Lakehouse

executive search & interim management

Persoonlijke aandacht maakt het verschil

EDITIE 3 / 2025

‘De perfecte match vinden is mensenwerk dat om een persoonlijke aanpak vraagt.’

MAARTEN SCHOUTEN / Algemeen Directeur Lakehouse

De juiste persoon aan de juiste functie koppelen is een grote verantwoordelijkheid. Bij Lakehouse beseffen we dat we hiermee een enorme impact maken. Niet alleen op organisaties, maar ook op mensen. Je werk is immers zo'n belangrijk onderdeel van je leven, dat het je geluk beïnvloedt. Je gaat met plezier naar je werk als je een functie hebt waarin jouw talenten en ambities tot hun recht komen en waarin je waardering krijgt voor je bijdrage. De perfecte match vinden is mensenwerk dat om een persoonlijke aanpak vraagt.

Misschien herken je dit: je accepteert iemand op LinkedIn die jou vervolgens spamt met geautomatiseerde uitnodigingen om eens samen koffie te drinken. Voel je dan dat de ander oprecht in jou geïnteresseerd is? Dat diegene zich in jou heeft verdiept en denkt dat jullie iets voor elkaar kunnen betekenen? Of negeer je de uitnodigingen omdat je je niet persoonlijk aangesproken voelt?

Automatisering en AI spelen een steeds grotere rol in de maatschappij, ook in de recruitment. Lakehouse maakt hier dankbaar gebruik van door nog slimmer en efficiënter te zoeken naar geschikte kandidaten. Maar het zijn onze Executive Search Specialisten en Consultants die de daadwerkelijke selectie maken en contact leggen. Zij verdiepen zich in de kandidaten en zoeken aansluiting bij hun kwaliteiten en groeikansen. Het doel van de persoonlijke gesprekken die we voeren, is dat we onze kandidaten goed leren kennen en daardoor open en eerlijk kunnen adviseren.

Persoonlijk contact is ook van grote waarde voor onze samenwerking met opdrachtgevers, die wij **partners** noemen. Hoe beter we onze partners leren kennen, hoe beter we onze rol als adviseur kunnen vervullen. Daarom werken we ook graag langdurig samen, zodat we precies begrijpen wat er speelt in de organisatie en wat de behoeften zijn. Onze Consultants groeien in deze samenwerking uit tot sparringpartners die meedenken over diverse vraagstukken. En doordat wij ons als recruitmentbureau volledig richten op management- en specialistische technische functies in de branches vastgoed, bouw, infra, industrie en energie, beschikken wij over een uitgebreid netwerk en een diepgaande kennis van de technische wereld van onze partners.

Het allerbelangrijkste vinden wij dat de matches die we maken, leiden tot een duurzame samenwerking waarvan de organisatie én de kandidaat profiteren. Om dit te bereiken, vullen we interviews aan met assessments.

De klik die er wel of niet is tussen de opdrachtgever en de kandidaat, zegt namelijk weinig over de geschiktheid van een kandidaat. Daarom bieden wij persoonlijkheids- en competentietests aan, waarmee we meten in hoeverre een kandidaat voldoet aan de persoonlijkheidskenmerken en competentie-eisen van het functieprofiel. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat teams pas écht goed samenwerken, als ze uit verschillende persoonlijkheden bestaan.

Iemand met visie en enthousiasme en iemand die structuur brengt, vullen elkaar bijvoorbeeld uitstekend aan. Onze opdrachtgevers dagen we dan ook graag uit om verder te kijken dan alleen de mensen met wie zij veel gemeen hebben. Met de organisatiedoelen als uitgangspunt zoeken we naar degene die het bestaande team aanvult en naar een hoger plan brengt.

In dit Lakehouse Magazine lees je alles over onze persoonlijke aanpak, en hoe wij onze organisatie de komende jaren verder willen professionaliseren om tot nog meer duurzame matches te komen. En of het nu wel of niet tot een match komt, wij streven ernaar dat elke kandidaat het contact met Lakehouse positief beleeft. Ook dat is mensenwerk!

Inhoud

02 VOORWOORD
Maarten over de perfecte match vinden.

06 HET BELANG VAN EEN PERSOONLIJKE AANPAK
Pim over het selecteren van kandidaten.

10 INTERVIEW MET MIKE EKKEL
Mike over een succesvolle samenwerking met Lakehouse.

17 DE BESTE MATCH VOOR JOUW ORGANISATIE
Stephanie over het maken van de juiste matches.

20 INTERVIEW MET MAIKEL BALK
Maikel over zijn rol als kandidaat en opdrachtgever van Lakehouse.

26 DUURZAME PLAATSINGEN
Stijn over eerlijkheid en transparantie.

30 IN GESPREK MET GEPLAATSTE KANDIDATEN
30 HERMAN BOUMAN
32 SYBREN CANRINUS
34 SEAN DUNNING

36 INTERVIEW MET RAMON VAN DER HEIJDEN
Ramon over zijn huidige functie bij Heijmans.

40 INTERVIEW MET DOESCHKA BOS
Doeschka over de betrokkenheid van Lakehouse.

42 INTERVIEW MET JOKE SCHOLTEN
Joke over het belang van fysieke assessments.

46 DIGITALE ASSESSMENTS
Onze digitale assessments zijn gericht op prestatie en potentieel.

48 HET TEAM VAN LAKEHOUSE
Wat je ambities ook zijn: wij helpen je graag om ze te realiseren.

50 NAWOORD
Maarten over het belang van werkplezier.

Creating the future by connecting people

PIM HARDIJZER / Teamlead Executive Search bij Lakehouse

‘Een kandidaat vertelde dat ze dagelijks heel veel berichten van recruiters krijgt, maar dat het mijne eruit sprong.’

In de zoektocht naar geschikte kandidaten voor een vacature krijgen de Consultants van Lakehouse ondersteuning van Executive Search Specialisten. Zij speuren de arbeidsmarkt af naar mensen die voldoen aan de functie-eisen. Pim is een van hen. Met zijn ervaring is hij uitgegroeid tot Teamlead Executive Search. Dat houdt onder andere in dat hij nieuwe Executive Search Specialisten leert werken volgens de Lakehouse-methode. Ook denkt hij na over manieren om nog slimmer naar kandidaten te zoeken.

Hoe ga jij te werk als er een zoekopdracht binnenkomt?

‘Om te beginnen verdiep ik mij in het bedrijf en de functie. Daarvoor lees ik de vacature goed door en bekijk ik de website. Als het even kan, ga ik met de Consultant mee naar het intakegesprek met een opdrachtgever. Zo kan ik een goed beeld vormen van het profiel waaraan kandidaten moeten voldoen.

Wij gebruiken LinkedIn Recruiter om kandidaten te zoeken. Daarin kun je allerlei zoekfilters instellen. Een belangrijk filter is de functietitel. Het is goed om te beseffen dat dezelfde functie soms verschillende titels heeft. Als je dan maar één titel als zoekwoord gebruikt, mis je een heleboel geschikte kandidaten. Daarom onderzoek ik welke titels er nog meer gangbaar zijn voor de functie. Met nog een aantal andere criteria zoek ik in eerste instantie naar een-op-eenmatches. Zodra ik een longlist van 25-30 kandidaten heb, bespreek ik deze met de Consultant.'

En wat als je te weinig kandidaten vindt met je eerste zoekactie?

'Dan werp ik het net breder uit. In plaats van op specifieke bedrijven zoek ik dan bijvoorbeeld op branches in combinatie met de functietitels. Of ik identificeer trefwoorden die gerelateerd zijn aan het bedrijf, zoals producten en diensten. En zo heb ik nog meer slimme oplossingen. De sleutel is goede analyses blijven maken en creatief nadenken.'

Wat is de rol van de opdrachtgever in deze fase?

'Uit de longlist van 25-30 kandidaten selecteren de Consultant en ik ongeveer 15 profielen die we met de opdrachtgever bespreken in een overleg. We kiezen daarbij expres voor profielen die niet te veel op elkaar lijken, zodat we een breed beeld van de mogelijkheden geven. De opdrachtgever laat weten in welke profielen de organisatie wel en niet is geïnteresseerd. Soms krijgen we dan al groen licht om bepaalde kandidaten uit te nodigen. Tijdens dit verdere zoekproces houden we de opdrachtgever wekelijks op de hoogte van de ontwikkelingen. We visualiseren de gegevens slim en overzichtelijk, zodat de progressie duidelijk is.'

'Een persoonlijke aanpak werkt het best. Ik benader daarom alleen mensen van wie ik echt geloof dat ze geschikt zijn voor de functie.'

Hoe benader je kandidaten?
‘Een persoonlijke aanpak werkt het best. Ik benader daarom alleen mensen van wie ik echt geloof dat ze geschikt zijn voor de functie. Deze potentiële kandidaten stuur ik een persoonlijk LinkedIn-bericht waarin ik uitleg waarom ik denk dat de functie goed bij hen past.

Onlangs was er een kandidaat op gesprek bij onze directeur Maarten Schouten. Zij vertelde dat ze dagelijks heel veel berichten van recruiters krijgt, maar dat het mijne eruit sprong. Ze begreep heel goed waarom ik haar voor deze rol benaderde en daarom heeft ze gereageerd. Bij langere zoektochten stuur ik interessante kandidaten ook weleens een LinkedIn-connectieverzoek. Daarna probeer ik ze enthousiast te maken voor de functie met een persoonlijk bericht.’

