

duxnova

EXECUTIVE SEARCH IN BOUW, VASTGOED, INFRA

2022 IN SUMMA:
**HOOGSPANNING OP
DE ARBEIDSMARKT**

ONDERNEMERSREIS IN MOOIE VERHALEN

In 2022 keken we terug op ons 10-jarig bestaan het jaar ervoor. Dat jubileumjaar hadden we geïllustreerd met een boekwerkje vol interviews, columns, scorelijstjes, etc. Het was een leuk cadeau om te geven, en het was minstens zo tof om actief betrokken te zijn bij het creatieproces. We herbeleefden onze ondernemersreis en lieten mooie verhalen optekenen. Dat gevoel wilden we vasthouden in 2022. Daarom maakten we twee interviews én organiseerden we een rondetafelgesprek omtrent de arbeidsmarkt van projectontwikkeling. Het leverde interessante inzichten op, die we in de loop van het jaar deelden met de markt. Dit verslag is een bundeling van die verhalen, aangevuld met een terugblik op het jaar 2022. En omdat wij vooral naar de toekomst kijken, bieden we ook wat actuele inzichten over 2023. Veel leesplezier!



TEAM SIX-PACK

Begin 2022 bestond ons team uit zes personen, en zo eindigden we het jaar ook. Niet met dezelfde zes, want gedurende het jaar hadden we twee wijzigingen bij recruitment. Het bleek (zelfs voor ons) lastig die rollen in te vullen, maar gelukkig zijn we erin geslaagd het team op sterkte te houden. Inmiddels kunnen we ook vertellen dat Jolanda van Malsen per 1 januari 2023 is toetgetreden als partner bij Dux Nova. Daarmee zijn we uiteraard erg blij!

KANDIDATENMARKT

In 2022 realiseerden wij 77 bemiddelingen (vergelijk: 70 in 2021 en 53 in 2020). De markt stond onder hoogspanning, de vraag was vele malen groter dan het aanbod, waardoor we konden spreken van een 'kandidatenmarkt'. Het marktsegment Projectontwikkeling was zelfs oververhit. Aantallen draaien, doorzetten, creatief zijn, tegenslag incasseren, kalm blijven; het hoorde er allemaal bij in 2022. Aan het eind van het jaar zagen we een kentering, die zich ook begin 2023 doorzet. De gekte is er vanaf en de markt komt in evenwicht.

Verdeling bemiddelingen:



Slagingspercentage:



Klanttevredenheid:



Volgers op onze bedrijfspagina:



Gemiddelde leeftijd:





Lees hier het volledige interview met Robin Dijkgraaf



SPARRINGPARTNER IN BEDRIJFSOPVOLGING FAMILIEBEDRIJVEN

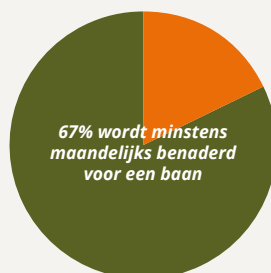
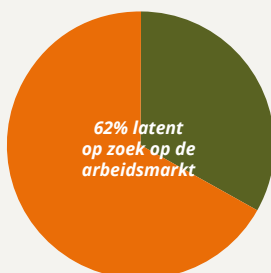
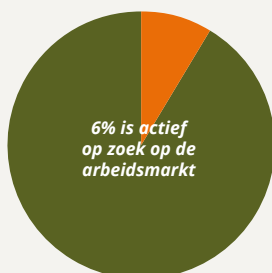
Diverse samenwerkingen met **familiebedrijven** hebben ons geleerd dat zulke organisaties goed passen bij onze dienstverlening en cultuur. Ondernemerschap, saamhorigheid en langetermijndenken gaan er hand in hand, waarden die wij ook belangrijk vinden. Ter illustratie interviewden we Robin Dijkgraaf over zijn opvolgingsvraagstuk bij HD Projectrealisatie. In 2022 vulden we o.a. deze posities bij familiebedrijven in:

- Algemeen directeur voor J. van Daalen
- Adjunct directeur projectontwikkeling voor Wagemakers bouw en ontwikkeling
- Groepsdirecteur voor JC van Kessel
- Directeur bouw voor Van Mierlo bouw en ontwikkeling
- Vestigingsdirecteur voor Slokker Bouwgroep

DE RUST KEERT TERUG

Bij de publicatie van dit verslag hebben we het eerste kwartaal van 2023 alweer achter de rug. We kunnen vaststellen dat de rust op de arbeidsmarkt is teruggekeerd. Er is weer balans en werkgevers kunnen weer kiezen. Er is nog steeds veel vraag, maar opdrachtgevers denken langer na over de invulling van hun posities. Als we aan de slag gaan, is het enerzijds makkelijker kandidaten te vinden (er is immers meer aanbod), maar kandidaten zijn wél voorzigtiger. Dat bemoeilijkt het wervingsproces.

In onze tak van sport is er altijd dynamiek, en dat is prima. Daarop is ons bestaansrecht immers gebaseerd. Opdrachtgevers hebben op dit moment weer te kiezen. Dat is fijn voor hen en ook voor ons. Want zo kunnen we onze adviesrol weer volop waarmaken.



