



PROFIEL

MANAGING CONSULTANT

CAREER OPENERS EXECUTIVE SEARCH

CAREER OPENERS EXECUTIVE SEARCH

- Career Openers Executive Search is gespecialiseerd in mid-market executive search (bedrijven met een omzet tussen 20 mio en 1,5 miljard Euro). Dit zijn vooral c-level rollen: CEO, CFO, CCO, COO, CMO, en CHRO en leden Raad van Commissarissen. Onze opdrachtgevers zijn private-equityhuizen en DGA's/families die eigenaar zijn van hun bedrijven. Daarnaast ondersteunen we grotere, vaak beursgenoteerde organisaties met de werving van Directors en (Senior) Vice Presidents.
- Qua industries richten we ons vooral op: Consumer (food en non-food retail, FMCG en durables), wholesale, e-commerce, consumer technology, services, agri(tech) en commercial health.
- Wij begonnen in 1997 met een unieke kandidaat ontwikkelgerichte benadering van zeer getalenteerde young executives, waarbij het er vooral om ging hen te helpen bij het vinden van de beste match voor hun potentieel. Vandaar de naam. De kandidaten van toen hebben wij zien uitgroeien tot de leiders van nu. Kandidaat ontwikkelgerichtheid is voor ons nog steeds een belangrijke drijfveer en aanjager voor de kwaliteit waarmee wij ons op de markt van executive search onderscheiden.
- Wij maken deel uit van [PRAXI Alliance](#), een wereldwijd executive search netwerk met 70 kantoren in meer dan 35 landen, waardoor wij de expertise en capaciteit hebben om internationale zoekopdrachten uit te voeren. Kijk ook op: [Career Openers Executive Search](#) voor ons trackrecord.

“Tuurlijk, je privéleven is het allerbelangrijkst. Maar daarna komt werk. En als je dan voor een kandidaat richtinggevend mag zijn in zijn of haar loopbaan. Met reflectie, inzicht, advies of een verandering van perspectief.... en dat een paar keer per week...

En dat je dan ondertussen voor opdrachtgevers het verschil mag maken tussen lukken en mislukken van hun bedrijf met een geweldige kandidaat... Ja, dan durven wij wel te zeggen dat we zinvol werk hebben.

Dat bij dit ambacht hoort dat je samen met collega's processen heel strak laat verlopen, vinden we eigenlijk ook wel lekker. Soms voelen we ons net een advocaat die ook zo precies werken moet. Ook op papier. Wij houden daarvan. Focus en toewijding maken het verschil in ons vak.”

VISIE EN ONDERSCHIEDEND VERMOGEN

- Wij zien dat onze opdrachtgevers in toenemende mate strenge eisen stellen aan de search bureaus waar ze mee samenwerken. Zij verwachten een stevige analyse van de vacante positie, een grondige zoektocht naar relevante kandidaten en vervolgens een zorgvuldige kwalificatie. We zijn kritisch op kandidaten die worden voorgesteld en willen niet alleen 'usual suspects' maar tevens een aantal 'odd one out' kandidaten zien.

- Ook kandidaten verwachten meer dan een oppervlakkig gesprek over hun cv. Zij verwachten een grondige analyse en op basis daarvan een onderbouwd advies over een mogelijke stap. De leiderschapontwikkeling van de kandidaat staat aan de basis van dit advies.

- Career Openers Executive Search probeert iedere dag opnieuw executive search een 'gouden randje' te geven. 3 zaken vinden wij daarbinnen heel belangrijk:
 - Kandidaat ontwikkelgerichtheid;
 - Grondigheid en diepgang;
 - Ondernemend zijn.

- Onze kandidaten en klanten zullen herkennen dat onze werkwijze zich kenmerkt door 'diepgaand doorgronden'.




