

Werkwijze 227 Media voor Executive vacatures

227 Media gaat uiterst zorgvuldig te werk bij het vinden van de beste match. Daarbij hoort een gestructureerde, vaste werkwijze. Wij vinden het belangrijk om de verschillende fasen in het searchproces expliciet met u als opdrachtgevers af te stemmen. Daarmee leggen we de basis voor de samenwerking, en voor een hoge succesratio. Het succes wordt verder bevorderd door in alle fasen van het proces transparantie te garanderen in twee richtingen: de opdrachtgever en de kandidaat.

Iedere Executive opdracht wordt uitgevoerd door twee consultants die nauw samenwerken in het zoek- en selectieproces. Uiteraard heeft altijd één van die consultants de lead en fungeert deze als uw aanspreekpunt.

Intake

Ieder zoektraject start met een uitgebreid intake gesprek bij u op kantoor. In dat gesprek brengen wij samen met u het doel en de inhoud van de functie en de bijbehorende taken en verantwoordelijkheden in kaart. Daarnaast leggen we met u vast over welke kennis, ervaring, vaardigheden en karaktereigenschappen potentiële kandidaten moeten beschikken. Om het traject daarna snel en efficiënt te laten lopen stemmen wij vooraf met u af hoe de procedure zal verlopen.

Doordat al onze consultants jarenlange ervaring binnen uw branche hebben, verlopen Intake gesprekken over het algemeen snel en zeer efficiënt.

Opdrachtbevestiging

Na het Intake gesprek leggen wij direct de opdracht, onze werkwijze en het functieprofiel schriftelijk vast in een opdrachtbevestiging waarop u akkoord kunt geven. Zo is er volledige helderheid zowel over de inhoud als over de te volgen procedure en planning.

Search

Nadat u de opdrachtbevestiging heeft geaccordeerd, gaan wij onmiddellijk aan de slag. Dat betekent:

- publicatie op onze website met duizenden unieke en relevante bezoekers per maand;
- publicatie op sociale netwerken en relevante, nichegerichte websites;
- uitgebreide search binnen onze eigen kandidatendatabase, waarbij we vooral ook kandidaten die latent in de markt zijn in beeld hebben;
- search via ons zéér uitgebreide persoonlijke netwerk en via informanten;
- search via sociale netwerken, waarbij een groot voordeel is dat wij via onze premium-abonnementen en zeer uitgebreide ervaring met het inzetten van deze tools uitstekende toegang hebben tot deze netwerken.

Deze search leidt tot een longlist van normaliter (vele) tientallen potentiële kandidaten die aan de belangrijkste objectieve selectiecriteria voldoen. Deze longlist brengen we via een uitgebreide selectieronde (incl. telefonische screening van de potentiële kandidaten)

terug tot een shortlist van normaal gesproken 8-15 écht passende kandidaten die ook zelf belangstelling hebben.

Uiteraard verwerken we daarbij alle reacties die bij ons binnenkomen met grote zorgvuldigheid. Als kandidaten zich rechtstreeks bij u als opdrachtgever melden (ook interne kandidaten), dan wegen we deze kandidaten normaliter op exact dezelfde wijze mee in het selectieproces.

Selectiegesprekken

Met de hierboven genoemde 8-15 kandidaten van de shortlist voeren we een intensief eerste selectiegesprek bij ons op kantoor. Dat doen we via uitgebreide (gemiddeld 2 uur) en indringende interviews met de kandidaten. Daarbij onderzoeken wij bij iedere individuele kandidaat relevante kennis, ervaring en competenties. En daarnaast vooral ook de concrete resultaten die behaald zijn en de setting waarin die resultaten tot stand gekomen zijn. We voeren een sterkte-zwakte analyse uit en brengen de mogelijke ontwikkelpunten in kaart.

Vast onderdeel van de procedure is tevens een persoonlijkheidsonderzoek op basis van PAPI-vragenlijst (door gecertificeerde consultants). De uitkomsten van dit onderzoek worden uiteraard ook uitgebreid besproken.

Tijdens de gesprekken gaan we ook vakinhoudelijk de diepte in. Al onze consultants hebben zelf jarenlang in de sector gewerkt wat diepgaande inhoudelijke gesprekken mogelijk maakt.

In de meeste gevallen wordt kandidaten ook gevraagd een door ons (uiteraard in samenspraak met u als opdrachtgever) opgestelde relevante casus voor te bereiden die we vervolgens uitgebreid bespreken. Vaak plannen we daartoe een tweede gesprek met de kandidaat in.

Een ander vast onderdeel in deze fase is de check van alle relevante primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, concurrentiebedingen, opzegtermijnen, etc. Dit om na te gaan of de wensen van de kandidaat daadwerkelijk passen binnen de ruimte die de opdrachtgever heeft.

Eindselectie en voorstellen kandidaten

Op basis van de selectiegesprekken komen wij uiteindelijk tot een eindselectie van normaliter drie tot vijf kandidaten die naar onze inschatting uitstekend in het zoekprofiel passen.