Op welk punt draag je een kandidaat over aan de Consultant?
‘Zodra een kandidaat positief reageert, plan ik voor hem of haar een belafspraak in met de Consultant. Het gebeurt ook weleens dat een kandidaat mij belt. Ik kan dan uiteraard wel iets vertellen over de functie, maar het echte gesprek is met de Consultant. Die ontfermt zich vanaf dit punt over de kandidaat. Ik voeg “mijn” kandidaten meestal wel toe op LinkedIn. Het is leuk om na een tijdje het bericht te zien dat iemand is gestart in een nieuwe functie waarvoor ik die persoon heb benaderd!’

Een duurzame match

‘Ik vond het sterk dat het assessment was toegespitst op het bedrijf.’

MIKE EKKEL

Was: Regiodirecteur

Is nu: Algemeen Directeur van Barneveldse Kraanverhuur

‘Van kraanmachinist tot Algemeen Directeur, als dát geen loopbaan is! Op mijn achttiende ben ik begonnen in de wereld van kranen en zwaar transport. Vanuit de rol van kraanmachinist ben ik doorgegroeid naar die van bedrijfsleider, vestigingsleider en regiodirecteur. Die laatste twee functies bekleedde ik bij Mammoet. Daar heb ik in totaal zeventien jaar gewerkt. De laatste twee jaar merkte ik dat ik wel toe was aan iets nieuws, maar ik had nog niet de keuze gemaakt om daadwerkelijk op zoek te gaan. Dat bleek ook niet nodig, want Maarten Schouten van Lakehouse belde mij om te vragen of ik openstond voor een gesprek over de functie van Algemeen Directeur bij Barneveldse Kraanverhuur (BKV). Hij had in zijn netwerk rondgevraagd wie er geschikt zou zijn voor deze verantwoordelijke baan en was zo bij mij terechtgekomen.’

‘De telefonische kennismaking met Maarten verliep prettig. Hij gaf een goed beeld van de functie en het bedrijf en natuurlijk had ik daar zelf ook al een indruk van, omdat ik de sector goed ken. Vervolgens hebben we bij Lakehouse op kantoor afgesproken om uitgebreid verder te praten. Wat ik interessant vond aan de functie, is dat BKV een voormalig familiebedrijf is dat recent is verkocht aan een investeringsmaatschappij. De familie wilde op termijn uitstromen. Dit betekende voor mij dat ik als Algemeen Directeur mijn eigen ideeën zou kunnen inbrengen en zou kunnen bouwen aan een nieuwe toekomst voor het bedrijf. Het ondernemerschap dat hiervoor nodig is, trok mij erg aan. Ik wilde daarom graag kennismaken met BKV.’

Specialisten in verticaal transport
www.bkv.nl
BARNEVELDSE KRAANVERHUUR
BKV
CONVOI EXCEPTIONNEL
02-BKV-4
09-BNH-8

‘De eerste ronde bij BKV was met een aantal leden van de familie die het bedrijf heeft opgericht, externe adviseurs van BKV en mensen van de investeringsmaatschappij. Het was een redelijk ontspannen en inhoudelijk gesprek, waarin we over en weer aftastten wat iedereen zou willen. Wat is ieders rol, wat zijn de verwachtingen? In het hele selectieproces zijn er daarna nog verschillende gesprekken gevoerd. Maarten speelde hierbij een belangrijke rol.’

‘Met de twee broers die nog actief bij het bedrijf betrokken waren, had Maarten gesprekken over hun denkwijze en wat ze van mij vonden. We spraken ook weleens met z’n vieren. Met Maarten apart kon ik goed sparren over de match tussen mijn wensen en die van BKV, want je kunt zelf wel van alles willen, maar het bedrijf moet daar wel klaar voor zijn. Deze persoonlijke betrokkenheid van Maarten vond ik erg prettig.’

‘Onderdeel van de selectieprocedure was een assessment. Wat ik daar sterk aan vond, was dat dit was toegespitst op BKV. De cases kwamen uit de praktijk van het bedrijf en gaven mij daardoor een nog beter beeld van hoe BKV ervoor stond en wat de visie van het bedrijf was. Ik heb een pitch gegeven en gepresenteerd hoe ik de vraagstukken zou aanpakken. Daarnaast heb ik een persoonlijkheidstest gedaan. Zo’n assessment is niet alleen nuttig voor de opdrachtgever, maar ook voor jezelf. Het is goed om te ervaren hoe anderen je zien en om geprikkeld te worden om jezelf te presenteren.’

‘Uiteindelijk hadden alle partijen een goed gevoel en besloten we met elkaar in zee te gaan. Via Lakehouse kon ik mijn wensen voor de arbeidsvoorwaarden aangeven en op basis daarvan ben ik met BKV tot een overeenkomst gekomen. De overstap van Mammoet naar BKV betekende dat ik flink aan de bak moest. Ik had zeventien jaar bij hetzelfde bedrijf gewerkt en mezelf dat helemaal eigen gemaakt, maar ik miste de uitdaging.

Nu moest ik mezelf opnieuw bewijzen. Dus er was werk aan de winkel!'

'De familie die BKV jarenlang heeft aangestuurd, gaat nu bewust een stap terugzetten. Voor mij als nieuwe Algemeen Directeur liggen er vooral uitdagingen op het gebied van commercie, personeel en rapportagemodellen. Maar met de betrokkenheid, kennis en kunde van mijn BKV-collega's, samen met nieuwe collega's, hebben we al veel weten te realiseren.'

'En ook al was 2024 niet het beste jaar, toch ben ik er trots op dat we dankzij een grote teaminspanning kunnen zeggen dat we in 2025 de zaken goed onder controle hebben gekregen en met vertrouwen naar de toekomst kunnen kijken. We willen onze positie in Nederland en in de windbranche verder verstevigen en de organisatie daarin mee laten groeien. Voorlopig heb ik dus nog genoeg te doen!'

'De benadering van Lakehouse tijdens het hele traject vond ik prettig en professioneel. Met Maarten heb ik nog steeds goed contact. Binnenkort hebben we weer afgesproken om bij te praten en om te kijken hoe we elkaar verder kunnen ondersteunen. Want om BKV te laten groeien, hebben wij dringend personeel nodig. Voor de werving en selectie daarvan schakel ik Lakehouse graag weer in.'

'De benadering van Lakehouse tijdens het hele traject vond ik prettig en professioneel. Met Maarten heb ik nog steeds goed contact.'

STEPHANIE GRIOTTI / Senior Consultant Lakehouse

‘Hoe beter je de opdrachtgever en de kandidaten leert kennen, hoe groter de kans is dat je de beste match vindt voor een vacature.’

Senior Consultant Stephanie is gespecialiseerd in de vastgoed- en bouwbranche. Zij werkt al vanaf de start bij Lakehouse. Doordat ze veel opdrachtgevers en branche-evenementen bezoekt, heeft ze een groot, relevant netwerk en kan ze haar kandidaten goed voorlichten over de functie en de werkplek. Partners komen graag bij haar terug met nieuwe zoekopdrachten en van kandidaten krijgt ze lovende reacties.

Wat maakt jou succesvol als Senior Consultant?

‘Alles draait natuurlijk om goede matches maken, want die leiden tot een hoge tevredenheid en een duurzame samenwerking. Lakehouse onderscheidt zich door een persoonlijke aanpak die goed bij mij past. Ik heb een achtergrond in de hospitality en het zit in mijn natuur om mensen te helpen. Hoe beter je de opdrachtgever en de kandidaten leert kennen, hoe groter de kans is dat je de beste match vindt voor een vacature. En natuurlijk helpt het dat ik de branche goed ken en een uitgebreid netwerk heb.’

Hoe ga jij te werk om kandidaten eerlijk en enthousiasmerend te informeren over een functie?
‘Ik ga bij de opdrachtgever langs voor een intakegesprek. We bespreken de vacature en ik probeer zo veel mogelijk te weten te komen over het bedrijf, de functie en het team. Het voordeel van zo’n gesprek op locatie is dat ik zelf van de sfeer kan proeven en verschillende mensen kan ontmoeten. Met alles wat ik tijdens de intake te weten kom, kan ik kandidaten een goed beeld geven van het bedrijf en de functie. Ik ben daarbij enthousiast, maar ook eerlijk en transparant. Ik vertel waarom de functie onbezet is, hoe het er in het bedrijf aan toe gaat, hoe de samenwerking in het team is enzovoort.’

‘Mijn doel is om mensen te enthousiasmeren en in beweging te krijgen, ook als ze eigenlijk niet op zoek zijn naar iets nieuws.’

Hoe verloopt het eerste contact met een kandidaat?
‘Ik werk samen met een Executive Search Specialist die kandidaten zoekt en in overleg met mij uitnodigt. Dit doen we altijd met een persoonlijk bericht, waaraan iemand kan zien dat we ons goed in hem of haar hebben verdiept en een interessante functie in de aanbieding hebben. Heeft iemand interesse, dan maken we eerst telefonisch kennis. Ik houd het laagdrempelig en vrijblijvend. Mijn doel is om mensen te enthousiasmeren en in beweging te krijgen, ook als ze eigenlijk niet op zoek zijn naar iets nieuws. Daarbij probeer ik altijd in te spelen op wensen, ambities en persoonlijke omstandigheden.’