Belangrijkste pullfactoren

Goed salaris **60%**
Inhoud werk **50%**
Acceptabele reistijd **40%**

VOORDELEN VAN BALANS OP DE ARBEIDSMARKT:

- Als werkgever heb je tijd en ruimte voor een 'vlootsschouw': Hoe staan teams ervoor, moet er worden doorgeselecteerd, hoe ziet de lange termijn eruit?
- MKB kan profiteren van vacaturestops bij grote bedrijven: sla nu je slag!
- Houd de doorlooptijd van w&s-processen compact (lees: niet te lang)

(bron: IG Groep)

RONDETAfelGESPREK: ARBEIDSVOORWAARDEN IN PROJECTONTWIKKELING

In het laatste kwartaal van 2022 hielden we een rondetafelgesprek. Vier van onze opdrachtgevers gingen in gesprek over zaken als salaris, cultuur, mobiliteit, persoonlijke ontwikkeling en leeftijd. Het werd een zeer aangenaam, geanimeerd gesprek. We leerden met en van elkaar leren, in een prettige en openhartige setting.

Ook in 2023 zullen we in gesprek gaan met 'de markt': Naast twee interviews houden we begin oktober een bijeenkomst voor opdrachtgevers en bemiddelde kandidaten. Onder de noemer 'Zo natuurlijk is dat niet!' zoomen we in op natuur-inclusief bouwen (een duidelijke trend in de gebouwde omgeving), de natuur van organisaties (de verdiepende cultuurlaag vanuit de door ons gebruikte ACT-methodiek) en de onnatuurlijkheid van inclusiviteit binnen onze samenleving.



WAT ZOAL TER RONDE TAFEL KWAM

"Jong talent wil vaak van baan wisselen, maar heeft een vangrail nodig"

"Wij meten werknemersgeluk elke twee jaar. Wat daaruit blijkt, is dat mensen veel waarde hechten aan regelvrijheid"

Maarten Janssen, HR-directeur
BPD Gebiedsontwikkeling

"Als mensen een aanbod krijgen, soms voor veel meer geld, komt het aan op cultuur: Wil je echt weg? Gelukkig is het antwoord vaak nee"

Yvonne van Mierlo, directeur Blauwhoed Studio

"Eigenlijk wil je vooral bovengemiddelde prestaties belonen. Maar ja, de hypotheek moet worden betaald"

Jimmy Kools, DGA Sustay Projects

[Lees hier het volledige rondetafelgesprek](#)





TEAM PARA ATLETIEK

Inclusiviteit illustreren we met [Team Para Atletiek](#), waaraan Dux Nova is verbonden richting de Paralympische Spelen van 2024 in Parijs. In dit partnership steunen we topsporters om te **excelleren** in hun sport en **motiveren** we ook (beginnende) sporters om grenzen te verleggen. In 2022 hebben we bij iedere succesvolle bemiddeling een bedrag gedoneerd aan stichting Team Para Atletiek, om samen het onmogelijke mogelijk te maken. Hiermee gaan we uiteraard door. En naast een financiële bijdrage zetten we ons jaarlijks in door minimaal één evenement te (helpen) organiseren.

PROUD
PARTNER
OF

TEAM
PARA
ATLE
TIEK

JE ACHTERGROND HOEFT JE TOEKOMST NIET TE BEPALEN

Ieder kind heeft talent. Ook de honderdduizenden Nederlandse kinderen die opgroeien in een omgeving met veel werkloosheid en weinig rolmodellen. Daarom strijdt [JINC](#) voor een maatschappij waarin je achtergrond niet je toekomst bepaalt. Via het JINC-programma maken kinderen van 8 tot 16 jaar kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren.

Dux Nova staat vierkant achter de missie van JINC. Daarom hebben wij in '22 met ons team sollicitatie-trainingen verzorgd. Heel concreet, heel persoonlijk, heel dankbaar. We hebben ons ook ingezet voor een nieuw project, genaamd Carrière Coach. Daarin begeleiden we jongeren in belangrijke keuzes omtrent studie en werk. Vertrouwd vakgebied voor een heel ander publiek, dat motiveert ons enorm.



Iedereen groeit met
JINC.



ENERGIE GEVEN EN ONTVANGEN

Aan het eind van 2023 interviewden we Peter van den Hoogen, een gerespecteerde kandidaat die wij al eerder bemiddelden en in 2022 nogmaals (na zijn pensioen). We spraken hem over de kracht van samenwerking tussen verschillende generaties, zijn rol als ervaren directeur binnen een innovatieve scale-up en over 'human capital'. We bemiddelden Peter bij Lister Buildings, waar we eind 2021 de CEO-positie invulden.

[Lees hier het interview](#)



TIPS & TRICKS BIJ DE SOLLICITATIEPROCEDURE

Als intermediair is het onze taak partijen tot elkaar te brengen en het contact te 'faciliteren'. Die taak nemen we bij Dux Nova heel serieus. Daarom hebben we bijvoorbeeld twee documenten tips & tricks opgesteld:

[Gemotiveerd op gesprek \(kandidaten\)](#)



[Optimale sollicitatieprocedure \(werkgevers\)](#)



[Meer weten? download onze brochure](#)