“Career Openers Executive Search is grondig in alle fasen van het executive search proces. Alleen door in alle fasen grondig te zijn krijg je de beste kandidaat op de juiste plek. We zijn grondig in het kwalificeren van kandidaten op drijfveren, persoonlijkheid, talent, leiderschap en de mens achter de leider. Grondig in het in kaart brengen van de vacante positie en het team waarin de kandidaat terecht komt. En zeer vasthoudend.

Aandacht voor de ontwikkeling van de kandidaat zit in de genen van elke Career Openers Executive Search consultant. Waar staat de kandidaat in haar of zijn leiderschapontwikkeling? En welke positie sluit daarbij aan? Hier wordt de kern van de fit bepaald. De Career Openers consultant interviewt hier stevig op. En is duidelijk over zijn of haar conclusies. In het belang van de kandidaat die deze feedback niet altijd gemakkelijk vindt, maar over het algemeen wel erg waardeert. Dit is ook exact de reden waarom wij de 'odd one out' kandidaat aan de shortlist kunnen toevoegen.”

TEAM

- Het gaat goed met Career Openers Executive Search. Onze opdrachten portefeuille groeit. Klanten en kandidaten zien de toegevoegde waarde van de manier waarop wij search doen. Ze komen dan ook graag bij ons terug. Onze werkwijze is wat ons betreft niet alleen een hele goede manier om een vacante positie in te vullen, het is ook een leuke en belonende manier. Daarom is het ook niet zo moeilijk om de lat hoog te leggen voor onszelf.
- Wij werken met een team van 6 gedreven mensen: 2 partners, 2 senior research consultants, een management assistente en een manager business operations & finance. We halen er veel energie uit om op een leuke manier samen te werken aan opdrachten en projecten voor onze opdrachtgevers. Wij werken vanuit ons nieuwe kantoor in [SugarCity](#) (tussen Amsterdam en Haarlem).
- De fundamenten van ons bedrijf staan. Zo hebben we bijvoorbeeld onze aanpak voor onze eigen ontwikkeling en die van onze collega's opnieuw neergezet: het groeiplan. We zijn daarom met vertrouwen op zoek naar collega's die als consultant ons team komen versterken en die impact willen maken.



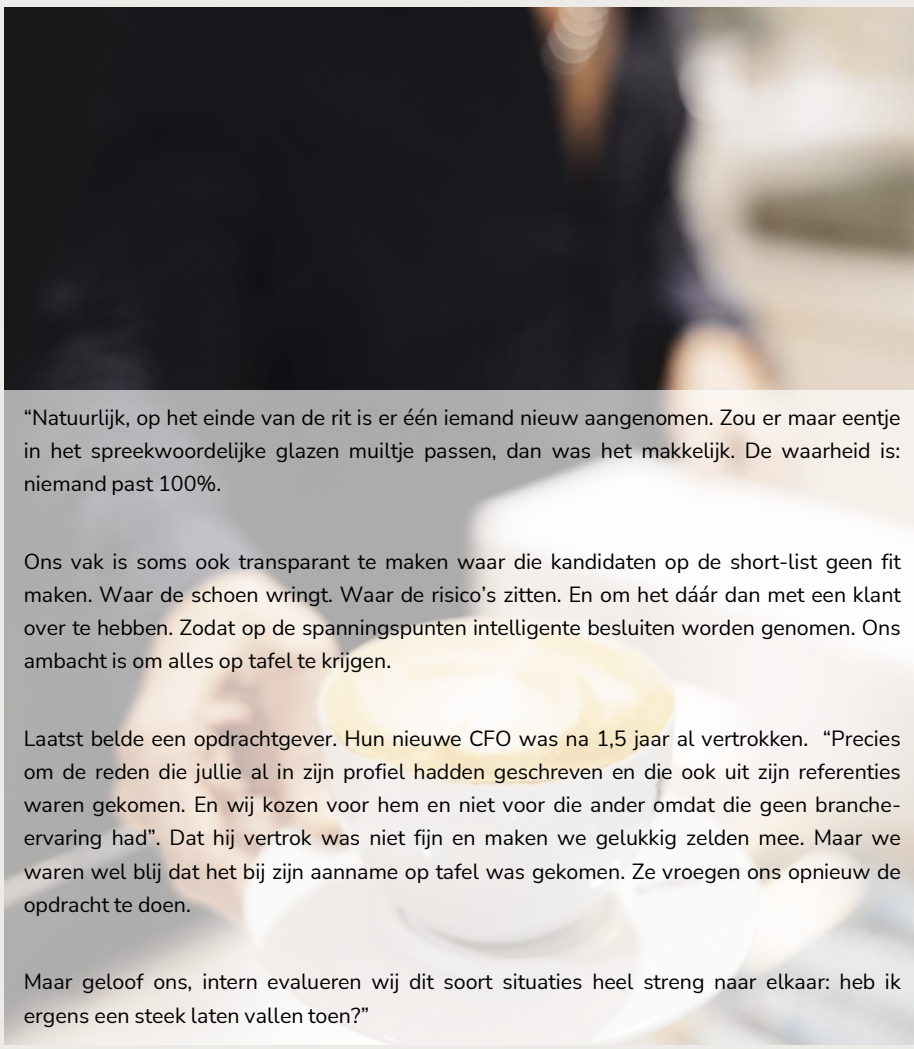
“Wij proberen geen kandidaat in een baan te ‘kletsen’. Behalve dat we dat respectloos vinden, heeft het ook helemaal geen zin.

