

## WERKWIJZE

### **1 SNEL-EFFECTIEF-INTEGER**

#### Opdrachtvoorbereiding

Aan de hand van een systematisch 'intake-model' wordt alle relevante informatie met betrekking tot de uit te voeren opdracht geïnventariseerd.

Onderwerpen die daarbij aan de orde kunnen komen zijn onder meer:

functie-profiel, organisatiestructuur, cultuurkenmerken, marktpositie, mens-profiel, specifieke taakonderdelen, etc.

Deze inventarisatie is buitengewoon belangrijk en dient als basis voor het zoekproces. Bovendien worden met de opdrachtgever afspraken gemaakt met betrekking tot de administratieve en logistieke voortgang van de procedure. Tijdens de 'intake' wordt tevens, in principe, de datum vastgesteld waarop de eerste potentiële kandidaten zullen worden geïntroduceerd en besproken.

Opdrachtbevestiging: Na de 'intake' en de mondeling verstrekte opdracht, ontvangt de opdrachtgever een schriftelijke samenvatting van het functieprofiel, het profiel van de gezochte kandidaat, een 'situatiebeschrijving', waarin de interne en externe factoren van de organisatie beknopt worden weergegeven en een bevestiging van de voorwaarden waaronder VIS recruitment de opdracht zal uitvoeren. Nadat de opdrachtgever de opdracht aan VIS recruitment bevestigd heeft, begint de uitvoering van de opdracht.

#### Eerste kandidaten-evaluatie

Enkele weken na de 'intake' en na ontvangst van de schriftelijke opdrachtbevestiging wordt, aan de hand van concrete kandidaten, geëvalueerd of tussen de opdrachtgever en Vis Recruitment gelijkheid van opvatting bestaat over de inhoudelijke kant van de opdracht. Mocht het onmogelijk blijken op dat moment reeds potentiële kandidaten te bespreken, dan zal de opdrachtgever hierover geïnformeerd worden.

#### Introductie van potentiële kandidaten

Potentiële kandidaten zullen, na uitgebreid overleg met de opdrachtgever, geïntroduceerd worden door middel van een curriculum vitae, deze wordt mondeling toegelicht met relevante informatie. In overleg wordt dan bepaald op welke wijze de kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een eerste kennismaking met de opdrachtgever. Hierna vinden de contacten tussen de opdrachtgever en de kandidaten in het algemeen rechtstreeks plaats.

#### Voortgang van de procedure

Binnen een paar dagen nadat de kandidaten met de opdrachtgever een interview hebben gehad, zal de consultant telefonisch contact opnemen, naar de bevindingen informeren en deze evalueren. De opdrachtgever zal voortdurend over de voortgang van de opdracht worden geïnformeerd. De opdrachtgever kan meerdere gesprekken met de kandidaten aangaan. Indien gewenst kan voor de kandidaten een psychologisch onderzoek c.q. assessment-centre test geïntroduceerd worden. Ook hierover kan VIS recruitment u uitgebreid informeren.

#### Afronding van de procedure

Uiteindelijk zal de opdrachtgever een geschikte kandidaat aanstellen. De arbeidsvoorwaarden worden tussen de opdrachtgever en kandidaat besproken. Nadat tussen opdrachtgever en kandidaat een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, beschouwt VIS recruitment de opdracht als afgerond. Dit neemt niet weg dat na verloop van tijd een grondige evaluatie plaats vindt.

### **2 Kwaliteit**

#### Klantgerichtheid

Centraal in het denken en handelen staat de klantgerichtheid.

Klantgerichtheid komt met name naar voren in de wijze waarop de relaties en contacten met onze opdrachtgevers worden onderhouden en de wijze waarop de opdrachten worden uitgevoerd.

## Kwaliteit

Kwaliteit van onze werkzaamheden is herkenbaar in:

- de definiëring van het functieprofiel op basis van een grondige 'intake';
- de snelheid waarmee kandidaten in contact met onze opdrachtgevers worden gebracht;
- de zorgvuldigheid waarmee met geselecteerde kandidaten wordt omgegaan.

Deze drie kwaliteitsaspecten vormen de grondslag voor het succes van onze dienstverlening en daarmee de toegevoegde waarde voor de opdrachtgevers.

## Verwachtingen

Van onze opdrachtgevers verwachten wij, dat zij mede inhoud geven aan het samenwerkingsverband, met inachtneming van een wederzijds respect voor elkaars positie.

## **3 Honorarium**

### Vaststellen Honorarium

Bij de bepaling van het honorarium wordt uitgegaan van de moeilijkheidsgraad van de wervingsopdracht.

Deze wordt bepaald aan de hand van een aantal karakteristieken zoals:

- arbeidsmarktsituatie
- geboden inkomen in relatie tot de inkomenssituatie in de markt
- gewenste (bijzondere) kennis en kunde
- organisatiekenmerken zoals branche, vestigingsplaats, economische positie etc.
- aantrekkelijkheid van de functie
- enkel- of meervoudige opdracht
- scherpte van het functieprofiel en de selectie-eisen
- bijzondere omstandigheden die de uitvoering van de opdracht bemoeilijken zoals bijv. international search, bijzondere geheimhouding etc.

### Honorariumsysteem

Het honorarium wordt in drie termijnen voldaan.

De eerste termijn wordt in rekening gebracht bij het verstrekken van de opdracht. De tweede termijn wordt in rekening gebracht op het moment dat door de opdrachtgever een kandidaat/kandidaten voor een kennismakingsgesprek wordt/worden uitgenodigd. De laatste termijn wordt in rekening gebracht op het moment dat c.q. telkens wanneer tussen de kandidaat en de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten.

### Speciale afspraken

Indien sprake is van doorlopende wervingsopdrachten of continue wervingsactiviteiten binnen een totaalpakket van advisering op het gebied van managementvoorziening, zullen speciale arrangementen worden aangeboden.

### Algemene voorwaarden

De zakelijke overeenkomst tussen de opdrachtgever en VIS recruitment wordt geregeld door een opdrachtbevestiging. Op alle activiteiten van VIS recruitment zijn de Algemene Voorwaarden van VIS recruitment van toepassing.

De Algemene Voorwaarden van VIS recruitment kunnen worden gedownload via een link op onze website.