

‘Samen in een korte tijd een heel nieuw communicatieteam inrichten en bemensen’

De OD NZKG werkt in opdracht van ruim acht gemeenten en drie provincies (Noord-Holland, Utrecht en Flevoland). Met als belangrijkste taak het leefbaar houden van de omgeving. Door het verlenen van omgevingsvergunningen, toezicht en handhaving ziet deze organisatie erop toe dat bedrijven hun wettelijke verplichtingen nakomen op het gebied van: milieu, bodem en bouw. Dat geldt ook voor grote, risicovolle bedrijven als Tata Steel, het Amsterdamse AEB en grote cacao producenten.

Vijf jaar na de start met de focus op de taken (Vergunningen, Toezicht en Handhaving) is er nu meer ruimte voor de ontwikkeling van de eigen organisatie. Persoonlijke ontwikkeling en eigenverantwoordelijkheid krijgen veel aandacht. In deze fase wordt ook gekeken naar de kwaliteit/capaciteit van de communicatie. Uit onderzoek was gebleken dat de manier van communiceren niet meer paste bij de huidige tijd. Het werkgebied van de OD NZKG wordt steeds groter en complexer en staat steeds meer in de publieke aandacht. De basis van deze professionalisering-slag was o.a. het inrichten van een grotendeels nieuw communicatieteam.

Christine de Ruiter was benoemd als kwartiermaker a.i. van dit team. Samen met de interim-woordvoerder hield zij niet alleen ‘de tent draaiend’ maar was ze ook verantwoordelijk voor acties die moesten leiden tot een betere communicatie en het recruitmentproces voor de communicatiefuncties.

Als eerste werd gezocht naar de cruciale positie van de senior woordvoerder. OD NZKG kwam met de urgente vraag om het recruitmentproces voor de vacature van woordvoerder over te nemen, omdat de eigen werving niet de gezochte kwaliteit had opgeleverd. Omdat we deze procedure snel op de rit hadden staan, bleek dat we als gespecialiseerde recruitmentpartner ook mee konden denken over de invulling van de vacature voor senior communicatieadviseur/teamleider en daaropvolgend de rest van het team

Doelstelling & Uitdaging

Eind 2019 bereikte de krapte op de arbeidsmarkt een ongekende piek. Met name ook op het domein van woordvoerders en senior communicatieadviseurs is er een grote behoefte en kunnen kandidaten kiezen uit meerdere functies. Voor ons de uitdaging om in deze markttrend op korte termijn voor de OD NZKG geschikte kandidaten te vinden, die elkaar als teamleden ook goed zouden kunnen aanvullen. Bij Babbage Company hebben wij gemerkt dat deze situatie zorgt voor kritische kandidaten. Vandaar dat wij al langere tijd hebben geïnvesteerd in een woordvoerders-community, en duidelijk zicht hebben op wie wil bewegen. Onze topkandidaten ontvingen meerdere aanbiedingen en keken niet alleen naar de vergoeding maar namen ook andere factoren in overweging, zoals uitdaging, afwisseling, flexibiliteit en de bedrijfscultuur. Omdat we de potentiële kandidaten goed konden informeren over de uitdagingen bij de OD NZKG en de impact die zij in een nieuw te vormen team konden hebben, lukte dit. Met als extra kaders:

- **Korte doorlooptijd:** een professionaliseringsslag van de huidige organisatie heeft voor positieve ontwikkelingen gezorgd, waarbij de interim kwartiermaker aan de slag ging met de inrichting van het communicatieteam. Gecombineerd met het naderende vertrek van de interim woordvoerder, zorgde bij ons voor een relatief korte doorlooptijd. Er was een duidelijke deadline om het hele team binnen korte tijd bemenst te krijgen.
- **Imago:** De OD NZKG kreeg weinig tot geen reacties van gekwalificeerde kandidaten, de organisatie bestaat nog maar kort en kampt mede daardoor met een relatief onbekend imago. Onze meerwaarde hierbij was om optimale zichtbaarheid te realiseren voor de vacature(s) in ons netwerk van woordvoerders en senior adviseurs. In combinatie met onze kennis van pullfactoren van de doelgroep 'Communicatieprofessionals' om zo de inhoud van de vacature goed over te brengen en hen te enthousiasmeren.
- **'Softe' criteria:** de uitbreiding van het team viel samen met het vertrek van een aantal teamleden. Overgebleven teamleden waren extra kritisch, waardoor 'zachte' vaardigheden en communicatieve competenties een bredere focus kregen in het selectieproces, om te toetsen of de kandidaat goed binnen het team zou passen.

