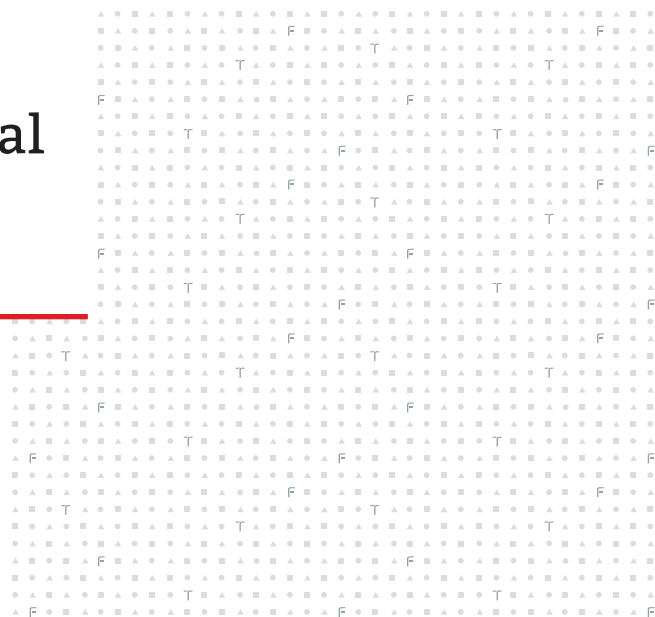


TRIFINANCE BLAUWDruk VAN EFFICIËNTE
WERVING & SELECTIE

De juiste finance professional op de juiste plaats





Hanne Hellemans
Business Unit Leader

Al meer dan 20 jaar rekruteren wij finance professionals. Onze recruiters interviewen gemiddeld 12 financials per dag. Nooit was het zo moeilijk kandidaten op gesprek te krijgen, nooit eerder zagen we vacatures bij klanten zo lang open staan. Wij geloven enorm in **Hire for Attitude, Train for Skills**, maar ook dit biedt maar in beperkte mate soelaas.

Een groot risico van deze **krappe arbeidsmarkt** is dat bedrijven kandidaten onboarden die eigenlijk niet voldoen of geen culturele fit zijn. Dit brengt het finance team in disbalans, leidt tot frustraties bij collega's en zet de deur aan de achterzijde open.

Omwille van deze context zetten wij meer dan ooit in op deze **drie ankerpunten** voor onze werving- en selectietrajecten:

- » Wij werken samen met onze klanten aan een **realistische jobinhoud** en bijbehorende voorwaarden. We hanteren een brede blik om de pool van kandidaten te vergroten.
- » We gaan **toegewijd** aan de slag met een beperkt aantal vacatures, zorgen voor een excellente candidate experience en begeleiden onze klanten om het contractvoorstel ook effectief te verzilveren.
- » We objectiveren de euforie van "eindelijk iemand gevonden te hebben" door in te zetten op **scans** die peilen naar finance kennis, potentieel en cultural fit. Om zo zeker te zijn van een hire op lange termijn.

Benieuwd? Lees dan zeker verder of neem contact op voor een persoonlijk gesprek.

www.trifinance.be | info@trifinance.be

Inhoudstafel

FOCUS EN ENGAGEMENT ZIJN HOEKSTENEN VOOR GOEDE WERVING & SELECTIE	4
ASSESSMENT EN DEVELOPMENT CENTERS: MEEKIJKEN IN HET HOOFD VAN DE FINANCE PROFESSIONAL	7
FACETS: PERSOONLIJKHEID METEN OM POTENTIEEL TE BENUTTEN	8
DENTSPLY SIRONA IMPLANTS NEEMT EEN DEEP DIVE IN ZIJN FINANCE AFDELING	11
OP ZOEK NAAR DE NIEUWE FINANCIAL CONTROLLER VAN ECOWATER SYSTEMS	12

Focus en engagement zijn hoekstenen voor kwalitatieve werving & selectie

Met 42 inhouse recruiters en een database met 28.500 profielen ondersteunt TriFinance werkgevers in hun zoektocht naar finance profielen. De werving en selectie gebeurt vanuit een duidelijk afgelijnde filosofie. Cleo Marteleur, Business Development Lead, en Katrien Juchtmans, Business Manager, vertellen welke accenten TriFinance legt.

