

2020 | Job profiel

(Senior) Consultant Career Openers Young Executives

ORGANISATIEPROFIEL

Ons verhaal

Twee studievrienden, beiden werkzaam in HR, richtten ruim 20 jaar geleden Career Openers op. Het idee: écht toptalent selecteren en werkgevers benaderen met de loopbaanvoorkeuren van deze kandidaten. In plaats van vacatures van opdrachtgevers, staan kandidaten centraal. Een disruptief werving- en selectiebureau, *zonder* opdrachtgevers was geboren.

Jaren investeren in het zelf ontwikkelen van een selectietool voor toptalent betaalde zich uit. Ieder jaar werd een nieuwe lichting zogenaamde 'innovators' geplaatst bij toonaangevende werkgevers. En inderdaad, de Talent Grid bleek goed te voorspellen wie sneller dan gemiddeld carrière maakt (zie www.careeropeners.nl/talentgrid).

Voor de goede orde, grofweg de eerste 10 jaar van Career Openers waren er geen opdrachten van klanten. Het enige dat men deed was kandidaten streng selecteren en kandidaat gedreven introduceren bij werkgevers naar hun voorkeur. Pas in de periode erna werden er ook opdrachten van klanten aangenomen.

Career Openers vandaag

Vandaag de dag bestaat het team uit 12 collega's, met het kandidaat-gedreven DNA nog altijd in de genen. Career Openers vervult inmiddels ook zoekopdrachten voor klanten. Eén van beide oprichters is ook nog steeds partner in het bedrijf (<https://www.linkedin.com/in/rainierbeelen>).

De mooie carrières van kandidaten vormen een track-record waar we trots op zijn. Er zijn bijvoorbeeld meerdere CEO's en CFO's van bekende Nederlandse multinationals en scale ups die wij jaren geleden als jonge innovators mochten bemiddelen.

Career Openers is tegenwoordig actief onder drie labels:

1. Career Openers Young Executives: voor managers en directors.

2. Career Openers Executive Search: dit team houdt zich bezig met de bemiddeling van C-level executives en non executives.
3. Career Openers Interim: hier werken we aan de invulling van interim opdrachten op young en executive level.

Bij Career Openers is alles gericht op het begrijpen van de loopbaanwensen van toptalent. Gedreven door hun voorkeuren, zijn we in staat onze klanten te helpen aan een "toptalent mindset". In ons recent verschenen boek (2018) leggen we uit wat dat is: www.careeropeners.nl/succesvol-binnenhalen-van-toptalent.

Propositie Career Openers

De drie labels van Career Openers (www.careeropeners.nl) hebben qua propositie één ding gemeen: Inzicht in de top. Wij kennen de beste kandidaten en zij kennen ons. Wij gaan dieper voor beter en dat doen we ook voor onze klanten.

Nieuwe manieren van samenwerken en organiseren zijn nodig om succesvol te zijn en blijven. Dit stelt andere eisen aan competenties en drijfveren van de nieuwe generatie C-level leider. *Career Openers Executive Search* heeft als geen ander bureau inzicht in dit segment van de arbeidsmarkt. Tijdens hun carrière stonden wij ze bij toen belangrijke loopbaankeuzes werden gemaakt. Hierdoor hebben wij high potentials van dichtbij zien groeien naar de boardroom. Een ontwikkeling waar wij als hun 'trusted advisor' trots op zijn. Met de langdurige relaties met deze new generation leaders maakt Career Openers Executive Search het verschil. We kennen de 'film' en hebben niet alleen een 'foto'. Hierdoor kunnen we, voor zowel kandidaat als opdrachtgever, de match beter en sneller beoordelen. Nieuwe kandidaten vinden we middels state-of-the-art research capability.

Door onze warme en oprechte relaties met new generation leaders, kunnen wij ze dus sneller vinden en beter selecteren. Wij schromen niet om de discussie aan te gaan als we denken dat dit het resultaat ten goede komt. We raken de kern bij klant en kandidaat.

Een tijdelijk vacante positie of een specifiek project wil je snel bemannen of bevrouwen met een goed gekwalificeerde interim executive. Dat geldt zeker wanneer deze positie of dit project van kritiek belang is voor de business. Alle inspanningen van *Career Openers Interim Executives* zijn gericht op het selecteren van de top onder de interim professionals. Vanzelfsprekend zijn wij voor hen van waarde als het gaat om het vinden van uitdagende nieuwe opdrachten. Maar wij maken het verschil door hun kritische klankbord te zijn over hun loopbaan- en leiderschapsonwikkeling. Op deze manier gaan wij langdurige relaties met hen aan. Door het diepere inzicht in onze kandidaten onderscheiden we ons. Hiervan profiteren organisaties die op zoek zijn naar een tijdelijke manager, director, board member of specialist. Want, bij ons weet de opdrachtgever zeker dat er snel een goede kandidaat voorgesteld wordt. Dat noemen wij: top opgelost.

