

Toegevoegde waarde bij zoektocht naar de ideale werknemer

Vakmanschap + Passie = Succé!

FOTOGRAFIE PAUL VAN DE LOOI

Werkgevers die een vacature hebben, onderschatten vaak het vele werk dat hiermee gepaard gaat. Succé! Recruitment & Interim Solutions uit Venlo – voorzien van ruim 37 jaar ervaring in de personeelsbemiddelingsbranche - is de ideale sparringpartner om de juiste kandidaat voor de functie te vinden. “Het gaat erom dat je je verdiept in de klant én de kandidaat. Oprechte interesse in beiden, pas dan kun je toegevoegde waarde bieden”, aldus mede-eigenaar Patricia Martens.

Steeds meer werkgevers schakelen Succé! Recruitment - opgericht door Patricia Martens en René van den Borst - in om gekwalificeerde medewerkers te vinden voor vacatures vanaf mbo+ tot wo-niveau. Veelal gaat het hierbij om functies waarbij de medewerker direct een vaste aanstelling krijgt bij de opdrachtgever, maar ook voor een geschikte interim professional met de vereiste tijdelijke kennis en expertise gaat Succé! zorgvuldig te werk. Patricia: “In principe kunnen we het gehele werving- en selectieproces verzorgen. Wij brengen samen met de werkgever het personeelsvraagstuk duidelijk in kaart en bespreken welke vorm van dienstverlening het beste aansluit bij diens behoefte. De klant hoeft enkel en alleen maar het gesprek aan te gaan met een zeer beperkt aantal kandidaten.”

René: “Wij worden tenslotte betaald voor selectie en niet alleen om een vacature op een jobsite te plaatsen, cv’s te screenen en deze door te zetten naar de opdrachtgever. Iedere werkgever kent een andere problematiek, het blijft maatwerk. Van werving en selectie op afstand tot het verzorgen van het gehele recruitmentproces op locatie bij de klant (Recruitment

Proces Outsourcing). Maar er zijn ook werkgevers die ons specifiek op uurbasis inhuren om de HR functionaris te ondersteunen in het selectieproces.” Patricia vult aan: “In feite fungeren wij als verlengstuk van de HR-afdeling van het bedrijf. De HR functionaris heeft veelal meer HR-taken en verantwoordelijkheden dan alleen maar instroom van nieuwe medewerkers. Met activiteiten van het opstellen van een profiel, het searchen van kandidaten, het screenen van reacties, de selectiegesprekken, tot het netjes afwijzen van sollicitanten nemen wij veel werk uit handen. Daar ligt onze toegevoegde waarde.”

Passie

Patricia en René zijn gestart in een economische minder gunstige tijd. “Je ziet veel onzekerheid bij bedrijven, een dalend aantal vacatures, stijgende werkloosheid en voldoende concurrentie in de business. En toch blijven we groeien”, vertelt René. “De wijze waarop wij iedere dag met veel plezier en drive ons vak uitoefenen en klanten succesvol helpen bij hun personeelsvraagstuk, spreekt zich rond. Dankzij die ‘mond-tot-mond

reclame’ weten steeds meer opdrachtgevers ons te vinden.”

Het succes is volgens Rene eenvoudig te verklaren. “Oprechte interesse in de mens binnen de organisatie én de kandidaat zelf, daar gaat het om in ons vak. Het gaat namelijk niet alleen om de harde criteria zoals werkervaring, opleidingen en specifieke vaardigheden, maar minstens zo belangrijk zijn de soft criteria. Want al heeft een kandidaat een fantastisch cv en sluiten kennis en ervaring perfect aan op het functieprofiel, als hij of zij qua persoonlijkheid niet past binnen de cultuur van de werkgever of bij de leidinggevende, dan wordt de kandidaat door Succé! Recruitment niet voorgesteld.”

“Om goed op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen, bezoeken en spreken wij onze klanten dan ook regelmatig. Hoe beter wij de werkgever kennen, hoe zorgvuldiger wij het gesprek met de kandidaten aan kunnen gaan met als doel een succesvolle plaatsing. Zo bouwen wij een enorme vertrouwensband op met onze klanten”, aldus Patricia.