Voor onze gesprekspartners ingaan op hun visie op werving en selectie, houden ze eraan om de olifant uit de gang te halen: rekruteren anno 2022 is kunnen omgaan met de war for talent. Hoe doen ze dat? Keuzes durven maken, maar ook proactief zijn, zo luidt het antwoord.

SPARRING PARTNER

“Je kan niet alles aan tien procent doen”, zegt Katrien Juchtmans over de war for talent. “Daarom zijn we bewust selectief in het aantal vacatures dat we aanvaarden. Je kan geen vacature starten, die even aan de kant leggen en met een andere beginnen. Dat werkt gewoon niet. Focus laat ook een diepgaand inzicht in de vacature en het bedrijf in kwestie toe. Dit straalt af op de kandidaten. Zij voelen dat je echt luistert en hen niet zomaar ergens plaatst. Zo creëer je een sfeer van vertrouwen en vergroot je de kans dat kandidaten effectief tekenen als het voorstel er ligt, kortom een win-win.”

“Kandidaten percipiëren ons als een echte sparring partner”, vult Cleo Marteleur aan. “Onze rekruteerders kijken met een kandidaat wat de beste vacature is voor hun carrière en, omgekeerd, kunnen we bedrijven zelfs zonder uitgeschreven vacature al op interessante profielen wijzen.”

MARKTKENNIS

TriFinance werft al meer dan 20 jaar financiële profielen aan. Die ervaring zorgt ervoor dat het bedrijf niet enkel rekruteert, maar ook marktinzichten deelt, gefundeerde feedback geeft op vacatures en loonvoorwaarden en daarnaast het rekruteringsproces actief kan sturen.

Katrien Juchtmans geeft een concreet voorbeeld. “Als we een vacature met een klant bespreken, zullen wij die niet zomaar aanvaarden. Wij bekijken samen met de klant alle mogelijke drivers om snel tot een getekend contract te komen en sturen actief bij als zaken niet realistisch zijn. Daarnaast matchen wij nooit op jobtitel, want een job als controller in bedrijf A betekent niet noodzakelijk hetzelfde als controller zijn in bedrijf B. Het is belangrijk om een vacature en een functie echt volledig te ontleden, tot op taakniveau. Vervolgens kan je op basis van die complexiteit kandidaten inschatten. Dat is een vorm van diepgang die wij van onze rekruteerders verwachten.”

SPEUREN NAAR DE INTRINSIEKE DRIVERS

De werving en selectie van finance profielen is bij TriFinance gebouwd op ervaring en op de screening van zowel soft skills als technische kennis. Een gestructureerde en consistente interviewmethodologie en assessmenttools objectiveren het selectieproces en monden uit in duidelijke rapportering en advies.



Cleo Marteleur
Business Development Lead

“In onze aanpak zijn we gatekeepers die op zoek gaan naar wat kandidaten intrinsiek motiveert in een job”, legt Cleo Marteleur uit. “We kijken naar wat iemand in beweging brengt en motiveert. Waar liggen de waarden en normen en waar sluiten die perfect bij aan? Enkel als dit plaatje volledig klopt, houdt je kandidaten op lange termijn gelukkig in de job en het bedrijf in kwestie.”

CANDIDATE EXPERIENCE

Aan een duidelijke filosofie over rekruteren koppelt TriFinance duidelijke processen, al legt het daarbij de nodige omzichtigheid aan de dag. De candidate experience is de rekruteerders dierbaar, legt Cleo Marteleur uit als we haar vragen de manier waarop bijvoorbeeld kandidaten feedback krijgen. *“Dat gebeurt open en respectvol, op een korte termijn en met transparantie over het hele proces. Neem je het in een rekruteringsproces minder nauw met die beginselen, dan vergroot de afstand tussen het bedrijf en de kandidaat. Wij staan voor die respectvolle aanpak en we weten ook dat bedrijven daar goed bij varen: kandidaten vertrouwen ons en blijven met ons werken, waardoor de kwaliteit van onze kandidaten ook hoog blijft.”*