Maar als we overtuigd zijn dat een positie een goeie stap voor hem of haar is, dan zeggen we dat natuurlijk. Onomwonden. Indringend soms. Als we weten dat het gezegd moet worden. Vaak vanuit een perspectief dat nieuw of aanvullend is voor hoe de kandidaat naar zichzelf en de baan kijkt. En dit is juist wat ons overtuigend maakt naar opdrachtgevers. Die krijgen soms ook heel dwingend advies.

Niet omdat we het zo nodig beter willen weten. Maar uit dienstbaarheid. Wij willen gewoon het beste voor die ander. Dat is onze kracht. En waarom we van dit vak van houden.”

MANAGING CONSULTANT

- Als Managing Consultant ben je primair verantwoordelijk voor het systematisch opbouwen van relaties met (potentiële) opdrachtgevers. Daarnaast ontwikkel je relaties met top kandidaten in de Nederlandse arbeidsmarkt binnen de disciplines en industrieën die bij je passen. We vinden het heel leuk als je in staat zou zijn om een focusgebied toe te eigenen en jezelf specialiseert in een bepaalde richting. Die ruimte is er en kun je dus claimen.
- Je bent verantwoordelijk voor het hele proces: vanaf het ontwikkelen van de relatie, het binnenhalen van de opdracht tot de finale handtekening van de kandidaat naar keuze. Je schakelt daarbij met opdrachtgevers in de directie (vaak de CEO) of met de Raad van Commissarissen (als het om de CEO of CFO gaat). In veel gevallen spreek je ook met de private equity organisatie die aandeelhouder is. Je bent de vanzelfsprekende gesprekspartner met betrekking tot de vertaling van hun 'big picture objectives' naar de gewenste aanvulling in hun team. Je werkt aan meerdere opdrachten tegelijkertijd en doet tegelijkertijd aan business development.
- De samenwerking met collega's zal in belangrijke mate gaan bijdragen aan je succes. Consultants werken samen op opdrachten, of zoeken elkaar op om te sparren. Daarnaast werk je ook intensief samen met onze Senior Research Consultants en de Management Assistente.



“Natuurlijk, op het einde van de rit is er één iemand nieuw aangenomen. Zou er maar eentje in het spreekwoordelijke glazen muiltje passen, dan was het makkelijk. De waarheid is: niemand past 100%.

Ons vak is soms ook transparant te maken waar die kandidaten op de short-list geen fit maken. Waar de schoen wringt. Waar de risico's zitten. En om het dáár dan met een klant over te hebben. Zodat op de spanningspunten intelligente besluiten worden genomen. Ons ambacht is om alles op tafel te krijgen.