Van deze eindselectie van 3-5 kandidaten ontvangt u een compleet en actueel CV en een uitgebreid rapport waarin we al onze bevindingen ten aanzien van de kandidaat vastleggen. Via een scoretabel wordt aangegeven hoe wij de match van de kandidaat met het zoekprofiel zien. Na ontvangst van CV's en rapporten bespreken we de selectie mondeling met u, naar wens bij u op kantoor of telefonisch.

Voortgangsrapportage

Gedurende de opdracht zal onze consultant de opdrachtgever eens per week informeren over de voortgang. Normaal gesproken ontvangt u binnen 6 weken na de opdrachtbevestiging de selectie van CV's en rapporten. Of, indien er tijdsdruk op de procedure staat, zoveel eerder als mogelijk. Mochten wij onverhoopt geen geschikte

kandidaten kunnen vinden, dan melden wij u dat zo vroeg mogelijk in het proces. In overleg kan dan worden besloten aanvullend te adverteren of het zoekprofiel te wijzigen/aan te passen.

In geen geval laten wij u langere tijd in het ongewisse over de vraag of wij een kandidaat voor u kunnen vinden. Voorop staat dat u zo snel als redelijkerwijze mogelijk is een passende kandidaat vindt.

Gesprekken bij opdrachtgever

Zodra u op basis van onze voorselectie uw keuze gemaakt heeft, organiseren wij samen met uw secretariaat de gesprekken met de betreffende kandidaten. Uiteraard is uw agenda daarbij bepalend. 227 Media bewaakt de voortgang en stemt voor en na de gesprekken af met zowel opdrachtgever als kandidaat over het verloop van het gesprek. Zodra alle gesprekken gevoerd zijn, evalueren we met u welke kandidaten het beste passen. Normaal gesproken wordt de selectie daarbij teruggebracht naar 1-3 kandidaten die doorgaan naar een tweede ronde en/of derde ronde.

Referentieonderzoek

Volgende stap in het proces is een uitgebreide referentiecheck (minimaal 2 referenties). U bepaalt als opdrachtgever in welke fase van de procedure deze check wordt uitgevoerd. Normaliter spreken wij de referenties, maar u kunt er ook voor kiezen dat (al dan niet gedeeltelijk) zelf te doen.

Indien wij de referentiecheck uitvoeren, doen we dat nauwgezet en ontvangt u daarover een uitgebreide rapportage. Centrale thema's zijn de algemene reputatie en track record van de kandidaat, de behaalde resultaten, de managementstijl en persoonlijkheidskenmerken. We brengen de sterke kanten in kaart, maar vragen ook nadrukkelijk door op aandachtspunten en valkuilen..

Afronding

Uiteindelijk blijft er één kandidaat over waarmee een arbeidsvoorwaardengesprek wordt gepland. Daarbij vervult 227 Media normaal gesproken nog slechts een bemiddelende rol op enige afstand. Wij staan echter continu klaar om desgewenst een meer actieve verkennende of bemiddelende rol te vervullen. Een succesvolle match is immers zowel in het belang van alle betrokken partijen!

Fasering

Idealiter verloopt het proces als volgt.

Stap	Doel	Deliverables	Week
Intakegesprek(ken)	Functie en zoekprofiel scherp krijgen	Definitief zoekprofiel, voorwaarden/condities	0
Formele start opdracht	Overeenstemming over aanpak, condities en procedure	Schriftelijk akkoord opdrachtgever	1
Vacature publiceren indien gewenst en akkoord	Triggeren van geïnteresseerden buiten eigen netwerk en bestand	Advertentietekst, plaatsingen (websites en social media)	1
File search/netwerk search	Kandidaten uit bestand en netwerk 227Media in kaart brengen	Longlist van kandidaten met goed passend CV	1-2
Filteren longlist	Longlist terugbrengen tot shortlist met zeer goed passende kandidaten	Shortlist van 15-30 kandidaten met goed passend CV	1-2
Telefonische screening kandidaten shortlist	Toetsen belangstelling en selectie van kandidaten voor gesprek kantoor	Selectie van 8-15 kandidaten en planning interviews bij ons op kantoor	2-3
Uitgebreide interviews op kantoor (min 2 uur) incl persoonlijkheidsonderzoek	Eindselectie t.b.v. voorstellen aan opdrachtgever	Eindselectie van 3-5 kandidaten	3-5
Opstellen rapportage tbv opdrachtgever	Voorstellen eindselectie van 3-5 kandidaten	CV + uitgebreid rapport per kandidaat	5-6
Mondelinge toelichting eindselectie	Afstemmen welke kandidaten op gesprek	Selectie kandidaten op gesprek opdrachtgever	6
Inplannen gesprekken bij opdrachtgever	1 ^e /2 ^e gespreksronde bij opdrachtgever	Planning	7-8
Evaluatie 1 ^e /2 ^e gespreksronde	Selectie terug brengen tot 1-3 kandidaten	Selectie laatste 1-3 kandidaten voor eindronde	8
Referentiecheck	Natrekken, indien gewenst, van referenties	Rapporten per referentie	8
Eindgesprekken bij opdrachtgever	Definitieve kandidaat selecteren	Planning 1-2 gesprekken	9
Arbeidsvoorwaardengesprekken	Contract best passende kandidaat	Arbeidscontract; 227 Media begeleidt indien gewenst proces	10
Eindevaluatie	Volledige proces evalueren	Kort eindrapport	11