En het werkt ook in de andere richting, benadrukt Katrien Juchtmans tot besluit. *“Vanuit onze selectieve aanpak en focus kunnen we ons volledig engageren voor een klant. Als een klant zich exclusief bindt, dan ligt de verantwoordelijkheid voor 100% bij ons en dan nemen wij dat engagement ook voor 100% op. Wij ontzorgen, nemen tijd en selecteren kandidaten die ook effectief een match zullen zijn.”*



Katrien Juchtmans
Business Manager



Assessment & Development Centers: meekijken in het hoofd van de finance professional

Finance professionals zijn zich niet altijd bewust van hun voorkeuren en kwaliteiten. Daardoor zitten ze soms niet in de rol die het beste bij hen past en dat maakt het lastiger om de juiste keuze te maken bij werving en selectie. TriFinance biedt een scala aan online scans en verdiepende Assessment en Development tools om finance professionals in hun kracht te zetten. Hoe zien die tools eruit?

TriFinance heeft meerdere online tools om finance professionals inzicht te geven in hun sterktes en job voorkeuren. In deze tools komen zowel harde als zachte vaardigheden aan bod. Zo krijgt ook de hiring manager een duidelijk beeld van de expertise, het potentieel, de ambitie en de intrinsieke motivatie van de kandidaat.

DE CONTROLLER SCAN: EEN BLIK OP DE DENKKRACHT

De Controller Scan draait rond denkkracht (of thinking power). We gaan na of iemand denkt als een business controller of als een financial controller. Een financial controller wil cijfers neerleggen die 100% correct zijn, een business controller kijkt naar opportuniteiten en businesskansen. Juist of fout bestaat niet in de scan. Kandidaten krijgen een set van vijf vragen en alle beschikbare antwoorden kunnen geldig zijn. Wie meer aanleg heeft voor business controlling zal net in die vragen de meeste moeite investeren. Wie in de richting van finance controlling gaat, zal de bijbehorende antwoorden de hoogste score geven. Afhankelijk van waar de intrinsieke kracht ligt, komt een kandidaat dus bij één van beide profielen uit."

DESKUNDIGHEID

De tweede scan peilt naar de operationele inzetbaarheid van een finance medewerker. Hoe goed kent de deelnemer zijn vak? Tot op welke hoogte kent hij bijvoorbeeld de Belgische boekhoudregels? Deze scan helpt om voorbij de pure anciënniteit te kijken. Heeft een ervaren deelnemer echt meer kennis dan een minder ervaren werknemer? Net als bij de Controller Scan leidt dit tot een objectivering die uitstekend van pas komt tijdens een eventueel gesprek. Bovendien kunnen we dankzij de duizenden scans die we de voorbije jaren hebben uitgevoerd, gemakkelijk vergelijken en benchmarken we de kandidaat ook met zijn peers.

EEN FINANCE TEAM IN BALANS

De scans zijn niet alleen van enorme toegevoegde waarde in een werving- en selectieproces, maar helpen de CFO ook om inzicht te krijgen in zijn of haar team. Wie zijn de talenten binnen het team en wie heeft meer ondersteuning nodig? Zijn de teamleden complementair? Heb ik business controllers die beter werk zouden leveren als financial controller, of omgekeerd? De Assessment en Development tools van TriFinance helpen enorm om een evenwichtig finance team samen te stellen.

Facet5: persoonlijkheid meten om potentieel te benutten

Ineke Vandael
Internal Recruiter



Hoe verschillen mensen in hun gedrag, motivaties, attitudes en manier van werken? Het zijn vragen waar je bij het werven en selecteren niet in een vingerknip zicht op krijgt. TriFinance gelooft dat een goed zicht op de persoonlijkheid van finance professionals ervoor zorgt dat ze een goede start kunnen maken en hun potentieel kunnen benutten. Het geheime wapen? Facet5.

Facet5 is een persoonlijkheidstest die gedrag, kwaliteiten en uitdagingen beschrijft, verklaart en voorspelt. De test is gebaseerd op het breed geaccepteerde 'Big 5'-persoonlijkheidsmodel en wordt wereldwijd gebruikt door meer dan een miljoen gebruikers.