Proactieve werkwijze

Deze zorgvuldige werkwijze wordt ook bij het werving- en selectieproces naar kandidaten gehanteerd. René: “Wij sturen kandidaten nooit alleen op basis van hun cv naar onze klanten. Ook bij dit aspect van het arbeidsbemiddelingproces nemen we uitgebreid de tijd om mogelijke kandidaten goed te leren kennen. Wij willen weten wie er tegenover ons zit, waar zijn of haar hart sneller van gaat kloppen, over welke competenties iemand beschikt of juist waar nog ontwikkelingspunten liggen (‘nobody’s perfect’) en welke



ambities de kandidaat heeft. Dan pas weet je of degene naast de capaciteiten, ook echt binnen de bedrijfscultuur van de werkgever zal passen en of er een klik is met de leidinggevende. Als we uiteindelijk aan de hand van ons 6-stappen-selectieproces een kandidaat geschikt vinden, geven we onze klant open en eerlijke feedback. Dat maakt de kans dat bemiddeling succesvol uitpakt alleen maar groter.”

Bij het werven van kandidaten maakt Suc6! Recruitment niet alleen gebruik van verschillende vacaturesites. Patricia: “Bij deze in onze ogen reactieve werkwijze ben je afhankelijk van wie er allemaal reageert op de vacature. Wij gaan proactief op zoek naar de juiste kandidaat, onder andere door middel van social media en de inzet van ons zeer uitgebreide netwerk. En dankzij de positieve mond-tot-mond reclame komt het ook steeds vaker voor dat potentiële kandidaten ons benaderen. Er zijn veel werknemers latent zoekend naar een nieuwe uitdaging, maar door de economische crisis durven ze de stap (nog) niet te nemen.

Met de uitgebreide kennis van de klant en onze zorgvuldige werkwijze krijgen ze het vertrouwen dat ze op een functie terecht komen die bij hen past, binnen een onderneming waar ze zich thuis voelen en waar ze met hun persoonlijke ontwikkeling weer verder kunnen.“ René: “Wanneer wij een kandidaat spreken met een cv waar we de vingers bij aflikken en een persoonlijkheid waar wij energie van krijgen, benaderen wij proactief bedrijven waarbinnen deze kandidaat zou passen. De blijk van waardering en dankbaarheid die wij dan vaak ontvangen van de kandidaat, geeft ons enorm veel voldoening en dat is wat ons werk zo boeiend en inspirerend maakt.”

Hoge succesratio

Kenmerkend voor Patricia en René is dat zij oprecht geïnteresseerd zijn in zowel de ondernemer als de kandidaat en dat zij veel tijd en energie steken in de kennismaking. Patricia: “Wij gaan voor de ultieme match en dat betekent een langdurige plaatsing en geen kortetermijn gewin. De kans dat een kandidaat na plaatsing

binnen enkele jaren alweer op zoek gaat naar een nieuwe uitdaging is hierdoor klein. Maar het blijft mensenwerk en uitsluiten kun je het helaas niet.”

René: “Dankzij ons intensief en zorgvuldig werving- en selectieproces hebben we een hoge succesratio en zijn zowel klanten als kandidaten zeer te spreken over onze aanpak. Dit geeft ondernemers vertrouwen waardoor we de volgende vacature vaak ook weer gegund krijgen. We kijken dan ook met veel vertrouwen naar de toekomst. Ons doel is om een onderscheidende aanpak voor onze klanten neer te zetten en een kwaliteitsnaam op te bouwen. Gezien de gestage groei aan klanten sinds onze start en de positieve resultaten, zijn we goed op weg. Het herstel in de economie is ingezet en het vertrouwen bij ondernemers zal langzaam weer toenemen. Dat betekent dat de bedrijvigheid ook zal gaan groeien en daarmee de vraag naar gekwalificeerd personeel. Werkgevers mogen ons bellen, wij zijn er klaar voor.” ■

www.suc6recruitment.nl