‘Als de belangstelling er is, dan nodig ik de kandidaat uit bij ons op kantoor. Samen onderzoeken we in hoeverre deze baan en alles wat daarbij komt kijken, aansluit bij zijn of haar behoeften. Wat vindt iemand belangrijk in een baan en hoe komt dat terug in de functie? En ook het tegenovergestelde: wat wil iemand absoluut niet? Doordat ik de organisatie en de functie goed ken, kan ik daarover uitstekend adviseren. Lijkt het een goede match, dan introduceer ik de kandidaat bij de opdrachtgever. Bij een positieve reactie van de opdrachtgever gaat de kandidaat op gesprek.’

Geef je het proces dan uit handen?

‘Nee, ik blijf altijd nauw betrokken. In de voorbereiding op het gesprek met de opdrachtgever geef ik de kandidaat tips, zoals over de dresscode in de organisatie of over de manier van communiceren. Na het gesprek bel ik met de opdrachtgever en met de kandidaat om te horen hoe het is gegaan en of ze openstaan voor een vervolg. Als dit het geval is, volgen er nog een aantal gesprekken en eventueel een assessment of een meeloopdag. In dit proces blijf ik steeds in contact met alle partijen. Ik heb een bemiddelende rol. Dit geldt ook als de opdrachtgever en de kandidaat met elkaar in zee willen gaan en het onderling eens moeten worden over de arbeidsvoorwaarden. Ik help ze om tot een overeenkomst te komen waar beide partijen blij mee zijn.’

‘Ook na een plaatsing houd ik nog contact. Om te beginnen stuur ik namens Lakehouse bloemen of een andere persoonlijke attentie om de kandidaat te feliciteren. Op de eerste werkdag stuur ik een berichtje om hem of haar succes te wensen in de nieuwe functie. En na een paar weken neem ik contact op om te vragen hoe het gaat en of er nog iets is waarbij ik kan helpen.’

Wat voor reacties krijg je van kandidaten voor wie je hebt bemiddeld?

‘Onlangs heb ik iemand die al 31 jaar bij hetzelfde bedrijf werkte, benaderd voor een vacature. Ze vond het heel spannend, maar uiteindelijk heb ik haar heel blij gemaakt met een mooie carrièrestap. Ze vertelde na een tijdje dat ze het buitengewoon naar haar zin heeft in haar nieuwe functie. Een andere kandidaat laat mij nog regelmatig weten hoe perfect zijn nieuwe baan bij hem past en hoe blij hij is dat ik hem daarvoor heb benaderd. Ook krijgt Lakehouse op internet veel positieve reviews en bedankjes van geplaatste kandidaten. Ik denk dat het mijn kracht is dat ik een echte connectie maak. Na het eerste kennismakingsgesprek zeggen mensen vaak dat ze het leuk vonden en zich op hun gemak voelden. Dat is precies wat ik wil bereiken. Ik probeer het wat minder officieel te maken en een gesprek te voeren zoals ik dat zelf ook zou willen als ik een kandidaat zou zijn.’

‘In beide rollen, die van kandidaat en die van opdrachtgever, heb ik ervaren dat het contact met Lakehouse heel persoonlijk is.’

MAIKEL BALK
Was: Procurement Excellence Director
Is nu: Procurement Director bij Neways Electronics

‘Of ik interesse had in een overstap van Nouryon naar Neways Electronics – die vraag kreeg ik van Maarten Schouten van Lakehouse. Ik werkte op dat moment al achttien jaar bij AkzoNobel en zijn spin-offs, waar ik ben opgeklommen van lokale inkoper via Global Category Director naar Procurement Excellence Director. Ik was lange tijd verantwoordelijk voor alle technische inkoop en daarna voor allerlei processen binnen de organisatie. Ik had er een mooie carrière en was dan ook niet op zoek naar een nieuwe baan. Toch prikkelde Maartens uitnodiging mijn nieuwsgierigheid.’

‘Wat het voor mij heel makkelijk maakte om de uitnodiging te accepteren, was Maartens open houding. Hij zei: “Kom een kop koffie drinken, dan vertel ik je meer over het bedrijf en de functie en vertel jij wat jij belangrijk vindt in een nieuwe baan. Samen bekijken we dan of jouw wensen en die van Neways bij elkaar passen.” Praten kan altijd, dacht ik, en het gesprek voelde goed. Maarten kwam niet heel formeel met een lijst eisen waaraan ik zou moeten voldoen, maar schetste een helder beeld van de functie van Procurement Director bij Neways. Ik merkte dat hij veel wist van het bedrijf, doordat hij daarvoor al meer medewerkers had geworven. Dat gaf vertrouwen.’

‘Wat mijn belangstelling voor deze functie vooral wekte, was de kans om over te stappen naar een andere sector. Ik was al zo lang actief in de verf- en chemiesector, dat ik de ins en outs daarvan wel kende. Ik kon al die jaren weliswaar doorgroeien naar steeds zwaardere functies, maar de omgeving bleef hetzelfde. Neways ontwikkelt en levert elektronica die bijdraagt aan belangrijke thema’s, zoals equipment voor de productie van microchips, de laadinfrastructuur voor elektrische auto’s, elektrische aandrijflijnen, digitalisering van medische oplossingen en duurzame agrarische toepassingen. Daar zou ik terechtkomen in een voor mij nieuwe wereld met andere producten, leveranciers, marktdynamieken en stakeholders. Mijn kennis toepassen in de hightechmarkt was een uitdaging waar ik zin in had.’

‘Praten kan altijd, dacht ik, en het gesprek voelde goed.’

‘Na de kennismaking waren Maarten en ik het erover eens dat ik een potentiële match was voor deze functie en heeft hij mij voorgesteld aan Neways. Daar heb ik verschillende gesprekken gevoerd. Na afloop van elk gesprek belde ik met Maarten om te bespreken hoe het gegaan was, en hij liet me weten wat Neways van het gesprek vond. Ik vond het proces vlot verlopen en het prettig dat ik steeds zo snel feedback kreeg. In een korte tijd heb ik een overeenkomst bereikt met Neways.’

‘Inmiddels ben ik daar al een tijd aan het werk. De eerste periode was zeer dynamisch. De eerste stap die ik gezet heb, was om op grote schaal voor het hele bedrijf gezamenlijk in te kopen. Eerst deden de entiteiten van Neways dat grotendeels afzonderlijk, maar samen gaat dat natuurlijk veel beter en efficiënter. Mijn start als Procurement Director viel samen met de laatste fase van een studie over het besparingspotentieel. In mijn eerste weken bij Neways kon ik dus meteen een plan maken voor de implementatie. Dat was een bijzonder begin! Ik ben er trots op dat we dit gerealiseerd hebben. Parallel zijn we aan de slag gegaan met het versterken en professionaliseren van de organisatie. Door de inkoop te professionaliseren en deze meer strategisch en tactisch in te vullen, bieden we onze procurementmedewerkers mooie uitdagingen en doen we de juiste dingen voor onze klanten. We beginnen inmiddels echt te voelen als één procurementorganisatie.’

‘Neways Electronics is natuurlijk een kleiner bedrijf dan AkzoNobel of Nouryon, maar in deze nieuwe functie ben ik eindverantwoordelijk voor de procurement van het hele bedrijf. Dit is voor mij persoonlijk de winst van deze overstap. En zoals gezegd leer ik een nieuwe markt kennen, waardoor ik mijn kennis verbreed. Om de inkoopfunctie van Neways nog verder te professionaliseren, versterken we het procurementteam. Daarom heb ik nog steeds veel contact met Maarten, alleen nu in een andere rol: Lakehouse zoekt mensen voor mij. Ik vind het leuk dat ik het proces van twee kanten ken. Daardoor begrijp ik precies wat Lakehouse aan het doen is bij de werving van nieuwe medewerkers en houden we de snelheid hoog. Het is op de huidige arbeidsmarkt niet gemakkelijk om inkooppersoneel te vinden, maar dankzij de hulp van Lakehouse hebben we het team nu bijna compleet. De volgende stap is dat we de nieuwe medewerkers gaan trainen en hen verder ontwikkelen.’

‘In beide rollen, die van kandidaat en die van opdrachtgever, heb ik ervaren dat het contact met Lakehouse heel persoonlijk is. De kleinschaligheid van het bureau speelt daarbij een rol. Ik ken de mensen en weet hoe betrokken ze zijn. Ook kan ik ervan op aan dat ze snel reageren. Dat maakt de samenwerking met Lakehouse plezierig en efficiënt.’

Onze nieuwe website is NU live!

Na vier jaar Lakehouse vonden we het tijd voor een frisse start. Samen met een marketingbureau hebben we daarom de afgelopen maanden gewerkt aan een website die niet alleen mooier is, maar ook veel beter werkt.

Met een logische structuur en een frisse uitstraling helpen we bedrijven én kandidaten sneller de juiste weg te vinden. Of je nu op zoek bent naar een nieuwe uitdaging of dé perfecte kandidaat, je vindt ons via: www.lakehouse.nl.

SCAN DE QR-CODE

STIJN DE GROOT / Consultant Lakehouse

‘Ik houd vast aan mijn idealen van eerlijkheid en transparantie.’

Stijn is specialist in de branches industrie en infra. De functie van Consultant is voor hem de ideale combinatie van mensgericht werken met een gezonde dosis resultaatgerichtheid. Hij zorgt ervoor dat de procedure van begin tot eind soepel en transparant verloopt, met als uitkomst een duurzame match.

