

Userfull rekruteert geen profielen maar talenten

“Wij schrijven nooit een klassieke vacature uit”, zegt Robin Talboom, bestuurder en hr-verantwoordelijke bij IT-bedrijf Userfull. “Veel liever vertellen we ons verhaal aan eenieder die ons bedrijf vooruit kan helpen.”

Zes jaar geleden heeft Userfull de ommezwaai gemaakt van het klassieke rekruteren op profiel naar het intensief zoeken naar en begeleiden van talent. “In plaats van managers te hebben die bepalen wat er moet gedaan worden, willen we medewerkers die zichzelf managen. De visie daarachter is dat we willen excelleren in wat we doen: bouwen van platformen, systeembeheer, automatisatie van bedrijfsprocessen en visie ontwikkelen op de digitale leefwereld. Daarvoor hebben we mensen nodig met *goesting*, passie en ambitie”, legt Robin Talboom uit.



“In plaats van managers te hebben die bepalen wat er moet gedaan worden, willen we medewerkers die zichzelf managen” (Robin Talboom, bestuurder Userfull)

Type mens gezocht

Om die te vinden, hanteert Userfull zijn eigen hr-methode. “We vullen nooit zomaar een job in. We zoeken altijd naar een bepaald type mens die we na aanwerving erg intensief coachen en begeleiden. Voor onze hr-mensen is dat zeer intensief. Zij hebben lange gesprekken met potentiële kandidaten om te achterhalen wie ze zijn en wat ze willen”, aldus Robin Talboom.

Attitude weegt daarbij zwaarder door dan het juiste diploma. Een marketingmanager of –assistant mag gerust uit een heel andere richting komen, als hij of zij maar de juiste indruk nalaat en over voldoende ambitie beschikt. Userfull heeft momenteel zo enkele

verrassende profielen in dienst. “Een van onze verkopers is leerkracht en onze boekhouder is een marketeer. Voor IT’ers ligt dat iets moeilijker. Die moeten vaak specifiek geschoold zijn.”

Stap opzij

De zoektocht naar talent leidt ook tot een grote hoeveelheid stageplaatsen bij Userfull. Het IT-bedrijf biedt jaarlijks plaats aan 25 stagiairs, evenveel als er medewerkers zijn. “Zowel onze stagiairs als onze eigen medewerkers plukken daar de vruchten van. De stagiairs komen in een omgeving terecht waarin ze als elke andere medewerker behandeld worden. Ze krijgen elk een eigen coach en leren veel bij over de technologie die we gebruiken. Voor onze medewerkers is hun aanwezigheid een uitdaging om zowel hun technische *skills* als hun coachingstijl te verbeteren”, zegt Robin Talboom.

Persoonlijke ontwikkeling is een sleutelement in de hr-aanpak van Userfull. Soms betekent dat beseffen dat iemand anders beter is dan jezelf, meent Robin Talboom. “Per project zoeken we kennismanagers. Dat wil zeggen dat je soms een stap opzij moet zetten en moet erkennen dat in een bepaald kennisgebied een collega je meerdere is. Dat is niet altijd eenvoudig, maar het helpt als je beseft dat je op die manier ook zelf bijleert.”

Niet vastpinnen

Jezelf ontwikkelen betekent bij Userfull ook dat je je als starter niet vastpint op één job. “Als je merkt dat een andere functie je beter ligt, is er niets dat je bij ons tegenhoudt om daarin aan de slag te gaan. Ik ben nu bestuurder en met hr bezig maar eigenlijk ben ik een programmeur.”

Userfull investeert in de begeleiding van zijn medewerkers, maar verwacht dat ze ook in zichzelf investeren. Al is dat niet zonder beperking. “Op sommige momenten, als het privé wat druk is, is het misschien beter dat je je op de essentie van je job focust en de extra’s aan je laat voorbijgaan. Dat kan, op voorwaarde dat dat duidelijk gecommuniceerd is”, aldus Robin Talboom.

Elke zes maanden vindt er met alle medewerkers een gesprek plaats. Daarin kan alles worden besproken: het loopbaantraject, waar ze naartoe willen, waarmee ze bezig zijn, waar ze hulp kunnen gebruiken enzovoort. “Je goed voelen, kunnen groeien en graag met je job bezig zijn, vind ik zelf heel belangrijk. Ik probeer die lijn door te trekken in onze personeelsaanpak.”