Bijdrage & Resultaat

Een 50-50 combinatie van geschikte kandidaten uit ons eigen netwerk/ communities en actief geworven kandidaten heeft gezorgd voor een versnelde aanlevering van profielen. Om het recruitment proces naar een hoger niveau te tillen is het van belang dat alle partijen betrokken zijn bij het proces. Wekelijkse updates richting onze klant en kandidaten vinden wij vanzelfsprekend. We communiceren snel en transparant (en altijd liever te veel dan te weinig!). Als eigenaar van het proces doen we wel meer dan alleen kandidaten aanleveren. We investeren tijd in de voorbereiding en opvolging, om de kwaliteit en loyaliteit van onze kandidaten te verhogen en hen succesvol door de hele 'funnel' te loodsen.

Een vlotte invulling van de eerste 2 vacatures, zorgden voor vertrouwen bij de OD NZKG, waardoor de rest van de opeenstaande vacatures voor het nieuwe team ook bij ons werd uitgezet. Doel daarbij was een complementair team van vier communicatieprofessionals op te lijnen, die elkaar aanvullen met zowel soft- en hard skills. Ons voordeel hierbij was dat we al goed ingespeeld waren op de klant, en alle kandidaten in onze preselectie konden beoordelen op gedragscriteria voor een goede teamsamenstelling. In een totale doorlooptijd van nog geen 4 maanden tijd heeft Babbage Company een compleet team geworven, bestaande uit een sr. woordvoerder, coördinator communicatie, een medior communicatieadviseur, een interne communicatieadviseur en een interim communicatiemedewerker.

Testimonial

“Begin maart – nog net voor de coronacrisis – keek ik tevreden naar een volle vergadertafel vol bruisende, ervaren communicatiespecialisten. De OD NZKG had een communicatieteam waar het mee vooruit kon. Een team bestaande uit 2 oudgedienden en 4 nieuwe mensen, geworven samen met Babbage. Allemaal min of meer tegelijk gestart. Eind 2019 leek het even of dat niet ging lukken...”

Omgevingsdiensten als de OD NZKG zijn nog relatief onbekend. Ze hebben een belangrijke functie, namelijk ons land veilig, duurzaam en schoon te houden. Maar de OD's bestaan nog maar kort. En daar hadden we last van. Na een periode van onderzoek onder interne en externe stakeholders, hadden we een mooi plan voor een nieuw team met bijbehorende communicatiestrategie. Toen de mensen nog. En dat viel tegen.

De werving voor de woordvoerder leverde niet voldoende reacties op. Daarom vroegen wij drie werving en selectiebureaus een voorstel te doen om ons te helpen. We kozen uiteindelijk voor Babbage, met name vanwege het grote netwerk en de communities. Dat bleek een goede keuze. Monique en Iris begrepen goed wat we nodig hadden, schakelden snel, gaven altijd deskundig advies en stonden open voor onze eigen inbreng. We wisten elkaar het hele proces door snel te vinden.

Vooraf de kracht dat Babbage Company zelf mensen benadert – iets wat je als organisatie lastig zelf kunt doen – zorgde dat we snel met de juiste mensen in gesprek kwamen. En die mensen hebben dan al snel door dat de OD NZKG nuttig werkt doet en een spannend werkgebied heeft, waar je als communicatiespecialist je hart op kunt halen. Ik kijk tevreden terug op de samenwerking. Mede dankzij Babbage Company heeft de OD NZKG nu een communicatiefunctie die bij de organisatie past.”

– Chirstine de Ruiter, Kwartiermaker Communicatie