Wat kenmerkt jou als Consultant?
‘Ik ben oprecht geïnteresseerd in mensen. Bij een eerste gesprek wil ik iemand graag leren kennen, ook los van de vacature waarvoor we bij elkaar zitten. Door het eerst over alledaagse zaken te hebben, probeer ik de sfeer te scheppen voor een goed en open gesprek. Ik wil graag dat mijn gesprekspartner zich vrij voelt om alles op tafel te leggen waarvoor ik mijn expertise kan inzetten, of het nu gaat om een opdrachtgever of een kandidaat.’

Hoe ga jij te werk om kandidaten eerlijk en enthousiasmerend te informeren over een functie?
‘Mijn doel is om een duurzame match tot stand te brengen. Uiteindelijk gaat het erom dat de vacature wordt vervuld door iemand die op die positie bij die organisatie de grootste impact kan maken en kan blijven groeien. Dat is voor onze opdrachtgever en voor de kandidaat de beste uitkomst en geeft mij de meeste voldoening. Daarom probeer ik de functie te beschrijven zoals die werkelijk is. Ik bedenk wat de kandidaat moet weten om een weloverwogen keuze te maken en stel daarover vragen aan de opdrachtgever. Bijvoorbeeld wat deze functie leuk maakt, hoe de organisatiecultuur is, wat de organisatiedoelen zijn en wat de huidige en toekomstige situatie is.

Ook laat ik onze tekstschrijver een heldere en enthousiasmerende vacaturetekst schrijven. Deze tekst komt op onze website om actief zoekende kandidaten te werven. Daarnaast geef ik de tekst mee als achtergrondinformatie aan geïnteresseerde kandidaten die ik zelf heb benaderd. Hiermee kunnen ze alle belangrijke informatie nog eens rustig teruglezen.'

'Uiteindelijk gaat het erom dat de vacature wordt vervuld door iemand die op die positie bij die organisatie de grootste impact kan maken en kan blijven groeien.'

Maakt het voor jouw aanpak uit of iemand actief op zoek is naar een nieuwe functie of niet?

'In alle gevallen benader ik kandidaten open en eerlijk. Als iemand actief op zoek is naar een nieuwe baan, dan speel ik in op zijn of haar behoeften. Ik benadruk welke aspecten van de functie daarbij aansluiten. Is iemand helemaal niet op zoek naar een nieuwe baan, dan probeer ik degene te triggeren met een uitdagend vraagstuk dat in het verlengde ligt van zijn of haar loopbaan. Op die aansluiting letten we namelijk in onze zoektocht: voor wie zou deze functie een mooie volgende carrièrestap zijn? Als ik een potentiële match zie, vind ik het leuk om zo iemand enthousiast te maken voor een overstap.'

Hoe ziet jouw bemiddelende rol eruit?

'Ik zie mezelf als een verlengstuk van de recruitment-afdeling van de opdrachtgever. Het eerste gesprek met een kandidaat voer ik. We spreken over carrièreopbouw en wat iemand gedaan heeft dat relevant is voor de vraag van de opdrachtgever. Daarnaast wil ik meer te weten komen over de intrinsieke motivatie en waarom de kandidaat enthousiast is over deze functie. Ook hebben we het al even over de arbeidsvoorwaarden. Want als de wensen van de kandidaat te veel verschillen

van wat de werkgever te bieden heeft, is het beter om dat aan het begin al helder te hebben. Met deze informatie en het cv presenteer ik de kandidaat aan de opdrachtgever. Op basis van dit totaalplaatje beslist de opdrachtgever of de kandidaat op gesprek mag komen.'

'Na het gesprek tussen de kandidaat en de opdrachtgever spreek ik beiden afzonderlijk. Van de kandidaat wil ik weten of die nog steeds enthousiast is over de functie. Ik stel vragen als: "Hoe ging het gesprek? Was er een persoonlijke klik? Wat vond je van de dynamiek in de organisatie? Ben je geïnteresseerd in een vervolg?" Ook van de opdrachtgever wil ik weten hoe die het gesprek heeft ervaren en of de organisatie met deze kandidaat door wil gaan in het selectieproces.'

'Bij de vervolgstappen houd ik altijd deze bemiddelende rol. Ik vind het belangrijk dat de procedure van begin tot eind vloeiend verloopt en dat alles transparant is voor iedereen. Kandidaten kunnen altijd bij mij terecht als ze vragen hebben over bijvoorbeeld de functie, doorgroeimogelijkheden, arbeidsvoorwaarden of als er iets tussen hen en de opdrachtgever gladgestreken moet worden.'

'Als er een inhoudelijke match is, dan laat ik de kandidaat een formulier invullen over de gewenste primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Op basis daarvan gaan de opdrachtgever en de kandidaat met elkaar in gesprek. Daarin bemiddelen wij, met als doel een overeenkomst waar iedereen blij mee is.'

Dat is het positieve verhaal, maar wat als er geen match is?

'Ook dan houd ik vast aan mijn idealen van eerlijkheid en transparantie. Stel dat een opdrachtgever iemand afwijst na het eerste gesprek, dan leg ik aan de kandidaat uit waarom dat is. Misschien was er geen persoonlijke klik, of miste de kandidaat ervaring die cruciaal is voor deze functie. Maar het kan ook zijn dat een andere kandidaat net iets beter was.'

'Kandidaten waarderen het altijd dat ik eerlijk vertel hoe het zit, en dan bij voorkeur zo dat ze daar in hun verdere carrière nog iets aan hebben. En ik sluit positief af: voor deze functie is het helaas niet gelukt, maar ik ken de kandidaat nu wél goed en weet wat die ambieert. Daarom vraag ik toestemming om hem of haar weer te benaderen als ik een functie heb gevonden waarvan ik denk dat deze goed bij diegene past. Het antwoord is vrijwel altijd ja en zo houd ik kandidaten in mijn netwerk.'

Houd je ook contact met geplaatste kandidaten?

'Absoluut! Ik wil graag weten hoe het gaat, en of het nu echt de match is waar we samen naartoe hebben gewerkt. Daarom neem ik contact op met de kandidaat als die al een tijdje bij zijn of haar nieuwe werkgever werkt. Als er dan nog issues zijn waarin ik kan bemiddelen, dan doe ik dat graag. We gaan tenslotte voor de langetermijnrelatie. Zo had ik eens iemand die zijn enthousiasme dreigde te verliezen door wrijving in het contact met degene aan wie hij rapporteerde. Wij hebben toen een gesprek gefaciliteerd met de directie en de leidinggevende. Hierdoor verbeterde de samenwerking en nam het werkgeluk direct toe. Diegene werkt daar nu nog steeds met plezier.'

In gesprek met kandidaat Herman Bouman.

HERMAN BOUMAN

Was: Makelaar

Is nu: Verkoopadviseur bij SelektHuis

‘Ik lag aan de rand van het zwembad op Fuerteventura van mijn vakantie te genieten, toen ik een LinkedIn-berichtje kreeg van iemand die ik niet kende: Stephanie Griotti van Lakehouse. Ze schreef dat ze mijn LinkedIn-profiel had gelezen en dat ze een interessante functie voor mij had. Stond ik misschien open voor een gesprek? Haar berichtje maakte me nieuwsgierig. Ik was een doorgewinterde NVM-makelaar met een kantoor op mijn naam. Ik had een goede baan, waarin ik ook de verantwoordelijkheid had om nieuwe medewerkers in te werken. Het was een vaste aanstelling met een prima salaris en een auto van de zaak. Maar ik deed het werk al zo lang, dat ik het op de automatische piloot deed. De gedachte aan een andere carrière was nog niet bij me opgekomen, maar nu die kans zich spontaan voordeed, besloot ik toe te happen.’

‘Stephanie nodigde mij uit voor een persoonlijke kennismaking op het kantoor van Lakehouse. Het was een goed gesprek en ik liet weten dat ik zeker geïnteresseerd was in de functie, maar dat ik verwachtte dat SelektHuis mij niet de goede arbeidsvoorwaarden kon bieden waaraan ik gewend was. Dit heeft Stephanie destijds besproken met haar contactpersoon, maar SelektHuis wilde toch graag dat ik op gesprek zou komen. Ik heb in totaal drie gesprekken gehad: eerst op de vestiging in Moordrecht waar de vacature over ging, daarna op het hoofdkantoor in Rijssen en tot slot met een zeer ervaren Verkoopadviseur die moest beoordelen of ik uit het juiste hout gesneden was voor dit werk. Daar ben ik met vlag en wimpel voor geslaagd. Terecht blijkt nu, want ik heb mijn verkooptarget voor een jaar al binnen een paar maanden behaald.’

‘Toen ik na een tijdje aan het werk was voor SelektHuis, belde Stephanie om te vragen hoe het ging. “Had je mij maar tien jaar geleden benaderd!", was mijn reactie. Want ik heb het ontzettend naar mijn zin bij SelektHuis. Ik heb hier zoveel plezier in mijn werk, dat ik bijna blij ben als ik na de vakantie weer aan de slag mag. Anders dan in de makelaardij heb ik hier controle over mijn eigen werktijden. Ik maak best wat uren, maar aan het eind van de dag kan ik het werk goed loslaten, terwijl ik vroeger ’s avonds en in het weekend ook altijd nog gebeld werd door klanten. De sfeer vind ik ook helemaal top; het is hier totaal niet hiërarchisch. Verkoopadviseurs zijn wel echte haantjes, maar dat ben ik zelf uiteraard ook – volgens mij heeft Stephanie dat goed in mij herkend. Ik vind het knap dat ze mij heeft gevonden en ik ben nog elke dag blij met mijn nieuwe baan.’

