerken trouwens een serieuze kentering op het vlak van sociale media. Vroeger durfden kandidaten niet met een headhunter op LinkedIn geconnecteerd te zijn uit schrik dat collega's of de baas dit zouden ontdekken. Vandaag ben je eerder een uitzondering als je



### Heeft het zin technische kandidaten buiten de landsgrenzen zoeken?

**Van Lijsebetten:** «Bij ons gebeurt amper 5% van de aanwervingen via deze weg. De voorbije jaren is het even een hype geweest om buitenlandse ingenieurs in te schakelen. Maar daar zijn veel bedrijven van teruggekomen. De praktijk heeft uitgewezen dat er nogal wat tijd en geld nodig is om de organisatie taalmatig aan te passen. Daarbij komen nog de expat-beslommeringen: je moet als bedrijf huisvesting vinden, die mensen begeleiden om het leven in België te leren kennen, familie overbrengen, ... Vaak zijn er culturele verschillen die een obstakel vormen en er is altijd

de reële kans dat de kandidaat na enkele jaren terug naar zijn moederland keert».

**An Bels:** «Bij de meer lokale klanten zien we inderdaad dat taalbarrières en de integratie in het bedrijf/land moeilijk te nemen obstakels kunnen zijn. Het is een piste waar ondernemingen in toenemende mate voor open staan wanneer er sprake is van een zoektocht naar een expertise die in België eerder schaars of onbestaande is. Of als een vacature niet ingevuld raakt en een buitenlandse ingenieur als 'second best' of 'last resort' wordt gezien. Sterk internationale bedrijven zullen uiteraard veel sneller een beroep op deze optie doen». <<

niet met een headhunter in contact staat». An Bels: «Jaarlijks vinden zo'n 3.500 personen spontaan hun weg naar Hudson, waarvan 11% een engineeringachtergrond heeft. Ook kandidaten die we zelf contacteren, reageren over het algemeen erg positief. Hoog opgeleide mensen beschouwen headhunters

alsmaar vaker als een carrièrecoach. En dat is terecht: we zijn immers zeer goed geplaatst om te adviseren over de evoluties in de markt en de verschillende mogelijkheden die deze bieden, zowel voor klanten als potentiële kandidaten». <<< (foto's: Thyssenkrupp, Groep T © Filip Van Look)