

Elekti. uit Menen profileert zich als het Huis van de Ingenieur

# “Retentie van engineers is een kunst”

**Bart Vancauwenberghe, freelancejournalist**

Engineers aanwerven is in tijden van arbeidskrapte al een stevige uitdaging, ze aan boord houden is nog een ander paar mouwen. Elekti., het zes jaar geleden opgestarte selectiebureau voor engineers en managers, gaat voor een innovatieve aanpak. Een onderzoek van KU Leuven moet leiden tot nieuwe praktijkgerichte inzichten.

Elekti., met hoofdzetel in Menen, zit stevig in de lift. De onderneming telt op vandaag al acht mensen. Dat moeten er in de toekomst nog meer worden.

**Zaakvoerder Stefaan Gernaey:** “Toen we merkten dat we de markt met ons concept echt konden helpen, was groei al snel een ambitie. Daarom hebben

we recent in Gent een tweede kantoor geopend. Net als in Menen, bestaat ons hr-team daar uit twee consultants (waarvan één ingenieur) en een assistent.

Het is de bedoeling dat concept op korte termijn ook in gans Vlaanderen uit te rollen.”

## Voorsprong

Het concept is eenvoudig, maar toch uniek. “Ik ben zelf ingenieur elektromechanica”, vertelt Stefaan Gernaey, die net als zijn vennoot/partner **Angélique Vercauteren** in een vorige job al veel ervaring opbouwde in het rekruteren van engineers en managers.



Angélique Vercauteren en Stefaan Gernaey: “We kunnen ons perfect verplaatsen in de geest van onze doelgroep, de ingenieurs.” (foto Luc DM)



“Ik weet zelf maar al te goed hoe een engineer denkt, wat onmiskenbaar een voordeel is. We kunnen ons perfect in hun geest verplaatsen maar ook in die van de bedrijven waarvoor we werken. Dat geeft ons een voorsprong om de ideale match te vinden tussen kandidaat en werkgever.”

Elekti. legt zich toe op ‘executive search’ en pakt elke opdracht aan in vier stappen. “Eerst gaat onze ingenieur-consultant bij het bedrijf langs voor een scan of analyse om in overleg met de zaakvoerder een duidelijk beeld te vormen van de situatie en de organisatie”, vult **Angélique Vercauteren** aan. “Dat leidt tot een concrete functieomschrijving, die wordt ondersteund met video. Beelden zetten sneller aan dan woorden om verder te lezen.”

### Hybride model

“Elke vacature wordt via een gepersonaliseerde mailing, onze website en sociale media naar een selectie van de 17.000 engineers in onze databank verspreid. Heel wat van die mensen zijn senior engineers of managementprofielen die aan de slag zijn en latent op zoek. In de tweede stap contacteren we elke engineer persoonlijk. Ondanks de digitale mogelijkheden wint een persoonlijk gesprek nog steeds aan belang. Het mensgerichte is een belangrijke aanpak,

ook voor engineers. We ontvangen hen op ons kantoor in een huiselijke sfeer waar discretie voorop staat. In de derde fase van een samenwerking begeleiden we klant en kandidaat zowel bij de gesprekken, het assessment als het contract. De hybride combinatie van persoonlijk contact en digitale ondersteuning is essentieel en zal in de toekomst nog belangrijker worden. Daarom zitten we nu rond de tafel met partners die ons kunnen verder helpen met BI-tools (Business Intelligence) en artificiële intelligentie. Wij mikken op de customer experience door onze kwaliteit en service te vertalen naar een positieve beleving, zowel door klant als kandidaat.”

De vierde cruciale stap is retentie. **Angélique Vercauteren**: “We zetten coaching in bij de engineers om zo specifieke skills te versterken en een klankbord te blijven bij instroom en doorstroom. De tijd is voorbij, zeker bij de millennials, dat werknemers er automatisch van uitgaan hun hele carrière bij hetzelfde bedrijf te werken. Daarom is actief luisteren naar je medewerkers en hen verder ontwikkelen en opleiden heel belangrijk.”

### Ingenieurstypologie

Om de loyaliteit tussen werkgever en engineer te stimuleren, creëerde elekti. de ingenieurstypologie, een tool voor meer zelfinzicht.

**Stefaan Gernaey**: “We passen deze dagelijks toe in onze gesprekken met engineers en managers. Het geeft een beeld op welke afdeling, functie en bedrijfscultuur je het best functioneert. Te vaak nog kiezen engineers voor een job zonder hun identiteit echt te kennen, waardoor ze geen energie halen uit hun job en afhaken. Wij helpen hen om hun soft skills en persoonlijkheid te ontdekken en te vertalen naar het werkveld. We geven hierover gastlezingen aan UGent, KU Leuven en VIVES en organiseren ook voor ervaren engineers laagdrempelige workshops in kleine groepjes.”

Gelijkgestemden samenbrengen slaat aan als concept: “Wij sensibiliseren aan de bron, maar in de praktijk zien wij veel meer senior en managementprofielen, omdat onze expertise hierbij aansluit.”

Bij **KU Leuven** hebben ze wel oren naar de aanpak van elekti. De universiteit voert momenteel wetenschappelijk onderzoek naar soft skills bij ingenieurs en welke functies daar het best bij passen. “Het is de bedoeling dat we de resultaten van dat onderzoek naar de praktijk vertalen. Dat zou leiden tot het vermarkten van de ingenieurstypologie, wat een grote sprong vooruit zou betekenen in de arbeidsmarkt”, besluit Stefaan Gernaey.

[www.elekti.be](http://www.elekti.be)