‘Ik heb hier zoveel plezier in mijn werk, dat ik bijna blij ben als ik na de vakantie weer aan de slag mag.’

In gesprek met kandidaat Sybren Canrinus.

SYBREN CANRINUS

Was: Maintenance Manager

Is nu: Businessline Manager bij Strukton Rail

‘Ik werkte al acht jaar met plezier als Maintenance Manager bij Royal Koopmans in Leeuwarden. Het was mijn idee om dat werk nog ongeveer twee jaar te blijven doen, omdat het mij nog een paar mooie uitdagingen bood. Regelmatig benaderden recruitmentbureaus mij via LinkedIn, maar daar deed ik verder niets mee. Totdat ik een bericht kreeg van Stijn de Groot van Lakehouse. Het bericht van Stijn sprong eruit voor mij omdat de functie mij nieuwsgierig maakte én omdat Stijn direct de globale arbeidsvoorwaarden noemde. Dat vond ik heel krachtig, het maakte het plaatje compleet.’

‘Dit is volgens mij precies wat ik op termijn zoek.’

‘Ik antwoordde Stijn: “Dit is volgens mij precies wat ik op termijn zoek. Je komt wat te vroeg, maar je hebt me wel getriggerd.” We besloten daarom kennis te maken via Teams. Bij Koopmans staat de techniek ten dienste van de productie en mijn gedroomde volgende carrièrestap was om bij een bedrijf te werken waar de techniek centraal staat. Het beeld dat Stijn van Strukton Rail en de functie schetste, sloot daar goed bij

aan. Stijn zei: “Ik weet dat je nog twijfelt, maar zullen we toch een gesprek inplannen met Strukton Rail en daarbij open kaart spelen?” Ik dacht: hoe vaak komt zo’n passende functie nu voorbij? Hier moet ik werk van maken. Daarom heb ik ja gezegd.’

‘Na een goed eerste gesprek met Strukton Rail ging ik op vakantie. Dat gaf mij de kans om er rustig met mijn partner over na te denken. Ik woonde bij Koopmans om de hoek, het was een superleuke werkgever en ik had er fantastische collega’s. Maar deze nieuwe baan was inhoudelijk wat ik zocht en bood ook privé een mooie kans. Mijn partner komt oorspronkelijk uit Meppel en daar wilde ze graag naar terug. Voor Strukton Rail zou ik afwisselend in Maarssen en Groningen gaan werken; Meppel ligt daar handig tussenin. We stonden er dus positief tegenover.’

‘Al snel kreeg ik van Stijn bericht dat Strukton Rail met twee kandidaten een tweede gesprek wilde, van wie ik er één was. Bij dit gesprek was onder anderen de Projectmanager aanwezig van het gebied waarvoor ik verantwoordelijk zou worden. Het was een leuk gesprek: we hebben gelachen, maar ik werd ook stevig aan de tand gevoeld. Mijn goede gevoel na afloop bleek wederzijds; ze wilden graag met mij in zee. Van Lakehouse kreeg ik een arbeidswaardenformulier om in te vullen. Op basis daarvan deed Strukton Rail een passend voorstel.’

‘Inmiddels werk ik ruim een halfjaar bij Strukton Rail. Mijn partner en ik zijn erg blij om de stap naar Meppel te maken, waar we binnenkort een prachtige woning betrekken. Werken met prestatiegerichte onderhoudscontracten bevalt mij daarnaast uitstekend; de samenwerking die ervoor nodig is met de klant en de interne organisatie, maakt het werk interessant. Voor mij als generalist is het bovendien aantrekkelijk dat het werk ook juridische en politieke aspecten heeft. De keren dat Stijn contact opnam om te vragen of alles in mijn nieuwe baan naar wens was, was het antwoord dan ook volmondig: ja!’

In gesprek met kandidaat Sean Dunning.

SEAN DUNNING

Was: Logistiek Manager

Is nu: Operationeel Manager bij Lanser's Trio

'Mijn vorige baan, waarvoor ik nota bene uit het buitenland naar Nederland was gekomen, maakte mijn verwachtingen niet waar. Op LinkedIn heb ik daarom kenbaar gemaakt dat ik openstond voor iets nieuws. Dit leverde diverse reacties op van verschillende recruiters, waaronder een Executive Search Specialist van Lakehouse. Lakehouse had namelijk een vacature voor Lanser's Trio voor mij in de aanbieding. Daar had ik nog nooit van gehoord, maar na een korte research zag ik dat ze met grote grondverzetmachines werken. Dat sprak mij erg aan.'

‘Consultant Stijn kwam eerlijk en betrouwbaar over. Zoiets weet je instinctief als je veel met mensen werkt.’

‘Na een telefonische intake had ik een videogesprek met Consultant Stijn de Groot. Dat verliep heel prettig. Hij liet me mijn persoonlijke verhaal vertellen en was geïnteresseerd in hoe ik in dit werk ben gerold. Ik had een goed gevoel bij hem; hij kwam eerlijk en betrouwbaar over. Zoiets weet je instinctief als je veel met mensen werkt. Na onze kennismaking heeft Stijn mij voorgesteld aan Lanser’s Trio, waar ik op gesprek mocht komen.’

‘In totaal heb ik drie gesprekken met Lanser’s Trio gevoerd en een online assessment gemaakt. Tijdens het hele proces hield Stijn mij up-to-date. Dat waardeerde ik enorm, want dat doen lang niet alle recruiters.’

‘Uiteindelijk moest het bedrijf kiezen tussen twee kandidaten. Vlak na het laatste gesprek, op die dag zelf nog, meldde Stijn mij het goede nieuws dat ik het was geworden. Mijn wensenpakket voor de arbeidsvoorwaarden kon ik aangeven op een formulier. Maar voordat we over de arbeidsvoorwaarden gingen onderhandelen, wilde ik weleens zien waar ik nu eigenlijk zou komen te werken. Lanser’s Trio heeft namelijk Tata Steel als opdrachtgever en als Operationeel Manager zou ik leiding gaan geven aan de ploegen die daar op locatie werken.’

‘Stijn heeft toen samen met de directeur van Lanser’s Trio een rondleiding geregeld. Na dit bezoek twijfelde ik wel even ... Ik kwam namelijk uit een industrie waar heel schoon wordt gewerkt. Maar ik besloot het toch te doen, omdat ik veel kansen zag om te bouwen aan de ploegen en de prestaties te verbeteren. Toen ik deze knoop had doorgehakt, ging het arbeidsvoorwaardengesprek heel soepel.’

‘Wat ik met deze functie heb gewonnen, is dat ik niet alleen op papier verantwoordelijkheden heb, maar ook in de praktijk. Dat was in mijn vorige baan wel anders. Daar werd over mijn hoofd besloten over zaken die eigenlijk mijn verantwoordelijkheid waren. Bij Lanser’s Trio moet ik natuurlijk wel verantwoording afleggen aan de directeur, maar verder krijg ik de vrije hand.’

‘Mijn reactie was daarom positief, toen Stijn mij na een tijdje vroeg hoe het ging in mijn nieuwe baan. Dat vond ik attent van hem, net als het bloemetje dat hij namens Lakehouse stuurde toen ik was aangenomen. Ik kijk daarom zeer positief terug op het proces met Lakehouse.’

‘Dankzij de bemiddeling van Lakehouse heb ik een functie die voor mij op maat is gemaakt.’

RAMON VAN DER HEIJDEN
Was: Digital Design Leader bij een internationaal ingenieursbureau
Is nu: Directeur Digitale Transformatie en Implementatie bij Heijmans

‘Als Directeur Digitale Transformatie en Implementatie bij Heijmans bouw ik verder op alle kennis, vaardigheden en ervaring die ik in mijn hele loopbaan heb opgedaan. Dat begon al met mijn studie: eerst bouwkunde aan de hts in Den Bosch en daarna aan de TU Eindhoven. Daar ben ik afgestudeerd als architect met een digitale inslag. Mijn eerste baan was architect bij UNStudio, een bekend architectenbureau in Amsterdam, waar ik een fantastische tijd had. Achteraf denk ik weleens: hoe kon ik ooit bij dat bureau weggaan? Maar ik was op zoek naar meer diepgang op technisch gebied.’

Vernieuwende werkwijze in New York

‘Die vond ik bij Front in New York, waar ik met mijn kersverse vrouw naartoe verhuisde. Front is gevelconsultant en werkt samen met de grootste architectenbureaus van de wereld aan unieke projecten, die de ontwerpers voor bijzondere uitdagingen stellen. Geen gevelelement is namelijk hetzelfde, maar in de fabriek moet wel voor ieder onderdeel duidelijk zijn waar elk gaatje en schroefje precies moet komen. Een complicerende factor is dat er van de ene op de andere dag nog zaken kunnen wijzigen in een ontwerp. Die wijzigingen kun je nooit op detailniveau handmatig modelleren. Al decennialang ontwerpt Front in systemen en modelleert parametrisch, wat het vervolgens mogelijk maakt om wijzigingen consequent in alle gevelelementen door te voeren. Over deze vernieuwende werkwijze heeft Front invloedrijke papers gepubliceerd.’

