

Interview

“Wij helpen kandidaten met het zoeken van een nieuwe baan, passend bij hun wensen, ervaring en persoonlijkheidsprofiel”



In dit interview hebben we Henriëtte van der Pal benaderd. Zij fungeert als tussenpersoon bij de zoektocht naar de beste werknemer op de juiste plaats. Henriëtte heeft een werving- en selectiebureau en daar vertelt ze graag iets meer over!

Wat heb je gedaan voordat je je eigen bedrijf startte?

Hiervoor heb ik ruim 4 jaar als senior consultant in hetzelfde segment gewerkt. Daarvoor heb ik 4 jaar gewerkt als marcom manager in de (internationale) retailbranche. Mijn loopbaan ben ik gestart als PA bij CSM en KBB.

Kun je wat vertellen over de ontwikkelingen binnen Van der Pal Recruitment?

In 2002 ben ik met mijn bureau in Utrecht gestart. Toen nog onder de naam Van den Berg en Partners, als partner van Lia van den Berg. In 2007 ben ik onder eigen naam, Van der Pal Recruitment verder gegaan. In 2008 heb ik een tweede kantoor geopend in Amsterdam. In totaal werken er 6 medewerkers.

Wat is het voor soort bedrijf?

Van der Pal Recruitment is gespecialiseerd in werving en selectie van management ondersteunend personeel. Wij werken al jaren voor een groot aantal nationale en internationale organisaties verdeeld over alle sectoren van het bedrijfsleven.

Waarom moeten bedrijven en secretaresses juist bij jullie aankloppen?

Wij helpen kandidaten met het vinden van een nieuwe baan, passend bij hun wensen, ervaring en persoonlijkheidsprofiel. Voor opdrachtgevers die professionele ondersteuning wensen, vinden wij de (directie)secretaresse, personal assistant of office manager die bij hen past. Wij verzorgen deze vaste invullingen maar werven en selecteren ook freelance/interim kandidaten. Wij ondersteunen ook bij het opzetten en herstructureren van secretariaten, geven adviezen over opleidingen en assessments.

Hoe ziet jouw functie er uit?

Naast het managen van mijn bureau en alles wat daarbij komt kijken (medewerkers, PR, reclame, boekhouding etc), ben ik dagelijks werkzaam als consultant. Ik bezoek onze opdrachtgevers, schrijf bedrijfs- en functieprofielen, interview kandidaten, schrijf kandidaatsprofielen en verzorg het gehele wervings- en selectietraject van a tot z. Daarnaast coach ik kandidaten en onderhoud ik netwerken waarvoor ik minimaal 1 avond per week op pad ben.

Kun je ons iets vertellen over de laatste ontwikkelingen binnen het vak?

De markt is de afgelopen 2 à 3 jaar veranderd door de economische crisis. In de jaren ervoor werden er doorlopend opdrachten uitgezet voor vaste banen maar ook voor freelancers. Deze laatste groep was dan ook snel groeiend en hier zijn ook harde klappen gevallen. Uiteindelijk besloot tal van freelancers toch weer op zoek te gaan naar een vaste baan. Ook de werving en selectie opdrachten namen af, vooral door het feit dat bedrijven zelf de recruitment oppakten en in eerste instantie geen bureau meer inschakelden.

Dit zal dan ook een moeilijke periode voor jullie zijn geweest..?

Gelukkig zien wij hier het afgelopen half jaar weer verandering in komen. Het is ook een uitgebreid en tijdrovend proces om een goede kandidaat te vinden. HR managers geven procedures voor het vinden van een personal assistant/executive assistant graag uit handen aan een professioneel bureau. Ze weten in ieder geval dat er goede kandidaten worden voorgesteld die passen binnen het profiel en de cultuur. Natuurlijk blijven er altijd banen voor personal assistants maar wij hebben ook een verschuiving gezien naar 1 op 2 rollen, de executive assistant.

Waarvoor is deze verschuiving ontstaan?

Dit komt omdat bedrijven het niet meer nodig vinden dat alle directieleden, partners en managers een eigen assistent krijgen. Vaak zijn deze mensen regelmatig op reis waardoor een 1 op 2 rol prima kan. Voor een Directievoorzitter, RvB leden en een CEO wordt er nog altijd een personal assistant aangesteld door de hoeveelheid werk dat deze personen genereren.

Hoe worden kandidaten voor zo'n functie geselecteerd?

Het hele werving en selectieproces is veranderd en aangescherpt. Kandidaten moeten voldoen aan alle eisen, krijgen vaak zware inhoudelijke interviews, assessments, een try out dag en moeten soms 4 of 5 keer terugkomen voor gesprekken.

Waarom zo'n intensief en zware aanpak?

Ikzelf vind dit een goede zaak. Kandidaten krijgen op deze manier een veel beter beeld van het bedrijf, de cultuur en naaste collega's waardoor het afbreukrisico wordt vermindert. Ook aan bureaus worden hogere eisen gesteld. Kwaliteit, professionaliteit, ervaring en vakkennis zijn een must. Zeer terecht ook!

Hoe kunnen kandidaten zich voorbereiden voordat ze bij jou op gesprek komen?

Gezien deze zwaardere procedures, moeten kandidaten zich ook veel beter voorbereiden voor interviews. Zij moeten goed ingelezen zijn, weten wie zij gaan ondersteunen maar ook een uitstekende persoonlijke performance geven. Zij moeten ter plekke cases kunnen maken, goed gemotiveerd zijn en dit kunnen toelichten.

En hoe begeleid je de kandidaten?

Ook hier ligt een rol voor het bureau. Ik begeleid mijn kandidaten gedurende het hele proces, geef adviezen zodat ze zo goed mogelijk de (vervolg)gesprekken ingaan. Het is belangrijk altijd eerlijk in het proces te blijven naar kandidaten en naar de opdrachtgever. Spreek twijfels en eventuele verbeterpunten uit. Wij praten nooit iemand een baan in, het heeft geen zin en het loopt niet goed af. Voor een kandidaat is het ook belangrijk eerlijk te zijn in het proces. Als je al in een vergevorderd stadium bent in andere processen, stap dan niet voor de zekerheid in een volgende. Het geeft onrust en je verdoet veel tijd van alle partijen.

Heb je nog tips voor onze lezers?

Luister goed naar het advies van het bureau hoe je je voor moet bereiden op het interview, vraag naar de dresscode en bovenal wees op tijd voor de afspraak. Een PA die te laat komt omdat ze de weg niet kon vinden is een No Go.

Profiel Henriëtte

Naam: Henriëtte van der Pal
Bedrijf: Van der Pal Recruitment
Functie: Directeur
Werkervaring: 4 Jaar als senior consultant bij een werving- en selectiebureau en 4 jaar als marcom manager in de (internationale) retailbranche.
Opleiding: Mendel College, Frederik Muller Academie
Sterrenbeeld: Boogschutter
Burgerlijke staat: Getrouwd
Kinderen: Een 14-jarige zoon Alexander
Hobby's: Lezen en reizen

Henriëtte in 6 woorden: Doorzetter, betrokken, mensgericht, optimistisch, vrolijk, vakfanaat

“Een PA die te laat komt omdat ze de weg niet kon vinden is een No Go”



“Het is ook een uitgebreid en tijdrovend proces om een goede kandidaat te vinden.”