Laatst belde een opdrachtgever. Hun nieuwe CFO was na 1,5 jaar al vertrokken. “Precies om de reden die jullie al in zijn profiel hadden geschreven en die ook uit zijn referenties waren gekomen. En wij kozen voor hem en niet voor die ander omdat die geen branche-ervaring had”. Dat hij vertrok was niet fijn en maken we gelukkig zelden mee. Maar we waren wel blij dat het bij zijn aanname op tafel was gekomen. Ze vroegen ons opnieuw de opdracht te doen.

Maar geloof ons, intern evalueren wij dit soort situaties heel streng naar elkaar: heb ik ergens een steek laten vallen toen?”

VERANTWOORDELIJKHEDEN (1)

Business Development

- Ontwikkelen van een bestaande klantenkring en het proactief uitbouwen hiervan;
- Zichtbaarheid krijgen in de markt door intensieve relaties op te bouwen met kandidaten, die later ook klanten worden;
- Pitchen met een collega en binnenhalen van opdrachten.

Uitvoering opdrachten (zie proces volgende slide)

- Opstellen van functieprofielen en kandidaatprofielen;
- Ondersteund door het research team verantwoordelijkheid dragen voor het identificeren van kandidaten;
- Selecteren van kandidaten door het voeren van interviews, waarin kandidaten je toegevoegde waarde als adviseur voor loopbaan- en leiderschapsontwikkeling ervaren;
- Presenteren van shortlist en begeleiden van klant en kandidaat in selectieproces;
- Nemen van referenties;
- Soms bijdragen aan andere opdrachten zoals RvC searches, interview trainingen of assessments.

“Wij moeten een opdrachtgever en kandidaat allebei dienen. En dan is ons werk niet belangen bij elkaar brengen die tegengesteld zijn. Dat zou niet logisch zijn, toch? Maar we hadden logischerwijs ook geen werk, als het meteen duidelijk was dat belangen overlappen.

Het is aan ons om te ontdekken waar belangen zich, zeg maar, ‘verstregelen’, maar men zich daar nog niet van bewust is. Misschien is het wel ‘zelfinzicht’ waarin wij eigenlijk doen.

Doordat we al zoveel verschillende situaties van binnenuit gezien hebben, kunnen we vaak beter kijken dan mensen zelf. En nooit is het ergens hetzelfde. Daarom moet je in dit ambacht echt studie maken van wat er nodig is. Tegels lichten en kijken wat eronder zit. Het goede verhaal naar boven krijgen en hier helder over zijn. Bij opdrachtgevers en bij kandidaten.

Eerlijk en oprecht zijn, dan kom je in dit vak verder.”

VERANTWOORDELIJKHEDEN (2)

Specialisatie

- Zichtbaarheid in de markt verkrijgen door ontwikkelen van visie, schrijven van blogs, geven van mening op social media, bezoeken of organiseren van events;
- Person to-go-to worden voor een zorgvuldig opgebouwde groep van kandidaten en klanten.

Bijdrage Career Openers Executive Search

- Meebouwen aan de organisatie, dit kunnen allerlei (strategische) projecten zijn, afhankelijk van de voorkeuren en ervaring van Consultants.
- Bijdragen aan het team, aan leuke en soms ook leerzame activiteiten, aan de sfeer op kantoor en aan de manier waarop we samenwerken.

Een Managing Consultant heeft een directe verantwoordelijkheid voor business development. Hij of zij acquireert opdrachten voor zichzelf en voor anderen.

Doelen Managing Consultant:

- Verkrijgen van autoriteit op eigen vakgebied bij kandidaten en klanten;
- Repeat opdrachten krijgen van tevreden klanten;
- Behalen van een omzetdoelstelling als onderdeel van het team;
- Bijdragen aan de ontwikkeling van Career Openers Executive Search.

