

Food-executives.nl is een vrij nieuw digitaal employability platform waar voedingsbedrijven en werkzoekenden elkaar treffen. Kandidaten moeten een food-achtergrond hebben op minimaal hbo-niveau. Het systeem moet zich nog bewijzen, maar de eerste reacties zijn positief.

Online platform met food-vacatures en -kandidaten

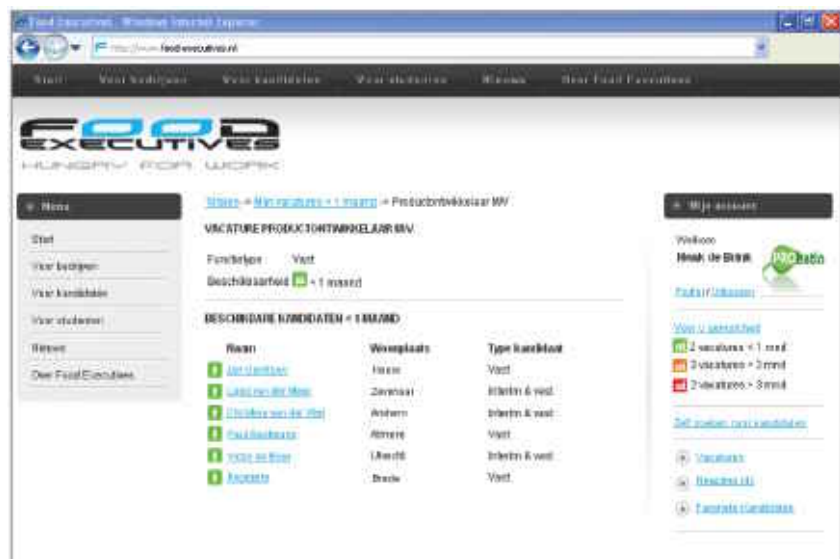
Food Executives is een initiatief van Fred van Megen en Halbe Vogel. Beiden zijn al jaren als ondernemer actief in de food-sector, Van Megen met executive search en Vogel als management consultant op het gebied van new business development. In 2007 hebben ze Food Force opgezet, een interim management-bureau voor de foodsector. "Onze branche staat onder druk", vertelt Van Megen. "Door de opkomst van social media vinden medewerkers en bedrijven elkaar steeds meer op eigen kracht. Dus dachten wij: "if you can't fight it, join it". Daarom zijn we Food-executives.nl begonnen: een digitaal platform waar bedrijven en kandidaten elkaar direct kunnen treffen, maar dan op een snellere en effectievere manier dan via social media."

Niet openbaar

Kandidaten die op zoek zijn naar een baan, maken in Food Executives gratis een profiel aan. De voorwaarden zijn dat ze een food-achtergrond hebben en een hbo-werk en -denkniveau. Met deze toegangsrestrictie en focus onderscheidt het

'Door social media vinden medewerkers en bedrijven elkaar meer op eigen kracht'

platform zich van andere initiatieven. Bedrijven kunnen een abonnement nemen. Ter indicatie: voor een bedrijf met 100 fte bedraagt dit €7.500 op jaarbasis. Grote bedrijven betalen een hoger bedrag. Ze mogen dan onbeperkt en zonder extra kosten zoeken in de pro-



Voorbeeld van de website Food-executives.nl: Er is gekozen om de kandidaten te bekijken van een vacature.

fielen van de kandidaten en vacatures plaatsen. Heleen van Gulik, directeur van King Cuisine, merkt dat dit een prettige manier van werken is. "Het is een voordeel dat je zelf op zoek kunt gaan. Je selecteert criteria en krijgt direct een overzicht van mogelijke kandidaten die je informeel een mailtje kunt sturen met de vraag of ze interesse hebben. Twintig tot dertig procent valt dan af. Met de overigen ga je een traject in." Ze heeft nog geen vacature geplaatst op de site en is ook niet van plan om dat te doen. "Meestal wil je niet openbaar maken dat je op zoek bent naar iemand." Bovendien vindt ze dat er op de site voldoende goede kandidaten zijn ingeschreven. "Voor sommige functies is het überhaupt moeilijk om kandidaten te vinden. Als je dat in je achterhoofd houdt, dan is het aanbod voor dat soort functies redelijk goed."