Digitale transformatie in Hongkong

‘In New York mocht mijn vrouw niet werken. Daarom zijn we na tweeënhalf jaar met onze pasgeboren zoon verhuisd naar Hongkong, waar zij wel aan het werk kon. Front heeft daar ook een vestiging. Daar heb ik nog vier jaar gewerkt, ook weer met het accent op de digitale component. Met eenvoudige programmeervaardigheden maakten we voor onze projecten unieke digitale workflows die we met weinig mensen en zonder dure software konden uitvoeren. Dat werkte heel goed.’

‘Het product was altijd uniek, maar de werkwijze was steeds hetzelfde. En als dit voor gevels werkt, dan werkt het ook voor andere ontwerpprocessen, was mijn gedachte. Ik kwam in aanraking met internationaal ingenieursbureau Arup (19.000 medewerkers wereldwijd), dat ook een vestiging met 2000 medewerkers heeft in Hongkong. Arup wilde in 2017 net als zoveel bedrijven een digitale transformatie maken, maar wist nog niet precies hoe. Toen ze daar mijn verhaal hoorden, wilden ze deze manier van werken doorvoeren in al hun disciplines. Ik werd Digital Design Leader voor de regio Oost-Azië en kreeg een team programmeurs en de vraag om tools te bouwen. Maar dat is volgens mij niet waar digitale transformatie om draait.’

‘Ik heb er wel aan meegedaan hoor, en heb bijgedragen aan de ontwikkeling van een cloudplatform voor parametrisch ontwerpen. Maar ik heb geleerd dat er twee grote hindernissen zijn die je moet nemen. Ten eerste kun je wel een goed idee en een mooie tool hebben, maar je bent afhankelijk van de mensen die de tool moeten gebruiken. En die houden niet van verandering. Mensen meekrijgen kost meer moeite dan een tool maken. Ten tweede is het niet zo ingewikkeld om iets te maken, maar wel om iets te maken dat aansluit bij de wensen en vaardigheden van de beoogde gebruikers. Directe kortcyclische samenwerking met de beoogde gebruiker is daarom cruciaal.’

‘Om mensen mee te krijgen, heb je een doel nodig dat wordt gedragen door de medewerkers. Daarmee wakker je verandering aan. “Een nieuwe tool gebruiken” is geen doel waarvoor mensen warmlopen. Maar als je een doel op businessniveau stelt, dan gaan ze zoeken naar oplossingen om daaraan bij te dragen. Je doel kan bijvoorbeeld zijn: de doorlooptijd van het ontwerpproces met 30 procent verkorten. Die nieuwe tool is dan geen doel op zich meer, maar een middel om het hogere doel van de gebruiker te bereiken.’

Bijzondere match met Heijmans

‘In totaal heb ik zeven jaar bij Arup gewerkt, waar ik deze waardevolle lessen geleerd heb. Na elf jaar Hongkong was het voor mijn gezin en mij tijd om terug te verhuizen naar Nederland. Vanuit Hongkong richtte ik me dus op de arbeidsmarkt in Nederland. Ik ging op zoek naar een recruitmentbureau dat mij daarbij zou kunnen helpen en kwam dankzij een tip van mijn broer terecht bij Lakehouse. Het bureau sprak me aan, dus ik heb een bericht gestuurd naar Maarten Schouten. Hij belde me onmiddellijk terug, want hij vond mijn profiel interessant. “Zou bouwbedrijf Heijmans iets voor jou zijn?”, vroeg hij. Daar was ik zeker in geïnteresseerd.’

‘Het bijzondere is dat er geen vacature was die Maarten specifiek op het oog had voor mij. Het ging hem erom dat mijn kennis en vaardigheden een goede match zouden zijn met de behoeften van Heijmans. Daarom heeft hij een gesprek voor me geregeld met Marc de Vreede, de directievoorzitter van Heijmans Bouw & Techniek. Ik vertelde mijn verhaal en hij vond mijn cv fantastisch. “Maar wat moet jij bij een bouwbedrijf in Rosmalen?”, vroeg hij. Ik legde uit dat ik de grote technische uitdagingen al gehad had. Ik had meegewerkt aan de meest toonaangevende projecten, zoals een 700 meter hoge wolkenkrabber in China. Maar nu wilde ik me richten op het menselijke vlak. Ik was geïntrigeerd door hoe moeilijk het is om mensen mee te krijgen in een digitale transformatie.’

‘Op Marcs vraag of een baan bij Heijmans in Rosmalen wel uitdagend genoeg voor me zou zijn, was mijn eerlijke antwoord: “Ik denk het wel, maar ik weet het niet zeker. En ik wil het wel zeker weten voor ik met mijn hele gezin uit Hongkong naar Rosmalen verhuis. Kan ik komen kijken?” Zijn reactie was: “Natuurlijk, als je een week hiernaartoe komt, stel ik een heel programma voor je samen. Ik zorg ervoor dat je zo veel mogelijk mensen spreekt en je krijgt de fabriek te zien. Daarna bespreken we wat je ervan vindt.” Ik heb een ticket geboekt en ben hier een week lang geweldig behandeld.’

‘Een week bleek te kort, dus we hebben er nog een aan vastgeplakt, zodat ik ook met leden van de directie kon spreken. Ik wilde weten hoe belangrijk zij de digitale transformatie vinden. Want als de directie daar niet

volledig achter staat, is het een onmogelijke opgave om de organisatie mee te krijgen. Dan had ik bedankt voor de goede zorgen en was ik teruggegaan naar Hongkong. Maar gelukkig was de directie heel positief. Aan het eind van de tweede week heb ik met Marc de hoofdlijnen uitgezet voor mijn rol bij Heijmans en nog dezelfde dag hebben we een contract opgesteld. Daarbij had ik baat van de gesprekken die ik met Maarten heb gehad over de arbeidsvoorwaarden.'

Voor herhaling vatbaar

'Binnen een week nadat ik het contract had getekend, heb ik een huis gekocht in Rosmalen. De gesprekken met Heijmans waren in september 2024, en op 1 november ben ik gestart in mijn nieuwe baan. Zo snel kan het gaan! Het bijzondere kennismakingstraject dat ik had in plaats van een reguliere sollicitatieprocedure, is bij Heijmans goed bevallen. Iedereen was er positief over en het idee is om dit vaker zo te doen voor strategische functies. Zo weet je nog beter of je bij elkaar past – niemand wordt gelukkig van een mismatch.'

'Inmiddels ben ik ruim een halfjaar aan het werk bij Heijmans en heb ik meer rolduidelijkheid en een aantal mooie projecten om me in vast te bijten. Ik heb drie grote doelstellingen gekregen; met twee daarvan zijn we gestart en met de derde starten we binnenkort. Het zijn allemaal initiatieven om de nieuwe manier van werken in te voeren en in de praktijk verder te brengen. Ik ervaar nu ook echt dat dit een uitdagende functie is, die aansluit bij alles wat ik in het verleden heb gedaan – en dat in Nederland, waar ik met mijn gezin graag naartoe wilde. Dankzij de bemiddeling van Lakehouse heb ik een functie die voor mij op maat is gemaakt.'

'Het bijzondere is dat er geen vacature was die Maarten specifiek op het oog had voor mij.'

‘Maarten had gelijk toen hij zei dat deze baan goed bij mij zou passen.’

DOESCHKA BOS

Was: Ontwikkelingsmanager bij een woningbouwcorporatie

Is nu: Ontwikkelingsmanager bij AM

‘Als Ontwikkelingsmanager bij AM voel ik me helemaal thuis in een team van gelijkgestemden met enthousiasme voor het vak. De interessante, complexe projecten waaraan ik hier werk, zijn voor mij echt van meerwaarde. We houden ons hier bezig met gebiedsontwikkeling. Dat houdt in dat we plannen maken om een gebied te transformeren, in samenwerking met diverse partijen en met oog voor verschillende belangen. Zo hebben we een plan gemaakt voor een verouderd bedrijventerrein in het centrum van Zwolle. Daar komen nu onder anderen woningen, onderwijs en commerciële ruimtes in.’

‘Lakehouse blijft geïnteresseerd en betrokken, ook jaren nadat ik via hen deze fijne baan heb gevonden.’

‘In mijn eerste jaren in dit vak werkte ik bij commerciële partijen, daarna maakte ik de overstap naar de Alliantie, een woningbouwvereniging met de nadruk op sociale huur. Wat ik erg leuk vond, was dat ik in deze rol naar gebiedsontwikkeling keek vanuit het perspectief van de eindgebruiker. Ik had het dan ook nog prima naar mijn zin bij de Alliantie, toen Maarten Schouten van Lakehouse mij polste voor een vacature. Ik liet hem weten dat ik eigenlijk niet op zoek was naar iets nieuws, maar hij zei: “Ik heb volgens mij iets wat echt goed bij jou past, dus laten we gewoon eens kletsen.” Ik dacht: als ik ooit wegga bij de Alliantie, dan is AM potentieel een interessante partij, dus laat ik toch in gesprek gaan.’

‘Het was coronatijd, daarom hadden we een Teams-gesprek. Ik merkte dat Maarten zich goed had verdiept in AM en in mij. Daardoor voelde ik me serieus genomen. En hij had gelijk toen hij zei dat deze baan goed bij mij zou passen. Wat me vooral aansprak, is dat AM met zijn projecten maatschappelijke waarde wil toevoegen. Hoe kun je een gebied maken waar mensen gezonder leven? Hoe kun je het duurzamer maken? Het is meer dan bouwen met stenen. Daarom wilde ik graag op gesprek bij AM.’

