



**Whyz Executive Search**

Mischa Voogt (2e v. l.) en team

## PERSOONLIJKE VERBINDING VOOR BESTE MATCH

**Een persoonlijk gesprek met elke kandidaat is voor Whyz Executive Search een vanzelfsprekend deel van het selectieproces. Alleen zo is het mogelijk om de mens achter het cv te leren kennen – en goede kandidaten voor te stellen. Die zijn er meer dan genoeg, ook in de krappe arbeidsmarkt.**

“Het maken van een echte connectie gaat beter zonder beeldscherm ertussen”, zegt algemeen directeur Mischa Voogt van Whyz Executive Search, dat voor het vierde opeenvolgende jaar een toppositie als zakelijk dienstverlener verwierf na uitgebreid onderzoek onder beslisers in het bedrijfsleven. “We willen alle kandidaten persoonlijk ontmoeten. Een gesprek via Teams of aan de telefoon is voor ons niet genoeg. Het vinden van geschikte kandidaten draait om de mens achter het cv. We willen weten wat iemand drijft, waar die blij van wordt.”

Dankzij de persoonlijke aandacht kunnen kandidaten die op basis van hun cv in eerste instantie geen goede match lijken voor een functie daar toch uitermate geschikt voor zijn, zo heeft de ervaring geleerd. Van krapte op de arbeidsmarkt die het moeilijk maakt om geschikte kandidaten voor te stellen, is vol-

gens Voogt absoluut geen sprake. “Wij hebben veel meer kandidaten dan we kunnen plaatsen.” En dat zijn stuk voor stuk zeer geschikte kandidaten, die bijvoorbeeld nieuw leiderschap omarmen en in hun werk wat willen terugdoen voor de maatschappij.

### AANDACHT

Ze beseft dat dit een luxepositie is en verklaart die uit aandacht voor kandidaten én klanten. “We zijn selectief in het aannemen van opdrachten en gaan over elke opdracht uitgebreid in gesprek met de klant. In veruit de meeste gevallen bemiddelen we voor functies op directieniveau bij organisaties

**‘HET VINDEN VAN GESCHIKTE KANDIDATEN DRAAIT OM DE MENS ACHTER HET CV’**

die iets willen veranderen en die opstaan voor een ander type kandidaat dan de zittende directie.”

### DIVERSITEIT

Voogt en al haar collega’s zijn ontzettend gedreven in het zoeken naar de juiste match. Zeker bij kandidaten die bijdragen aan meer diversiteit en inclusiviteit in een organisatie. “Dit willen we allemaal heel graag. Veel bedrijven worstelen met het behalen van hun eigen doelstellingen hiervoor. Als wij een lijst leveren met een divers palet aan kandidaten, valt de keuze in veel gevallen nog op de kandidaat die het dichtstbij staat.” Begrijpelijk, aldus Voogt, omdat dit vertrouwd is. In gesprekken probeert Whyz klanten te overtuigen om de stap richting meer diversiteit toch te zetten. En het gat te dichten tussen weten dat meer diversiteit goed is voor de organisatie en daar ook naar handelen.

“We doen daar allemaal erg ons best voor en zijn heel blij als dat lukt, wat gelukkig steeds vaker zo is.”



DEEL ONLINE