"Facet5 is belangrijk in het ontwikkelen van zelfbewustzijn, eigenaarschap en persoonlijke ontwikkeling van finance profielen", legt Marjan Schollaert uit, die de test als Career & Business Coach voor TriFinance gebruikt. *"Als persoonlijkheidstest is Facet5 sterk gekoppeld aan de werkcontext en geeft het in die context inzicht in gedrag, motivatie en beweegredenen."*

DURVEN DOORMETEN

Kijken we meer in detail naar Facet5, dan valt op dat de test is opgebouwd rond vijf persoonlijkheidsfactoren: wilskracht, energie, affectie, beheersing en emotionaliteit. Deelnemers krijgen via stellingen een score op een reeks van subfactoren die uitmonden in sterktes en valkuilen. De online test werkt tegenstrijdigheden weg door de deelnemers waar nodig extra stellingen voor te leggen.

"Het is boeiend hoe de test erin slaagt om door te meten", zegt Ineke Vandael, Internal Recruiter bij TriFinance. *"Bijvoorbeeld voor emotionaliteit wordt geanalyseerd wat de invloed is op de vier andere factoren. Daardoor houd je er rekening mee dat zo'n factor invloed heeft op andere delen van je persoonlijkheid en kan je inschatten waarom iets in een specifieke context tot uiting komt."*

KRAPPE ARBEIDSMARKT

Bij het rekruteren van financiële profielen zijn dergelijke persoonlijkheidsinzichten geen overbodige luxe. *"De arbeidsmarkt staat in brand",* legt Ineke Vandael uit. *"Als zich weinig kandidaten aandienen, dan is het belangrijk te kunnen ingaan op groeipotentieel. Hoe matcht een persoonlijkheid met die van collega's en leidinggevendenden? Hoe houd je iemand op de lange termijn tevreden? Je kan hiermee zelfbewustzijn en eigenaarschap helpen ontwikkelen en de samenwerking met anderen verbeteren."*

UITNODIGING OM IN DIALOOG TE GAAN

De resultaten van Facet5 moeten werkgevers dan ook vooral zien als een startpunt, benadrukken de experten. Deelnemers krijgen een persoonlijk rapport, met een score op de vijf factoren, een beschrijving van de persoonlijkheid en nuttige inzichten over die persoonlijkheid in de werksituatie. *"Het is een uitnodiging om in dialoog te gaan",* weet Marjan Schollaert. *"Je leert bijvoorbeeld hoe iemand leiding wil krijgen en kan op basis daarvan een gesprek aangaan. Zo zal je medewerkers eens ze bij jou aan de slag zijn ook langer kunnen houden. Op deze manier helpt de test de twee grootste uitdagingen in deze arbeidsmarkt te bestrijden: mensen vinden en mensen houden."*

GEEN HOKJES

Wie de test invult, kan zichzelf ook vergelijken met resultaten van finance profielen in andere landen (via de WebApp). Specifiek voor teams is er de Facet5 TeamScape, die aantoont hoe teamleden graag werken, beslissingen nemen of conflicten oplossen.

"Facet5 is een state-of-the-art test", besluit Marjan Schollaert, *"maar de belangrijkste troef is dat de resultaten je niet in een vakje duwen. Je krijgt geen nummer of kleur, maar wel een duidelijk beeld van hoe een deelnemer zich rond die vijf factoren gedraagt. Op die manier is het echt een tool om mensen te helpen ontwikkelen."*

"Als persoonlijkheidstest is Facet5 sterk gekoppeld aan de werkcontext en geeft het in die context inzicht in gedrag, motivatie en beweegredenen."





Dentsply Sirona Implants neemt een deep dive in zijn finance afdeling

Dentsply Sirona Implants is 's werelds grootste fabrikant van professionele tandheelkundige producten en technologieën. De vestiging in Hasselt deed een beroep op de Controller Scan van TriFinance om een goed zicht te krijgen op de kwaliteiten van de teamleden.