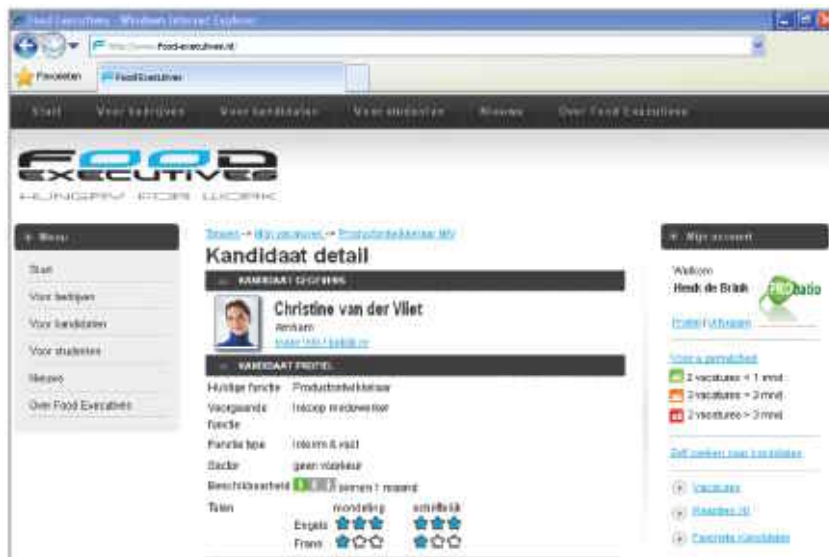
Kostenbesparing

Annemarie Oosterink-Roorda, senior Human Resources Advisor bij Intersnack Nederland, heeft voor Food Executives gekozen vanuit het oogpunt van kostenbesparing. "We zijn gewend om werving & selectie regelmatig uit te besteden, maar dat is duur", zegt ze. Food Executives heeft haar nog geen geschikte kandidaten opgeleverd, maar ze vindt het gemakkelijk om in het systeem te zoeken. "Het is prettig dat de cv's van kandidaten er allemaal hetzelfde uitzien, zodat ze snel zijn te scannen." Van Megen merkt dat steeds meer bedrijven op de kosten letten. "We hebben te maken met een steeds flexibelere arbeidsmarkt", vertelt hij. "Bedrijven moeten dus meer aan werving & selectie doen." Rachid Hassairi, manager Quality Improvement & Technical Change bij Heinz, wil in september een proef gaan draaien met

Food Executives. “Het systeem oogt duidelijk en ik vind het prettig dat er alleen kandidaten op staan met een food-achtergrond. We hebben natuurlijk onze eigen manier van werven. Maar het is goed om open te staan voor nieuwe ontwikkelingen.”

Informeel

Kandidaten die zich inschrijven kunnen zelf kiezen welke status ze hun profiel geven: alle gegevens zichtbaar voor iedereen, anoniem (dus zonder hun persoonlijke gegevens), zichtbaar voor iedereen behalve hun eigen werkgever of volledig verborgen. In dat laatste geval zien ze nog wel de vacatures voorbij komen die bij hun profiel passen. Eén van de kandidaten (die liever anoniem wil blijven) merkt dat dit prettig werkt. “Ik wilde graag van baan switchen. Dus heb ik aangegeven dat mijn profiel niet zichtbaar moest zijn voor mijn werkgever”, vertelt hij. Na het invullen van zijn profiel waren er direct vier vacatures waar hij een match mee had. Via de website stuurde hij hen zijn cv met een korte toelichting. De volgende dag hadden ze al contact. “Die snelheid spreekt mij wel aan. Met een kort informeel contact weet je snel of het zin heeft om met elkaar in gesprek te gaan.” Deze kandidaat kwam uiteindelijk op een andere manier aan een baan. Toch laat hij zijn profiel op de website staan. Het profiel is namelijk verschillende statussen te geven: beschikbaar, niet beschikbaar of beschikbaar vanaf een bepaalde datum. “Mijn profiel staat op ‘niet beschikbaar’. Zo houd ik contact met andere bedrijven en weet ik hoe



Voorbeeld van de website: Er is een kandidaat gekozen. Gegevens van de kandidaat zijn in te zien en er kan worden gereageerd of de cv kan worden bekeken.

ik in de markt lig. Je weet nooit wat er nog voorbij komt.”

Achterdeur

Een andere kandidaat vond via Google een geschikte vacature die op Food Executive stond. Om te reageren moest hij eerst een profiel aanmaken. “Ik kan me voorstellen dat je daar niet altijd op zit te wachten. Gezien de rol van de site, is het wel van belang.” Deze kandidaat werd niet uitgenodigd voor een gesprek omdat het bedrijf op zoek was naar een inkoop die minder ver was met zijn carrière. Hij kijkt af en toe op Food Executive. Ook bezoekt hij regelmatig vacaturesites. “Het aanbod van inkoopvacatures op Food Executives is niet groot. Maar als er een *matching* plaatsvindt, wordt je wel direct in beeld gebracht. Het is jammer dat de site geen link heeft met andere vacaturesites. Zo zou een breder publiek te benaderen zijn. Maar dit past waarschijnlijk niet in de filosofie van Food Executives.”

Ook een derde kandidaat heeft zich ingeschreven op Food Executives. “Je zoekt zo breed mogelijk, dus ik houd ook de andere vacaturesites in de gaten.” Hij heeft nog geen geschikte vacature gevonden, maar merkt dat de site fijn werkt. “Er zijn goede branchegerichte categorieën. Het aanmaken van een profiel kostte me zo’n vijftien minuten. Bovendien dwingt het je om na te denken wat je precies wilt.” Heeft deze kandidaat straks een baan gevonden, dan haalt hij zijn profiel van de site af. “Als ik tevreden

ben met mijn baan, heb ik geen achterdeur meer nodig.”

Young Food Executives

Sinds april kunnen studenten van foodgerelateerde opleidingen zich op de website aanmelden als Young Food Executives. Binnenkort worden deze profielen gematched met vacatures voor stages en afstudeervakken. “Als studenten een leuke stage in food vinden, is de kans groot dat zij in deze branche blijven werken”, aldus Vogel. De site telt nu enkele vaca-

‘Met een kort informeel contact weet je snel of het zin heeft om met elkaar in gesprek te gaan’

tures voor stages, maar de initiatiefnemers hebben er vertrouwen in dat dat groeit. “Het is voor ons eerst belangrijk dat voldoende studenten zich inschrijven. Daarom hebben we contacten gelegd op scholen, staan we op carrièrebeurzen en bereiken we studenten via social media.” De initiatiefnemers hopen dat de studenten hun profiel op Food Executives laten staan, zodat ze later ook een baan vinden via Food-executives.nl.

Maaïke Tindemans

M. Tindemans is freelance journaliste



Initiatiefnemers Food-executives.nl: Halbe Vogel (links) en Fred van Megen.