Career Openers Young Executives

Career Openers Young Executives is gespecialiseerd in toptalent. Door ons specifiek te concentreren op de beste kandidaten zijn wij als geen ander in staat om talent te herkennen en te adviseren over zijn/haar loopbaan- en leiderschapsonwikkeling. Waarbij onze ervaring geleerd heeft dat bij loopbaankeuzes van toptalent thema's die te maken hebben met leiderschapsonwikkeling uiteindelijk het meeste richting geven aan het vinden van een next step. Door dit inzicht en onze 'toptalent' gedreven klantenportefeuille kunnen we onze kandidaten veel passende rollen voorleggen. Op deze manier adviseerde Career Openers duizenden managers en directors bij een succesvolle vervolgstap in hun loopbaan.

Dus zijn we gericht op arbeidsmarkten die aantrekkelijk zijn voor toptalent. Enerzijds zijn dat midmarket bedrijven in eigendom van private equity en familie(s) binnen consumenten goederen (FMCG en durables), digital, food- en non-food retail, e-commerce, consumer technology, services en agri(tech). Anderzijds zijn dat multinationals en beursfondsen (zie ook onze website voor ons trackrecord). De posities waarvoor Career Openers Young Executives mag bemiddelen, kenmerken zich door de impact die zij hebben in het hart van de business, met excellente carrièreperspectieven: A-posities dus.

Werken bij Career Openers

Door onze aanpak worden aan een Consultant bij Career Openers Young Executives hogere eisen gesteld dan bij een ander bureau dat actief is in bemiddeling. Onze groeistrategie zal alleen slagen met de allerbeste mensen bij Career Openers aan boord.

Werken bij Career Openers is uitdagend. We leggen de lat hoog, ook voor ons zelf. Onze kandidaten zijn in de regel niet "op zoek". Zij verwachten, en dat mogen ze ook, een stuk meer van ons dan bij andere bureaus. Bijvoorbeeld loopbaanadvies en -begeleiding.

Onze opdrachtgevers begeleiden in het werven van toptalent is een combinatie van hard werk, doorzettingsvermogen en business partnership.

Ons kantoor ligt in het centrum van Amsterdam (5 minuten lopen van CS). Hier tref je een divers, gedreven en ambitieus team. Kernwaarden van Career Openers zijn: Competent, Betrokken, Integer, en Gedreven. Bij Career Openers staan vrijheid en verantwoordelijkheid hoog in het vaandel.

Naast de uitstekende arbeidsvoorwaarden staat persoonlijke ontwikkeling centraal in de "Career Openers Academy". Concreet doen we dit bijvoorbeeld in maandelijkse themasessies op kantoor en het toepassen van de constante feedback die we vragen aan kandidaten en opdrachtgevers.

Toekomst

Het rare jaar 2020 staat in het teken van verder investeren in het borgen van ons kandidaat gedreven DNA en borgen en uitdragen via marketinguitingen van onze unieke propositie. Gebaseerd op deze basis, willen we in 2021 onze Young Executives dienstverlening verder uitbouwen.

Het is onze ambitie om verder te groeien. Zeker niet 'groeien om te groeien', maar om onze impact te vergroten.

Wij komen daarom graag in contact met potentiële Consultants met wie we dit samen kunnen realiseren.

POSITIE

Ieder jaar vertalen we als team onze ambities in een 'businessplan op 1 A-4'. Dit doen alle collega's ook voor zichzelf. Elk kwartaal komen we bijeen om van elkaar te leren, inspiratie op te doen en dingen te veranderen als dat verstandig is.

De dagelijkse activiteiten van een (Senior) Consultant bij Career Openers Young Executives zijn als volgt:

- 1 Business Development: het ontwikkelen van een bestaande klantenkring en het proactief uitbouwen hiervan;
- 2 Het open -dus kandidaatgedreven- benaderen en interviewen van toptalent. We nemen de werving van

toptalent dusdanig serieus dat we daarvoor ook concrete kwaliteitsdoelen hebben die we samen evalueren.