Implantaten, orthodontieproducten, handinstrumenten, ... Voor tandheelkundigen is Dentsply een klinkende naam met een uitgebreid aanbod producten en technologieën. De vestiging in Hasselt doorloopt momenteel een oefening waarbij de financiële afdeling accounting en controlling van elkaar scheidt. Een belangrijke ingreep, waarvoor een goed inzicht nodig is in de kwaliteiten van de betrokken medewerkers.

OP DATE MET JEZELF

Om die kwaliteiten goed te kunnen inschatten, deed Dentsply Sirona Implants een beroep op TriFinance en op zijn Development & Assessment tools. Finance director Roland Wijnants ziet ze als een hefboom. "Inderdaad", zegt hij. "De TriFinance Development & Assessment tools dienen als hefboom om betere beslissingen te nemen en creëren een win-win voor de medewerker én het bedrijf."

Als directeur van het team besloot Roland Wijnants om eerst zelf deel te nemen aan de Controller Scan. "Zo'n test is een date met jezelf", vertelt hij erover. "Je leert jezelf beter kennen. Ik voelde mij nadien bekwaam en gesterkt om extra financiële verantwoordelijkheden aan te nemen."

IN GROEP ÉN INDIVIDUEEL

Gesterkt door de ervaring van Roland Wijnants doorliep het finance team van Dentsply Sirona Implants de tooling. "Roland vroeg ons om zijn team de test te laten ondergaan, als deel van een teambuilding", vertelt Katrien Juchtmans, Business Manager bij TriFinance. "Na de teamscan volgde voor elk teamlid ook een individuele test met individuele feedback. Dat alles mondde uit in een nieuwe groepsessie en een feedbacksessie met het management."

FINANCE CARRIÈRES BOOSTEN

Bij Dentsply Sirona Implants blikt Roland Wijnants zeer positief terug op het traject. "Het is een absolute meerwaarde voor zowel het bedrijf als de medewerker", zegt hij. "We vertrokken van een nulmeting om als team sterker te worden. Samen groeien tot betere professionals, daar gaat deze test over."

Katrien Juchtmans beaamt die commentaar. "Daar draait het inderdaad om", bevestigt zij. "TriFinance heeft een heel arsenaal tools ontwikkeld om de carrière van de finance professionals te boosten. Wanneer mensen gemotiveerd zijn, omdat een project of job helemaal past in hun persoonlijke groei, zullen ze zichzelf immers overstijgen."

Op zoek naar de nieuwe Group financial controller van Ecowater Systems



“Tijdens het aanwervingsproces ging Ecowater Systems actief in dialoog met ons. Die aanpak apprecieerde ik heel erg.”

In het voorjaar van 2021 ging Ecowater Systems, een wereldspeler in waterbehandeling, op zoek naar een overkoepelende controller voor Europa. Best een pittige opdracht in een krappe arbeidsmarkt. Proactieve begeleiding en een sterke tooling zorgden echter dat de nieuwe controller relatief snel aan de slag ging.

WERELDSPELER IN WATERBEHANDELING

Even voorstellen: Ecowater Systems is een wereldspeler in waterbehandeling, van waterverzachters over zuivering van drinkwater tot filtersystemen. “Sinds 1992 mogen we ons zelfs wereldmarktleider in huishoudelijke waterverzachters noemen”, zegt Sandra Vandenbergh trots.

Als HR-manager voor Europa, Midden-Oosten en Afrika stipelt ze mee het personeelsbeleid van het Olense bedrijf uit. “In 2021 lanceerden we een vacature voor een overkoepelende controller voor Europa. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt bereidden we ons voor op een lastige zoektocht.”

PROACTIEVE AANPAK

Toch bleek die zoektocht vlotter te verlopen dan verwacht. TriFinance opteerde voor een proactieve aanpak. “Na een virtueel intakegesprek schoten we snel uit de startblokken om kandidaten te vinden”, vertelt Ineke Vandael, Internal Recruiter bij TriFinance. “Van Ecowater Systems kregen we de opdracht om het rekruterings- en aanwervingsproces van a tot z te beheren. Concreet betekende dit dat we een vacature van group financial controller uitschreven, kandidaten screenden en selectie-interviews afnamen, om uiteindelijk een shortlist van de beste kandidaten te presenteren.”