‘Het hele proces ging vrij snel. Eerst sprak ik met de beide directieleden van AM van de regio waar ik nu werk en daarna met de algemeen directeur. Met Maarten kon ik tussendoor reflecteren op de gesprekken en overleggen over hoe ik iets zou insteken. Ook in aanloop naar het arbeidsvoorwaardengesprek heb ik gespard met Maarten. Dat was nuttig, want dat vind ik een ingewikkeld onderwerp, dus het was fijn om daarover van gedachten te wisselen. Daarna bleek er nog een sollicitatieprocedure te zijn bij BAM, het moederbedrijf van AM, maar dat was gelukkig vooral een formaliteit.’

‘Bij AM startte ik tegelijk met een nieuwe collega die Lakehouse ook heeft geworven. Toen we een paar maanden in dienst waren, kwam Maarten langs om eens te horen hoe het ging. Daaruit spreekt volgens mij de persoonlijke aanpak van Lakehouse. Inmiddels is het alweer drie jaar geleden dat ik via Lakehouse deze fijne baan heb gevonden, en onlangs heb ik weer even koffiegedronken met Maarten. Hij blijft geïnteresseerd en betrokken.’

‘Met een persoonlijke aanpak geef ik kandidaten tijdens een assessment de ruimte om zichzelf zo goed mogelijk te presenteren.’

JOKE SCHOLTEN / Organisatieadviseur en Assessor

‘Het interessante aan deze assessments is dat het altijd om bijzondere posities gaat, waarvoor maatwerk nodig is.’

Een assessment in de eindfase van de selectieprocedure helpt onze partners om met vertrouwen een keuze te maken. Zelfstandig Organisatieadviseur Joke verzorgt deze assessments voor Lakehouse. Als geen ander weet zij welke competenties en eigenschappen er nodig zijn voor hogermanagement- en directiefuncties. Hoe helpt zij met haar advies organisaties én kandidaten?

Waarom is een persoonlijke aanpak belangrijk bij de selectie van kandidaten?

‘Op het moment dat een opdrachtgever voor een assessment kiest, heeft een kandidaat al een heel traject bij Lakehouse en de opdrachtgever doorlopen. Ik wil dat hij of zij zich in elke fase gezien voelt. Het interessante aan deze assessments is dat het altijd om bijzondere posities gaat, waarvoor maatwerk nodig is. Daarvoor is het essentieel dat ik de organisatie en de kandidaat goed leer kennen. Met een persoonlijke aanpak geef ik kandidaten tijdens het assessment de ruimte om zichzelf zo goed mogelijk te presenteren. Als ze het vertrouwen voelen om te laten zien wie ze zijn en wat ze kunnen, kan ik het beste oordeel vormen over hun kwaliteiten en ontwikkelpunten, in relatie tot de vraag van de opdrachtgever.’

Hoe geef je een kandidaat de ruimte om zichzelf goed te laten zien?

‘Voor een assessment trekken we bij Lakehouse een hele dag uit. Van tevoren verdiep ik mij uiteraard in de kandidaat, de organisatie en de functie. We beginnen de dag met een kennismakingsgesprek en bespreken het verloop van het assessment. Ik leg uit dat het weliswaar een selectieassessment is, maar dat we het ook ontwikkelgericht inzetten. Ik vraag ook waar kandidaten zelf nieuwsgierig naar zijn en waar ze feedback op willen. Het assessment geeft kandidaten inzicht in het eigen functioneren en op basis daarvan kunnen ze zich verder ontwikkelen om in hun nieuwe rol te groeien. Met deze start neem ik het onwennige gevoel weg, zodat de kandidaat zichzelf kan zijn als hij of zij aan het assessment begint.’

‘In diverse oefeningen en werkvormen krijgt de kandidaat vervolgens volop de gelegenheid om zich te presenteren. Om een paar voorbeelden te noemen: ik interview de kandidaat over succes- en faalfactoren in het werk, de kandidaat werkt een managementcasus uit over plannen en prioriteren, er zijn rollenspellen en de kandidaat houdt een presentatie. Zo krijgt hij of zij de kans om steeds iets anders van zichzelf te laten zien. Na elke oefening houden we een nabespreking van ongeveer een halfuur, waarin de kandidaat ook zelf analyseert hoe de oefening ging. Daarmee test ik meteen de reflectievaardigheid. Deze gevarieerde dag eindigt met een terugblik waarin ik aan de kandidaat vraag wat die meeneemt van de feedback, of hij of zij zich erin herkent en of er misschien een situatie was waarin hij of zij uit de bocht is gevlogen op een manier waarop dat anders nooit gebeurt. Zo geef ik de kandidaat de gelegenheid om uit te leggen waarom iets bijvoorbeeld minder goed ging.’

Wat is het voordeel van deze werkwijze voor de kandidaten en partners van Lakehouse?

‘Van kandidaten hoor ik op de dag zelf vaak al dat ze het assessment prettig en persoonlijk vonden. Ze voelen zich echt gezien en hebben zichzelf op een andere manier leren kennen. Ik werk het assessment vervolgens uit in een uitgebreid rapport dat ik eerst voorleg aan de kandidaat. Als hij of zij dit vrijgeeft, krijgt de opdrachtgever het. Ook bij het rapport is de persoonlijke aanpak doorslaggevend: het is geen platte weergave van het assessment, maar het omvat een ontwikkeladvies dat is afgestemd op de uitslag van het assessment, de ontwikkeling in de toekomstige rol en de context waarin iemand komt te werken. Kandidaten halen hier informatie uit waarmee ze verder kunnen.’

‘Dit rapport geeft een gedetailleerd en getrouw beeld van de capaciteiten en ontwikkelpunten van de kandidaat in relatie tot de vacature. Dit lichten we persoonlijk aan de opdrachtgever toe, zodat die hierover vragen kan stellen. Zo kan de opdrachtgever bepalen in hoeverre de kandidaat past bij de organisatie en de functie en welke begeleiding eventueel nodig is.’

Het assessment is ontwikkelgericht, maar uiteindelijk is het ook een selectiemiddel, toch?

‘Dat klopt. Maar kandidaten die dit assessment maken, zijn al zover in het selectieproces, dat opdrachtgevers het vooral inzetten om te ontdekken op welke manier ze iemand kunnen ondersteunen om in de nieuwe rol te groeien. In de praktijk is het dus vaak een ontwikkelassessment. Toch kan het voorkomen dat uit het assessment blijkt dat de kloof tussen de aanwezige en benodigde capaciteiten te groot is. Doordat we elke oefening direct nabespreken en aan het eind van de dag de bevindingen bespreken, voelt de kandidaat dit vaak zelf ook al aan. Het advies in het assessmentrapport komt dan dus niet als donderslag bij heldere hemel. Het is voor de kandidaat natuurlijk niet leuk, maar wel goed om te weten dat er geen match is met de functie. Van een baan die niet bij je past, word je immers ook niet gelukkig.’

Is jouw rol uitgespeeld als een kandidaat eenmaal is geplaatst?

‘Nee, we houden nog even contact. Als de kandidaat een paar maanden in functie is, hebben we een coachingsgesprek. We bespreken dan hoe het gaat, of de baan voldoet aan de verwachtingen en of de persoon in kwestie al te maken heeft gekregen met de punten waarop hij of zij zich nog moet ontwikkelen. Deze coaching hoort bij de persoonlijke aanpak van Lakehouse.’

‘Partners kunnen ook een onboardingtraject inkopen, dat bestaat uit twee coachingsgesprekken, een persoonlijk ontwikkelplan en 360 gradenfeedback. Dit zorgt ervoor dat de nieuwe medewerker goed landt in de organisatie en de benodigde competenties ontwikkelt.’

‘Ze voelen zich echt gezien en hebben zichzelf op een andere manier leren kennen.’

Digitale assessments

Zien wij potentie in een kandidaat? Dan introduceren wij diegene bij de opdrachtgever en vertellen we meer over de kennis en ervaringen van de kandidaat. In aanvulling daarop kan de opdrachtgever ervoor kiezen om de kandidaat een digitaal assessment te laten maken. Onze digitale assessments zijn gericht op prestatie en potentieel. Denk aan het vermogen om met verandering om te gaan, voorkeursrollen en in hoeverre een kandidaat bij de bedrijfscultuur past.

De opdrachtgever bepaalt zelf welk digitaal assessment voor de kandidaat van toepassing is. Hieronder lees je welke digitale assessments wij aanbieden. We bespreken altijd na het afnemen van het assessment de uitkomsten met de kandidaat en nemen de uitslag mee in het gesprek met de opdrachtgever.

DISC

DISC is een model uit de organisatiepsychologie dat inzicht geeft in het gedrag van mensen. DISC onderscheidt vier gedragsstijlen: Dominant, Invloed, Stabiel en Consciëntieus. Iedereen heeft een eigen mix van deze stijlen. Met een DISC-analyse brengen we het DISC-profiel van kandidaten in beeld. Daarmee wordt onder meer duidelijk hoe iemand omgaat met uitdagingen, anderen overtuigt, reageert op verandering en omgaat met regels en procedures. Door het DISC-profiel van een kandidaat te vergelijken met het ideale DISC-profiel van de vacature in kwestie, wordt duidelijk in hoeverre de kandidaat wat betreft gedragsstijlen een goede match is.

‘Het juiste talent op de juiste plek begint met een goed inzicht.’

