

## **WERVING EN SELECTIE: PRECIEZE WERKWIJZE**

De vooraanstaande plaats die het bureau Phaff & Partners inneemt binnen de grafische en aanverwante sectoren heeft onder meer betrekking op het zoeken van sleutelfunctionarissen voor bedrijven. Het bureau treedt niet op als headhunter, dit is in strijd met de vertrouwenspositie, die Phaff & Partners binnen de communicatie-industrie inneemt. Zodoende worden mensen, die een functie binnen de industrie bekleden, niet benaderd en wordt in het algemeen gewerkt met open campagnes, uitgedragen via de vakpers, meer algemene bladen, relevante vacaturesites en de website [www.phaff.nl](http://www.phaff.nl). Belangstellenden, die een andere baan willen, kunnen dan het beste voor overleg contact opnemen met ons bureau.

De volgende werkwijze wordt over het algemeen aangehouden:

- . In een eerste gesprek met de opdrachtgever wordt nagegaan wat de aard van de functie is, hoe de organisatiestructuur en positie van het bedrijf is en welk profiel de kandidaat moet hebben. Ook wordt nagegaan of intern mensen voor de vacante functie in aanmerking kunnen komen en of deze dan in competitie met externe gegadigden mee kunnen lopen in de procedure.
- . Na goedkeuring van de tekst en de voorgestelde media verschijnt de advertentie in de bladen en/of vacaturesites, waarbij onder specifieke omstandigheden een anonieme omschrijving van het bedrijf mogelijk is. Dit gebeurt in uitzonderingsgevallen, de voorkeur wordt gegeven aan naamsvermelding.
- . Een schriftelijke sollicitatie is per e-mail via [info@phaff.nl](mailto:info@phaff.nl) vereist. Na enige tijd wordt aan de hand van de binnengekomen reacties een rapport opgesteld, waarin iedere passende kandidaat wordt beoordeeld en waar een aantal worden voorgedragen voor een kennismakend gesprek. Deze gesprekken worden geleid door de adviseur en vinden bij voorkeur plaats op het bedrijf van de opdrachtgever. Het is echter ook mogelijk dat een eerste ontmoeting op het bureau van Phaff & Partners wordt gearrangeerd.
- . De meest passende kandidaten worden voor een tweede gespreksronde uitgenodigd, eventueel voorafgegaan door een test of assessment en het natrekken van referenties. Dit gebeurt alleen na toestemming van de kandidaten.
- . Bij de afronding kan de adviseur behulpzaam zijn bij het opstellen van een conceptarbeidsovereenkomst, inclusief de daarbij behorende functieomschrijving.
- . De overige kandidaten worden door de adviseur op de hoogte gesteld van hun afwijzing. Indien men dit wenst, kan men een persoonlijke toelichting krijgen over de achtergronden van deze afwijzing.

Het bureau beschouwt iedere sollicitatiebrief als strikt vertrouwelijk en alleen van toepassing voor de vacature, waarvoor hij geschreven is. Als iemand is afgewezen, kan hij/zij overleg plegen over mogelijkheden in een andere wervingscampagnes. Ook wordt iedereen aangeraden om eventueel op eigen initiatief op andere advertenties te reageren.

De gegevens van de kandidaten, waarmee gesproken is, worden bewaard, zo ook de gespreksaantekeningen. De andere correspondentie wordt na enkele maanden vernietigd. Hetzelfde geldt voor open sollicitaties van werkzoekenden, die niet binnen een bepaalde tijd ingepast kunnen worden in lopende campagnes, tenzij met de kandidaat afgesproken is zijn/haar gegevens op te nemen in het Reservoir van managementtalent.