- a. Benaderen: ondersteund door het research analyst team, ben je verantwoordelijk voor de sourcing van kandidaten;
- b. Selecteren: Het voeren van interviews, waarin kandidaten je toegevoegde waarde als loopbaanadviseur ervaren. Het traject met kandidaten bestaat uit twee gesprekken en een online assessment. Het eerste gesprek is selecterend van aard. Gebruikmakend van de Talent Grid. www.talent-grid.nl. Indien positief, volgt het online assessment en het tweede gesprek. Daarin wordt gefocust op de elementen die doorgroei naar een volgend senioriteitsniveau bepalen. Indien de kandidaat de ambitie heeft om direct een stap te maken, wordt in het tweede gesprek ook een begin gemaakt met een shortlist van bedrijven die interessant zijn om te benaderen.

3 Uitvoeren van search opdrachten (veelal retained):

- a. Opstellen van wervende functieprofielen. Een diepgaande beschrijving van de organisatie, de business uitdaging, en vacante rol. Gesprekken met klanten zijn vaak een stuk breder dan het doornemen van een specifieke actuele vacature. Dan kun je bijvoorbeeld denken aan vragen over opvolging, of het opzetten van nieuwe teams.
- b. Opstellen van kandidaat profielen: scherpe analyse waarom er een match is met de vacante positie;
- c. Introductie van kandidaten: passende kandidaten bij opdrachtgever introduceren binnen de afgesproken timeline;
- d. Plaatsing & nazorg: De Consultant begeleidt de kandidaat in de verschillende procedures. Tot en met de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden.

Een Consultant heeft gemiddeld zo'n zeven search opdrachten.

4. Meebouwen aan Career Openers: dit kunnen allerlei projecten omvatten, afhankelijk van de voorkeuren en ervaring van Consultants.

INTERVIEW

Bart Dietz, Partner

Wenda Keijzer, Sr. Consultant

Peter Freriks, Consultant

Wenda: "Met Career Openers hebben we een aansprekend netwerk van klanten waar we mee samenwerken. Naast de uitdagende werkomgeving is er intern veel aandacht voor jouw persoonlijke ontwikkeling. Denk hierbij aan development sessies met het team, maar ook de trainingen die wij als team volgen. Wat het werken bij Career Openers interessant maakt, is o.a. de fase waarin het bedrijf zich bevindt. We zijn nu onze strategie voor de komende jaren aan het uitwerken, waardoor je nu een bijdrage kunt leveren aan het nieuwe gezicht van Career Openers. Zo kun je op een ondernemende wijze iets toevoegen. Enorm leuk, waarbij je tegelijkertijd ruimte en steun krijgt. Kortom, naast het harde werken in een uitdagende omgeving, is het heel erg uitdagend om mee te bouwen aan het succes van Career Openers. De positieve energie vloeit door het bedrijf, waar ook ruimte is voor gezelligheid!".

Peter: "Als Consultant heb je een breed takenpakket. Binnen één van jouw disciplines bouw je aan een netwerk van kandidaten en klanten waarvan je trusted advisor wordt. Je helpt kandidaten in het maken van loopbaankeuzes, dit betekent dat je jezelf door middel van meerdere gesprekken verdiept in hun situatie. Dit gaat verder dan ik gewend was bij andere bureaus. Bij Career Openers zijn we er veel meer voor de kandidaat dan gebruikelijk is in de markt.

Bij veel klanten werken we samen met meerdere Consultants, zo werkt de ene Consultant bijvoorbeeld voor opdrachten in Finance en de andere in Marketing. Het is leuk en nuttig om dan samen de klant te bezoeken. Een mooie samenwerking is als een Consultant al een lange tijd contact heeft met een kandidaat en die perfect past op de opdracht van een collega.

Ik merk dat ik goede begeleiding krijg, dat is ook nodig om de snelheid en het kwaliteitsniveau van Career Openers te kunnen leveren. Ik ben blij dat ik de keuze voor Career Openers heb gemaakt, een inspirerende uitdaging heb gekregen en mijzelf in hoog tempo kan ontwikkelen.

Er is niet één specifiek profiel dat nodig is om een succesvolle Consultant bij Career Openers te kunnen zijn. Er zijn een aantal Consultants die net als ikzelf al ervaring hadden in arbeidsbemiddeling. Het belangrijkste wat je moet meebrengen is interesse in mensen en een drive om te presteren."

Bart: 'Werken bij Career Openers betekent dat je de meest getalenteerde mensen op de arbeidsmarkt dagelijks aan het adviseren bent in een van de meest belangrijke aspecten van het leven: werk. Uniek hierin is dat je echt naar hún verhaal

luistert en dat centraal zet. Persoonlijk geeft dit ons veel voldoening.

Wij willen meer kandidaten en klanten laten zien dat onze aanpak hen meer oplevert. Bij Career Openers werken is op belangrijke punten echt anders dan werken bij een willekeurig ander Werving & Selectiebureau. Dat horen wij ook terug van mensen die voor ons bij andere bureaus werkten.