LTP
Het Laboratorium voor Toegepaste Psychologie (LTP) heeft een assessment ontwikkeld om de competenties en geschiktheid van een kandidaat voor een functie te beoordelen. Het LTP-assessment is een combinatie van persoonlijkheidstests, cognitieve tests en praktische simulaties.

TMA
De Talenten Motivatie Analyse (TMA) brengt talenten en drijfveren van kandidaten in beeld. Deze methode komt uit de positieve psychologie en heeft als uitgangspunt dat mensen het best presteren als ze werk doen waarin ze zichzelf kunnen zijn. Werk waarin hun talenten en drijfveren tot hun recht komen.

Wat je ambities ook zijn: wij helpen je graag om ze te realiseren.

Bij Lakehouse geloven we dat succes draait om de juiste mensen op de juiste plek. Als jouw betrouwbare werving- en selectiepartner nemen wij het gehele proces graag uit handen. Of je nu op zoek bent naar vaste krachten of interimversterking, wij zorgen voor de perfecte match.

Bij Lakehouse Executive Search en Interim Management gaan we verder dan het invullen van een functie. We verbinden professionals en organisaties op basis van gedeelde waarden, ambities en potentieel. Onze persoonlijke, transparante aanpak zorgt voor duurzame samenwerkingen die bijdragen aan blijvende groei en duurzaam succes.

Impact maken betekent voor ons: het verschil maken op de lange termijn, voor mensen, bedrijven en de samenleving. We nemen eigenaarschap over het volledige proces en denken strategisch mee. Zo creëren we verbindingen die verder gaan dan vandaag.

Verbinden met impact, werken met échte meerwaarde.

‘Als je je gewaardeerd voelt, heb je meer werkplezier, voel je je gemotiveerd en zet je graag een stapje extra.’

MAARTEN BLOKLAND / Operationeel Directeur Lakehouse

Als groeiend bedrijf heeft Lakehouse een Operationeel Directeur aangetrokken die de organisatie professionaliseert. Met zijn ruime ervaring in recruitment en als leidinggevende is Maarten een inspirerende coach voor het commerciële team. Hij heeft een verleden als topsporter en deze mentaliteit brengt hij graag over op de werkvloer. Hoe ziet hij de toekomst van Lakehouse en hoe ontwikkelt hij de organisatie en zijn team?

Voor Lakehouse is een persoonlijke aanpak de sleutel tot succes. Dat geldt zeker in het contact met partners en kandidaten. Vind jij een persoonlijke aanpak intern ook belangrijk?

‘Absoluut. Ik zie het als mijn taak om bij te dragen aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de commerciële medewerkers, zodat zij sparringpartners worden voor de bedrijven waarvoor wij werving en selectie verzorgen. Iedereen heeft andere ontwikkelingspunten, een ander karakter en andere competenties waaraan hij of zij kan werken. Dit vraagt dus om een persoonlijke aanpak.’

Hoe persoonlijk is jouw aanpak?

‘Als leidinggevende probeer ik een relatie op te bouwen met mijn mensen, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Dit doe ik door mijn manier van leidinggeven af te stemmen op het karakter van elke individuele medewerker en door elk teamlid zijn of haar sterke kanten te laten ervaren en benutten. Ik zit elke week een uur met alle medewerkers. Dan bespreken we niet alleen het werk, maar ook wat ze bijvoorbeeld in het weekend gedaan hebben. Uiteindelijk wil je dat iedereen succesvol is in zijn of haar rol in de organisatie, maar ook dat iedereen zich gewaardeerd voelt in een vertrouwelijke omgeving.’

‘Het belang van waardering wordt vaak onderschat. Als je je gewaardeerd voelt, heb je meer werkplezier, ben je gemotiveerd en zet je graag een stapje extra. Het zijn de kleine dingen die hieraan bijdragen: attent zijn bij een belangrijke gebeurtenis in iemands privéleven, luisteren naar problemen, kleine attenties geven bij successen of met kerst een zelfgeschreven kaartje sturen. Als leidinggevende heb ik hierin een cruciale rol. Als medewerkers een organisatie verlaten, is dat in negen van de tien gevallen vanwege hun leidinggevende. Ik probeer een team te smeden dat voor elkaar door het vuur gaat, elkaar feedback kan geven en waar gelachen en keihard gewerkt wordt.’

Wat is de toekomstvisie van Lakehouse?

‘We zitten nu in het vijfde jaar van het bestaan van Lakehouse en ik bereid de organisatie voor op de volgende stap. We willen een professioneel recruitmentbureau zijn dat met één werkwijze hoge kwaliteit levert en dat meer doet dan alleen werving en selectie. Lakehouse verbindt professionals en bedrijven op basis van gedeelde waarden, ambities en potentieel. Door onze persoonlijke aanpak creëren we duurzame samenwerkingen die bijdragen aan groei en succes op de lange termijn. Dat noemen we **verbinden met impact**.’

‘We vinden het belangrijk dat onze partners en kandidaten een duidelijke Lakehouse-identiteit ervaren, waarbij ze zich thuis voelen. Deze identiteit vertaalt zich door in onze kernwaarden **persoonlijk**, **transparant**, **eigenaarschap**, **innovatief** en **verbinden**. Een voorbeeld van onze transparantie is dat we openheid van zaken geven over het wervingsproces, bijvoorbeeld met wekelijkse updates. We zijn nu ook bezig met een portal voor op onze website, waar onze partners kunnen inloggen om de vorderingen in de zoektocht naar hun nieuwe medewerker te volgen.’

‘We hebben een unieke propositie in de markt, waar we heel trots op zijn. Om te beginnen zijn we een specialistisch bureau, waardoor we onze branches uitstekend kennen en kunnen bedienen. En voor een scherpe prijs bieden we veel extra’s. Aan elke zoektocht werkt zowel een Consultant als een Executive Search Specialist mee. Van kandidaten die ons interessant lijken, laten we een assessment maken vóórdat we hen voorstellen aan de werkgever. De opdrachtgever kan dan van tevoren aangeven welke kerncompetenties de nieuwe medewerker moet hebben. Het assessment laat zien wat de sterke punten en ontwikkelpunten van de kandidaat zijn. Dit behoort tot onze standaarddienstverlening.’

‘Heeft een van onze partners een interimoplossing nodig voor de korte termijn? Dan regelen we dat ook. Wij vervullen 100 procent van de vacatures die onze partners aan ons voorleggen. We hebben bovendien de droom om nog een vestiging te openen in het oosten van het land, zodat we onze klanten daar nog beter kunnen bedienen.’

Hoe willen jullie die toekomstvisie waarmaken?

‘In de eerste drie maanden van 2025 zijn er vier nieuwe mensen gestart bij Lakehouse, waaronder ikzelf. Dit jaar willen we nog eens twee medewerkers aannemen. Daarnaast willen we komende jaren elk jaar ons team uitbreiden met circa vier mensen. Eind 2026 zijn we dan, als het goed is, uit ons jasje gegroeid en betrekken we een nieuw pand.’

‘Bij deze groei is het belangrijk om een duidelijke eigen identiteit te houden, een Lakehouse-DNA dat onze partners én kandidaten herkennen. Daarom nemen we nieuwe mensen aan die passen bij onze kernwaarden en zorgen we voor een hecht team. Met persoonlijke aandacht, waardering en een goede werksfeer zorgen we voor werkplezier en een laag verloop. Op deze manier weet ik zeker dat we onze beoogde groei gaan bewerkstelligen.’

‘Ik probeer een team te smeden dat voor elkaar door het vuur gaat, elkaar feedback kan geven en waar gelachen en keihard gewerkt wordt.’

Helpt jouw topsportmentaliteit daarbij?

‘Ik denk dat mijn mentaliteit zeker aanstekelijk werkt. Ik probeer altijd mijn wil om te winnen en mijn gedrevenheid en positiviteit te delen met het team. Denken in oplossingen is daarbij een van mijn paradepaardjes. Juist in recruitment is dat erg belangrijk. Zit het tegen? Mooi, bedenk een oplossing om het om te draaien. Er zijn zoveel mogelijkheden!’

e by connecting people • creating the
ure by connecting people • creating the future
uture by connecting people • creating the future by connecting people

Wij zijn er om jou te helpen!

Krijg je die ene belangrijke vacature maar niet vervuld?
Ben je op zoek naar een partner in werving en selectie?
Of wil je advies? Neem vrijblijvend contact met ons op.
Je bent altijd welkom om kennis te maken en te ontdekken
hoe we jouw organisatie kunnen ondersteunen.

E-mail info@lakehouse.nl
Telefoon 085 073 70 70
Adres Tielweg 16
2803 PK Gouda
Website www.lakehouse.nl

Onze partners

Samen bouwen aan groei.

KLEPIERRE

heijmans

Segesta Groep

NEWOMIJ
COMMITMENT IN REAL ESTATE

AM

Compass

aboma

AUTOMOTION

bam

BKV

DAMEN

ERIKS

Energiewacht

3B GROUP

unica
building projects

Hanab

DWA

Johnson Controls

nico de bont | TBI

nx filtration

RYSE

Strukton Rail

Vialis

Wereldhave

WONINGBORG

van leeuwen
bouwbedrijf

bunnik groep

Schneider Electric

PILZ

VpG Techniek

SELEKT HUIS

pon CAT

ODF
open dutch fiber

mypup

neways

uture by connecting people • creating the future by connecting people • crea
future by connecting people • creating the future by connecting people • crea
e future by connecting people • creating the future by connecting people • cre