

# WOW! Factor

“Duw geen vierkantjes door rondjes”



Voor MIX gaat Frank Heus – op persoonlijke titel – op zoek naar de wow-factor. Naar mensen of bedrijven waar dhz-retail en -industrie echt iets van kan opsteken. Dit keer spreekt hij Stefan van der Valk van Sterling & Holmes over de juiste mensen, Impact-players en het belang van een goed team.

## ***Kun jij iets vertellen over wie jij bent en wat jouw bedrijf dagelijks doet?***

Ik ben marketeer geweest bij Sony, Kodak, Diners Club en IBM, ondernemer en headhunter de laatste jaren. Daarnaast ben ik strateeg met een passie voor technologie en disruptie. Sterling & Holmes levert high-touch-recruitment. Wij leveren en begeleiden Impact-players. Professionals die snel up & running zijn, Impact-players die bedrijven helpen versnellen op verschillende vlakken.

## ***Hoe gaan bedrijven in deze COVID-tijden om met het aannemen van nieuwe medewerkers(sters)?***

Er is natuurlijk even enorm op de rem getrapt als het gaat om nieuwe mensen aannemen. De verwachtingen naar medewerkers(sters) zijn mogelijk tijdelijk veranderd. Maar de winnaars in alle markten keken vooruit, pasten zich snel aan en creëerden ook nieuwe kansen: Impact -players.

## ***De wereld zal nooit meer zijn als voorheen. Hoe gaan we in de toekomst de mensen werven? Waar gaan we de juiste mensen vandaan halen?***

De vraag naar onderscheidende kwaliteit en een snelle slimme time-to-market zullen alleen maar sterker worden bij de bedrijven waar wij op ons plaats zijn. En het klopt dat dat gaat veranderen.

Kijkende naar ons actueel bestand en met ons actief netwerk van meer dan 45.000 professionals landelijk, in het midden- en hoog-segment; waar wij wekelijks constructief mee in contact zijn, moeten wij ook weer een onderscheid gaan maken en zorgen dat we continu via telefoon, video, social media, what's-app en persoonlijk face-to-face de beste mensen eruit halen voor die bepaalde vacature. Dit blijft een kracht van Sterling & Holmes en eigenlijk business as usual met een 'twist'.

## ***In 1 klap is Teams en Zoom geïntroduceerd en kan in principe iedereen toch direct met elkaar in contact treden. Hoe gaan jullie nu herkennen of jullie de juiste persoon 'aan tafel' hebben?***

Juist door onze unieke procedure en persoonlijke benadering. Een interview via de telefoon of video was al een onderdeel van onze selectieprocedure. Maar er gaat geen kandidaat naar een opdrachtgever zonder dat deze door ons persoonlijk gezien en geïnterviewd is. Dat is een absolute voorwaarde voor kwaliteit. Wij duwen geen vierkantjes door rondjes.

## ***Wat is jullie toegevoegde waarde ten opzichte van de andere bedrijven?***

Onderscheiden in deze markt lijkt niet makkelijk. Daarom begin ik met onze actuele resultaten. De laatste 18 searches stelden wij de finale kandidaat gemiddeld binnen 23 dagen

voor. Dat is 2 tot 3 keer sneller dan collega's in de markt. Waarbij de kwaliteit natuurlijk als eerste prioriteit ingevuld is. Direct Search: het volgen en benaderen van latente kandidaten, professionals die geweldig aan het presteren zijn en die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging in verschillende markten. Zoals fast-moving, DIY, consumer-products en marketinggedreven B2B. Ons bereik en grote netwerk (best bekeken consultants op LinkedIn => wow). Bij Sterling & Holmes krijg je een senior consultant die zelf de functie heeft vervuld of er leiding aan heeft gegeven. En dat maakt echt verschil.

### **Waar zijn jullie sterk in qua 'assortiment' (branche en type job)?**

Onze technologie en processen zijn zo uitgekiend dat we werkelijk iedere functie aankunnen. Onze focus ligt op mid- en senior-rollen, marketing, sales, supply-chain, finance & directie zowel vast als interim. Onze vaste klanten vragen vaak onze expertise voor andere moeilijk invulbare posities buiten ons primaire focusgebied. En daar gaan we dan graag in mee.