ONS SEARCH PROCES

ANALYSE FASE

1

- Analyseren taakomschrijving en andere relevante informatie
- Concept profiel
- Akkoord profiel

In deze fase stellen wij een sterk job profiel op door de taakomschrijving en andere relevante informatie te analyseren.

WERVINGSFASE

2

- Search in netwerk Career Openers
- Search in extern netwerk
- Tussentijdse search rapportage
- Calls met potentiële kandidaten

Na akkoord gaan wij op zoek naar kandidaten binnen ons uitgebreide netwerk en daarbuiten. De beste kandidaten vinden wij door middel van state-of-the-art research en korte telefonische interviews.

INTERVIEWS MET CAREER OPENERS

3

- Interviews met potentiële kandidaten door Career Openers

Uitgebreide criterium-gerichte interviews waarin wij goed inzicht krijgen in wat de kandidaat kan en wil in zijn of haar loopbaan (eventueel voorafgegaan door ons eigen online assessment).

VOORDRACHT GESELECTEERDE KANDIDATEN

4

- Voordracht van geselecteerde kandidaten

We stellen drie tot vier kandidaten voor aan de hand van een uitgebreid profiel en een toelichting (telefonisch, per mail of face to face).

INTERVIEWS BIJ OPDRACHTGEVER

5

- Eerste ronde interviews
- Tweede ronde interviews

Twee ronde interviews, die al zo vroeg mogelijk zijn afgestemd om snelheid in het proces te behouden en zo efficiënt mogelijk om te gaan met de tijd van alle betrokkenen.

VERVOLG EN AFRONDING

6

- Afnemen referentie calls
- Begeleiding vervolg procedure
- Selectie
- Arbeidsvoorwaarden

Om de procedure succesvol af te ronden nemen wij referentie calls af, begeleiden we kandidaat en opdrachtgever bij de vervolgprocedure en het arbeidsvoorwaardengesprek.



WERKERVARING, KENNIS & OPLEIDING

CRITERIA	MUST	NICE TO HAVE
Afgeronde WO opleiding of WO denkniveau.	✓	
Meer dan 10 jaar werkervaring in een fast paced, professionele en bij voorkeur commerciële omgeving.	✓	
Buitengewone interesse en affiniteit in thema's rondom loopbaan- & leiderschapontwikkeling aangevuld met een grote nieuwsgierigheid naar het succesvol functioneren van organisaties.	✓	
Ervaring in Executive Search.		✓
Ervaring in de zakelijke dienstverlening.		✓

COMPETENTIES & PERSOONLIJKHEID

ANALYTISCH

Sterke analytische en conceptuele vaardigheden die nodig zijn in gesprekken met veeleisende klanten en kandidaten.

In staat om grote hoeveelheden informatie snel terug te brengen tot de essentie. Snapt snel. Krijgt energie van doorvragen waardoor de kandidaat en/of de business nog beter begrepen wordt.

Vormt een oordeel en neemt besluiten op basis van gestructureerde analyses, dat zijn vaak interviews met kandidaten.

MOTIVATIE

Ambitieuze persoonlijkheid die de lat graag hoog legt. Levert veel inzet voor het werk en beschikt over een hoog energieniveau.

Doorzettingsvermogen is belangrijk in executive search, resultaten worden vaak behaald bij een volgende poging. Niet opgeven en opdrachten afmaken passen bij het werk.

De opdrachtgevers en kandidaten behoren tot de top van de markt en stellen hoge eisen aan de kwaliteit van het werk, zoals profielen en rapportages. Krijgt er energie van om het echt goed te hebben.

ONDERNEMEN

Een goede Managing Consultant staat continu open voor kansen in de markt. Daarbij handelt hij of zij proactief en ondernemend.

Uit eigen beweging mogelijkheden onderzoeken en uitproberen. Kan zelf iets opbouwen. Geniet van commerciële resultaten.

Bouwt en onderhoudt sterke relaties met relevante mensen buiten de eigen organisatie. Vindt het leuk om mensen met elkaar in contact te brengen.

