

# Drachtster attendeert klant op anonieme sollicitant

Niets zo lastig voor een technologiebedrijf als het vinden van nieuwe werknemers. David Toering uit Drachten helpt ze door het proces van headhunters om te keren.



David Toering helpt via zijn bedrijf jonge hoogopgeleide technici aan een baan.

FOTO JILMER POSTMA

WILBERT ELTING

**K**lokslag twaalf uur verschijnt vandaag in de inbox van zeventhonderd werkgevers of hr-managers in de techniek een mail van David Toerings bedrijf TalentPlaatvorm. TalentAlert, heet het schrijven. Het verschijnt elke eerste maandag van de maand, tegelijk met de test van het luchtalarm, en schotelt de lezers vijf anonieme profielen van 'latente werkzoekenden' voor.

Die vijf zijn bijvoorbeeld proces-technoloog of engineer. Ze hebben een baan, zijn over het algemeen prima op hun plek, maar willen eventueel wel iets anders. Toering: „Als er een mooie kans voorbijkomt, dan willen ze die wel pakken.” En datzelfde geldt eigenlijk ook voor de zeventhonderd personeelsmanagers of ondernemers die deze vijf mogelijk aannemen. „Vaak loopt een bedrijf al een tijdje rond met het idee dat ze eigenlijk nog iemand nodig hebben. En dan kan zo'n alert net het zetje zijn om een proces in gang te brengen.”

Als er een klik is, dan kan de technisch specialist of manager de stap maken. Op deze manier hielp Toering onder andere Koninklijke Smilde aan een manager techniek voor de nieuwe margarinefabriek. In totaal was er in het afgelopen

jaar vijftien keer een match. De Drachtster is daar tevreden mee. „De vraag moet er ook maar net zijn. Soms kan maanden later een bedrijf aanslaan op een profiel.”

De TalentAlert is een uitvloeisel van Toerings bedrijf TalentPlaatvorm. Hij begon het twee jaar geleden nadat hij zijn baan had opgezegd bij een grote headhunter waar hij al tien jaar werkte. „Ik voelde mij niet meer op mijn plek en ben een half jaar met mijn gezin door Europa gaan reizen om na te denken over wat ik wilde.” Hij kwam tot de conclusie dat hij mensen en banen met elkaar in contact wilde blijven brengen, maar dan wel op een heel andere manier.

„Traditionele headhunters schuiven vooral veel met cv's. Die zoeken op LinkedIn en Monsterboard naar geschikte kandidaten, schrijven ze aan en leveren een lijstje aan de opdrachtgever.” Toering merkte dat daardoor een papieren industrie ontstond, waarbij aanbieders allemaal met dezelfde mensen op de proppen kwamen. „Wie dan het snelst was, was spekkoper.”

Kwaliteit was daarbij vaak niet de doorslaggevende factor. „Headhunters krijgen meestal een percentage van het jaarsalaris van de kandidaat die ze aanbrenghen. Dus die schuiven de duurste naar voren, niet de beste.”

Zo wil Toering niet werken. Hij

hanteert een vast tarief en grabbelt niet in de lijst met cv's op LinkedIn. „Ik geloof veel meer in het netwerk. Ik ken heel veel mensen in de technologische sector in het Noorden. Hen vraag ik of ze misschien iemand kennen die interesse heeft in een nieuwe baan.” Ook komen er technici en leidinggevendenden bij hem die wel iets anders willen, maar niet weten hoe ze dat moeten aanpakken. „Het zit toch vaak in hun karakter dat ze een beetje behoudend zijn. Het moeilijk vinden zichzelf te presenteren. Daar help ik hen bij.”

Bij het vinden van een nieuwe baan kijkt hij niet zozeer naar kwalificaties als wel naar de bedrijfscultuur. „Iemand moet binnen het bedrijf passen. Anders ben je binnen de kortste keren ontevreden.”

Toering legt zich toe op hoger opgeleide technici en managers. Voor deze sector werkt zijn aanpak goed, omdat het aanbod schaars is. Toch denkt hij ook dat het voor andere sectoren kan werken. „Het is zeker schaalbaar. Maar of ik dat ga doen? Ik wil niet te hard groeien, want dan moet ik een manager worden. Het mooiste is om werk en mensen bij elkaar te brengen.”

**'Pionieren' portretteert iedere week een (jonge) innovatieve onderneming.**  
Tips? [economie@lc.nl](mailto:economie@lc.nl).