



Headhunters willen winnaars presenteren, mensen met ambitie die tegelijkertijd realistisch zijn

FOTO: GETTY IMAGES

# ‘Bel ons op top van je succes’

Er komt een moment dat je niet langer zelf solliciteert maar ‘gehunt’ wordt. Wat moet je daarvoor doen? Wat moet je daarvoor laten? Tien tips » Hilda Bouma

**G**rof gezegd: banen onder de €70.000 zijn het domein van werving en selectie, boven de €150.000 per jaar is altijd ‘search’. Daartussen zit dus een grijs gebied, waarin voor sommige banen niet wordt geadverteerd. Die vacatures zijn het domein van de headhunter. Hoe speel je jezelf bij hen in beeld?

**Weet wat je wilt.** En zet het op een A4'tje. Een standaardvraag van iedere headhunter is: wat is je ideale baan? Paul van Dam, partner bij Ebbing: ‘Je moet een profiel hebben. Waar wil ik over drie, vijf of zeven jaar staan? Waar beweegt mijn loopbaan zich naartoe?’ ‘Hoe vaak ontmoet ik niet mensen die zeggen: “Ik sta open voor alles”. Die vergeet ik dus meteen weer’, zegt Edwin Verspui, oprichter van executive searchbureau Verspui Associates.

**Wees vindbaar.** Houd spreekbeurten op congressen, wees actief in de branchevereniging, geef interviews in vakbladen. Maar overdrijf het niet. ‘Je onderscheidt je door prestaties, door inhoud’, zegt bestuursadviseur Paul Nobe-

len, tot voor kort voorzitter van de brancheorganisatie voor werving, selectie en executive search OAWS. ‘De beste kandidaat is met zijn baan bezig, niet met zichzelf. Dat is een ervaringsgegeven. Als je vaak in het Stan Huygens Journaal staat, werkt het tegen je.’

**Wed niet op één paard.** Vergeet niet: een headhunter zoekt voor het bedrijf een passende kandidaat, en niet voor de kandidaat een passende baan. Je mag jezelf best melden bij een bureau, maar reken er niet op dat je op die manier snel een nieuwe baan vindt. Sommige bureaus werken met advertenties, zoals Ebbing. Andere, zoals Verspui, nooit. Voor beide geldt dat ze maar heel weinig mensen plaatsen. ‘Onze organisatie is er helemaal niet op ingericht dat hier veel mensen aankloppen’, zegt Verspui. ‘We hebben als regel dat 80% van de namen op onze lijst nieuw moet zijn. Ieder profiel is zo specifiek dat we er weer de markt voor ingaan.’

**Wees tegelijkertijd selectief.** Onderzoek welke bureaus zich in de markt op jouw terrein bevinden. Zorg dat je precies weet wie je aan de telefoon moet hebben. Nobelen:

‘Ga niet boven de markt hangen. Zoek een headhunter die het beste bij je profiel past. Maar ook hier geldt: don't call us, we'll call you.’

**Laat je introduceren.** De meeste banen worden immers via netwerken vervuld. Het kan geen kwaad een selectief groepje mensen voorzichtig te kennen te geven

---

‘Mensen die “open staan voor alles” vergeet ik meteen’

---

dat je in ben voor iets anders. ‘Headhunters worden getipt’, zegt Nobelen. ‘Als je via een niet-direct belanghebbende wordt aangedragen, sta je sterk.’

**Ambitie is goed, maar wees realistisch.** ‘Het bedrijf heeft er niets aan als iemand zich na een halfjaar alweer verveelt, maar je wilt ook niet dat iemand zes stappen overslaat’, zegt Verspui. ‘Wij

zijn ook risicomijdend. We willen iemand introduceren die niet afbrandt, maar die zich evenmin belachelijk maakt in het gesprek.’

**Verwacht niet van carrière te veranderen.** Daar zijn headhunters niet voor. Van Dam: ‘Je kunt best veranderen, maar niet in een bocht van 90 graden. Een commercieel directeur kan algemeen directeur worden. Maar iemand met 25 jaar ervaring in de bouw gaat niet naar ABN Amro.’ ‘Het is onzin om te denken dat je altijd in dezelfde sector moet werken, maar dan moet er wel een constante in je loopbaan zitten, zoals verandermanagement, of ervaring met business to business’, zegt Verspui. Van Dam biedt echter wat hoop: ‘Wij presenteren graag een kandidaat uit onverwachte hoek.’

**Wacht niet te lang.** Jobhoppers zijn niet populair, maar als je wanhopig wordt omdat je niets nieuws kunt vinden, dan ben je te laat. ‘Wij willen winnaars presenteren’, zegt Verspui. ‘Bel dus op de top van je succes.’ Wanneer dat is, verschilt per individu, per baan en per branche, maar Nobelen vindt tien jaar in één bedrijf toch wel een

‘magische grens’. ‘Er is niets mis mee als iemand twintig jaar bij één multinational veel verschillende functies heeft, maar wees dan niet verrast dat de markt niet aan je voeten ligt. Iedereen moet zijn eigen loopbaan managen, dat geldt voor alle niveaus.’

**Wees beknopt.** Uit onderzoek blijkt dat een headhunter een cv gemiddeld dertig seconden bekijkt. Headhunters zien graag ‘brandnames’ en letten op gekwantificeerde prestaties. Dus: 100% targets gehaald, 25% groei gerealiseerd. En mocht je worden uitgenodigd, weet dan dat je één uur krijgt, niet meer, om jezelf te verkopen.

**Wees eerlijk.** Nooit liegen over diploma's, die worden gecheckt. Een mislukking op je cv is geen doodzonde. ‘Iedereen loopt in zijn leven krassen op’, zegt Van Dam. ‘Als je er maar een verhaal bij hebt. Maar als je belangrijke dingen verzwijgt, komt dat altijd uit.’ ‘Je merkt het direct als mensen frustraties hebben over gemiste kansen of vroegere bazen’, zegt Verspui. ‘Zolang dat er niet uit is, ben je ongeschikt voor een toppositie.’

Carriere@fd.nl