### **Hoe gaan de HR afdelingen in de toekomst ingericht worden? Hebben ze nog wel tijd op de juiste mensen te werven of zijn ze nu 80% druk bezig met COVID-maatregelen en vergeten ze de juiste mensen aan boord te halen?**

De taken van HR worden er niet makkelijk op. Bij veel bedrijven wordt er meer en meer uitbesteed en bespaard. Met een volle agenda is er voor veel bedrijven ruimte voor verbetering op het gebied van professioneel werven en talent-development. Simpelweg een advertentie plaatsen op LinkedIn of Indeed valt daar dus niet onder.

Wij werken goed samen met HR-afdelingen, maar ook net zo efficiënt rechtstreeks met directie of line-management. Natuurlijk zijn 360 graden interviews rond een vacature standaard onderdeel voor de opmaak van het profiel. We willen het ontstaan van de vacature ook goed kunnen begrijpen.

### **Jij bent erg succesvol om de juiste mensen op de juiste job te krijgen. Als je naar de DIY-business kijkt wat kunnen retailers, fabrikanten en groothandels nog leren van Sterling & Holmes en/of van jou?**

Ik hoop dat COVID-impuls de weg baant voor de groei en ontwikkeling van structurele kwaliteit. Duurzaamheid, milieu, de toekomst en consuminderen zijn thema's die zeker bij jongere doelgroepen sterk leven. Het huis en thuishantoor wordt belangrijk. Ik zie grote kansen voor DIY als geheel.

### **Ik zie wekelijks diverse CV's binnen komen waarbij kandidaten nog een opbouw hebben van de jaren '70. Kun jij de MIX-lezers tips geven voor een modern CV dat het WOW-gevoel geeft?**

Nou liever niet. In alle eerlijkheid, het is soms werkelijk onthutsend hoe slecht cv's worden opgebouwd. Zelfs door marketeers en commerciëlen die toch hun werk maken van proposities en producten presenteren. Natuurlijk krijgen we gelukkig ook vaak een WOW-gevoel bij een nieuwe Impact-player.

Bij Sterling & Holmes gebruiken wij onder andere software die met een eerste redelijk diepgaande rapportage terugkomt over de persoonlijkheid. Dit is een belangrijk aspect van onze hightech-approach en uiteindelijke kwaliteit om het proces te doen slagen. Vandaar dat wij authentiek werk en presentatie toejuichen. Wij vinden goede kandidaten achter gebrekkige cv's en weten deze potentiële Impact-players succesvol in een nieuwe uitdaging voor te stellen.

### **Als jij twee maanden in de DIY-business zou mogen werken, wat zou jij dan veranderen bij retailers en fabrikanten op het gebied van recruitment?**

Eigenlijk werken we al meer dan 10 jaar in jullie sector. Ik word de laatste jaren wel weer blij van DIY. Veel bevolgen mensen en formules die een verschil willen maken, innoveren en kansen grijpen. Het kwaliteits-aspect zou best nog wat meer aandacht mogen krijgen. Minder aandacht voor prijs, meer voor kwaliteit, ondernemerschap en service. Dit betaalt zich terug in extra omzet en hogere marges.

### **Tenslotte – als werving- en selectiebureau van de toekomst – welke laatste tip zou je ondernemers, mee willen geven voor de jonge én de ervaren generatie?**

Denk in doel en beleving en niet in hiërarchie, taken en verantwoordelijkheden. Dat inspireert en borgt de lange termijn kwaliteit. Sprekend voor eigen parochie: Maak werk van kwaliteit, investeer in een winnend team. Creer de Wow-factor voor jezelf. ■

#### **WOW-factor**

Frank Heus heeft een succesvol track-record in dhz-industrie. Wie Heus kent, kent zijn drive en zijn enthousiasme. Voor MIX gaat hij – op strikt persoonlijke titel – op zoek naar de wow-factor. Dit keer spreekt hij Stefan van der Valk van Sterling & Holmes.