In ons werk moet je over de intelligentie en professionaliteit beschikken om zeer talentvolle mensen serieus verder te helpen met hun loopbaan. Maar daarnaast, en zeker zo belangrijk, beschik je over een grote gedrevenheid om in de accountrelatie met bedrijven jezelf als top consultant te presenteren in alle fasen van het bemiddelingsproces. Je bent niet alleen commercieel maar ook een gewaardeerde 'trusted advisor'. Je gaat daarbij voor resultaat, voor kandidaat en bedrijf.

Gesprekken met onze klanten zijn vaak een stuk breder dan het doornemen van een specifieke actuele vacature. Dan kan je bijvoorbeeld denken aan vragen over opvolging, of het opzetten van nieuwe teams.

Een achtergrond in werving & selectie helpt zeker, maar is absoluut niet noodzakelijk. Het gaat erom dat je een geloofwaardige gesprekspartner met inhoud bent voor kandidaten en klanten. Wij zijn open en duidelijk tegen elkaar en zoeken elkaar veel op. Elke middag dekken we bijvoorbeeld even de tafel en lunchen we samen. Er wordt hard gewerkt, maar ook hard gelachen. Als één van de nadelen van het bemiddelingsvak in het algemeen, en dus ook van Consultant bij Career Openers, zou je kunnen noemen dat het werk nooit ophoudt. Werk en privé loopt daardoor veel meer door elkaar heen. Wij zijn allemaal gewend om ook 's avonds de telefoon te pakken of de computer open te klappen. Dit soort commitment moet je leuk vinden.

Een belangrijk onderdeel van ons vak betreft de loopbaan en persoonlijke ontwikkeling van onze kandidaten. Om hen hier goed op te kunnen adviseren beginnen we bij onszelf. Meer dan gemiddeld maken we hier tijd en geld voor vrij. We kunnen ambitieuze consultants hierdoor veel doorgroei mogelijkheden bieden.'

PERSOONLIJK PROFIEL

Je bent een gewaardeerde 'trusted advisor' voor kandidaten. Toptalent voelt zich door je 'gezien'. Je gaat voor resultaat, voor kandidaat en klant. Verder wordt van iedereen binnen

Career Openers verwacht dat men een positieve bijdrage levert aan de verdere ontwikkeling van onze organisatie op basis van iemands specifieke ervaring, kwaliteiten en interesses.

Opleiding en ervaring

- WO opleiding (met actief studenten-/verenigingsleven);
- 5-8 jaar, of 10+ (Senior) jaar werkervaring;
- Werving en selectie ervaring is een sterke pre.

Competenties

De volgende competenties zijn specifiek van belang:

- 1 Ambitie. De lat hoog leggen;
- 2 Doorzettingsvermogen. Niet opgeven. Afmaken;
- 3 Inzet. Hoog energieniveau;
- 4 Sales drive. Commercialiteit;
- 5 Zelfsturend. Proactief. Ondernemend. Uit eigen beweging mogelijkheden onderzoeken of uitproberen;
- 6 Persoonlijk leiderschap. Flexibiliteit;
- 7 Zelfkennis. Zelfkritisch;
- 8 Result-focus. End-goal in mind;
- 9 Oprechte, authentieke interesse in mensen;
- 10 Motivatie voor werving en selectie;
- 11 Persoonlijkheid. Eigenheid. Karakter;
- 12 Communicatief: feiten, ideeën of meningen aan anderen duidelijk maken, in heldere en correcte taal;
- 13 Inlevingsvermogen: de mate waarin je rekening houdt met de gevoelens en behoeften van anderen en ook de eigen invloed hierop;
- 14 Analytisch vermogen: feiten en meningen scheiden, leggen van verbanden tussen problemen, het stellen van hypothesen en het goed kunnen categoriseren van informatie.

ARBEIDSVOORWAARDEN EN LOCATIE

Uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Een aantrekkelijke bonusregeling maakt ook onderdeel uit van het pakket. Goede kantoorfaciliteiten.

Locatie: Westerdoksdijk 1 te Amsterdam (5 minuten vanaf CS en zeer goed bereikbaar per auto -eigen parking-).

WAAROM IS DIT EEN AANTREKKELIJKE BAAN?

- Begeleiden van A-spelers naar A-banen;
- Traject gaat echt dieper dan bij traditionele headhunters;
- Steile leercurve, zowel op persoonlijk als professioneel vlak;
- Professionele en enthousiaste collega's;
- Uitstekende arbeidsmarkt- en doorgroeimogelijkheden;
- Uitstekende arbeidsvoorwaarden.

MEER INFORMATIE

¶ Partner

Bart Dietz (088-0235400)

Bart.dietz@careeropeners.nl