Bij Ecowater Systems viel die kordate aanpak in de smaak. “TriFinance presenteerde ons snel kandidaten, waarvan geen enkele een mismatch bleek”, zegt Sandra Vandenbergh. “Alles gebeurde heel open.”

DE KRACHT VAN DE CONTROLLER SCAN

Om de kandidaten grondig te screenen zette TriFinance de Controller Scan in, één van zijn Development & Assessment tools. “Bij een vorige selectieopdracht omschreef een van de kandidaten de Controller Scan als een online date met jezelf, waarbij je jezelf beter leert kennen” zegt Ineke Vandael. “Kandidaten beschouwen deze online tool als een persoonlijke hefboom om verder mee aan de slag te gaan. De scan onderzoekt onder meer denkkraft bij financiële profielen, met een grondige analyse van beschikbare talenten.”

Sandra Vandenbergh kende de Controller Scan niet: “Hij is zo gericht en uniek, dat ik snel overtuigd was om ermee aan de slag te gaan. De test objectificeert wat een kandidaat tijdens een gesprek vertelt. Ik ben er zo tevreden over dat ik hem ook al gebruikte voor de keuze van controllers in Frankrijk en Polen.”

DIALOOG EN VERTROUWEN

Ecowater Systems kon de zoektocht naar een overkoepelende controller uiteindelijk afsluiten met een succesvolle aanwerving, maar evalueert de samenwerking ook om andere redenen als positief. “Ineke hield me steeds vakkundig op de hoogte van de voortgang van het selectieproces”, vertelt Sandra Vandenbergh. “De opvolging achteraf was al even professioneel. Ze belde me zelfs terug wanneer ze met vakantie was. Het is fijn op die manier te kunnen werken!”

Bij Ineke Vandael horen we eenzelfde geluid. “Sandra ging actief in dialoog met ons. Samen met haar HR-collega's was ze heel erg benieuwd naar de informatie die we per kandidaat bij elkaar sprokkelde. Die wisselwerking zorgde voor een aangename en boeiende dynamiek. Het was voor mij voor trouwens ook leerrijk om te horen waarom Ecowater Systems bepaalde kandidaten niet selecteerde. Die feedback is altijd interessant in het kader van nieuwe selectiegesprekken.”



Waarom TriFinance?

TriFinance is een eigentijdse en pragmatische organisatie waar de groei van mensen op de eerste plaats staat. *Furthering people for better performance in Do-How* is onze missie.

Wij zijn de preferred partner van onze klanten, omdat wij schakelen met de beste en meest gemotiveerde mensen. Zo kunnen we hen steeds de beste oplossingen bieden. Onze mensgerichte organisatie focust op co-creatie, kennisdeling en innovatie. Zo ondersteunen we onze consultants optimaal en motiveren we hen om voor de extra mile te gaan bij onze klanten.

We bieden een Do-How portfolio van diensten. Do-How impliceert een unieke combinatie van diensten, omdat we een nieuwe markt gecreëerd hebben tussen staffing en consultancy. Onze Do-How diensten variëren van tijdelijke ondersteuning tot pragmatische adviesverlening & implementatie. We bieden diensten aan in finance en operations, en hebben oplossingen voor bijna alle business-uitdagingen waarmee hedendaagse organisaties worden geconfronteerd. Daarnaast hebben we ook nog twee zustermerken: *TriTechnology* en *TriHD* (Human Development).

Onze klanten zijn bedrijven in verschillende industrieën, van corporates tot financiële instellingen en de publieke sector. Wij combineren operationele sectorervaring met conceptuele methodologische expertise, waarbij we steeds zorgen voor de verankering van onze pragmatische oplossingen. Daarom luidt onze claim *'Beyond Advisory'*.





Copyright © TriFinance 2022. All rights reserved.

TriFinance Belgium NV/SA
Uitbreidingstraat 80, 2600 Antwerpen

www.trifinance.be | info@trifinance.be

TriFinance
BEYOND ADVISORY