Stelt zich dienstverlenend op.

COMMUNICATIE

Is interpersoonlijk sterk, beschikt over gunfactor en kan makkelijk connectie met mensen maken. Heeft inlevingsvermogen en kan gedrag aanpassen aan de ander.

Beschikt over oprechte en authentieke interesse in mensen.

Stevige gesprekspartner. In staat om band als vertrouwde adviseur op te bouwen met kandidaten en klanten.

Daarnaast ook teamspeler, gaat voor gezamenlijk succes. Vindt het leuk om samen te winnen.

PERSOONLIJKHEID

Heeft relativeringsvermogen en humor.

Succesvolle Managing Consultants hebben een sterke persoonlijkheid die herkent wordt in de markt. Hij /zij kent zichzelf goed en heeft de regie over de eigen ontwikkeling van persoonlijk leiderschap.

Beschikt over eigenheid en karakter, ontwikkelt visie en deelt zijn of haar opvattingen. Zet mensen aan het denken.

Houdt van snelheid en wisselende taken, stelt zich flexibel op. Is efficiënt en gestructureerd.

INTERVIEW

“Een echt goede opdracht closing komt pas tot stand als je de kandidaat en zijn of haar competenties, drive en motivatie goed begrijpt. Vertrouwen is daarvoor een belangrijke factor. Daarnaast verdiepen we ons dagelijks in uiteenlopende bedrijven. We mogen alle vragen stellen die voor begrip nodig zijn en dat samen met de klant vertalen naar een gewenst profiel.”

“Wij steken veel tijd in klanten en kandidaten, maar we geven ook veel aandacht aan hoe we dat doen. Onze consultants vinden het interessant om continu te werken aan verbetering van o.a. interview- en feedback technieken, het analyseren van het stakeholderveld, het doorgronden van leiderschap, maar ook je eigen authenticiteit en intuïtie een goede plek geven. Ons netwerk ziet dat wij dit vak op een hoog niveau beoefenen. Zij zien de waarde van de kennis en inhoud die wij aan tafel brengen. Daarmee hebben we een mooi netwerk opgebouwd, een nieuwe consultant heeft daardoor een goed startpunt voor ontwikkeling van zijn of haar eigen business.”

“Er is niet één specifiek profiel dat nodig is om een succesvolle Managing Consultant te kunnen zijn. Het belangrijkste wat je moet meebrengen is interesse in mensen en een drive om te presteren. Een consultant met een eigen authentieke persoonlijkheid die het leuk vindt om zich uit te spreken en daarmee mensen in de markt, maar ook zeker ons eigen team uit te dagen, verwelkomen we graag. We helpen je om te ontwikkelen. Je kunt bij ons je eigen specialisme ontwikkelen, een team bouwen en we zoeken mensen met de ambitie en potentie om Partner te kunnen worden en daarmee een pilaar willen zijn voor ons kantoor.”

**Rainier Beelen, Elke Korn
Partners**



ADDITIONELE INFORMATIE

ARBEIDSVOORWAARDEN

- Mooie primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, inclusief een bonus regeling (op team en individueel resultaat).
- Prachtig zeer goed bereikbaar kantoor op een leuke locatie;
- Leaseauto, laptop en telefoon;
- Doorgroei mogelijkheden.

LOCATIE

- Ons kantoor ligt in SugarCity (tussen Amsterdam en Haarlem). We hebben een eigen parkeerplaats en NS treinstation Halfweg-Zwanenburg ligt voor de deur.

SELECTIE PROCES

Het selectieproces bij Career Openers bestaat uit deze stappen:

- ✓ Introductie call;
- ✓ 1:1 Interviews met meerdere teamleden;
- ✓ Referenties;
- ✓ Afrondend etentje met twee toekomstige collega's.

Voor meer informatie, neem graag contact op met:

rainier.beelen@careeropeners.nl

elke.korn@careeropeners.nl

