

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES

ART is actief op 6 continenten, werft in meer dan 100 landen en voert resultaatgerichte (d.w.z. niet op basis van een vaste vergoeding) executive search-opdrachten uit voor leidinggevende functies in het hoger en middenkader in de sectoren industrie, geavanceerde technologie en dienstverlening.

Wij zijn gespecialiseerd in het voorstellen van risicovrije, marktervaren managers van wereldklasse aan onze klanten, die hen kunnen helpen hun weg te vinden in een zee van uitdagingen en kansen.

Onze kandidaten richten zich op de groei van bedrijven in een complexe, maar begrijpelijke wereldeconomie. Laat ons deze zeer getalenteerde leidinggevendenden aan uw nieuwe team voorstellen.

Waar u ook executive search nodig heeft:

- *C-level & algemeen management*
- *Verkoop- en marketingmanagement*
- *Financieel management*
- *Supply chain management*
- *Productiemanagement*
- *Kwaliteitsmanagement*
- *Technisch management*
- *Personeelszaken en juridische zaken*

Neem contact op met uw ART-klantenservicemedewerker
www.atlanticresearch.com

Algemeen management

- **CEO/ DIRECTEUR**
- **CHIEF OPERATING OFFICER**
- **VOORZITTER**
- **MANAGING DIRECTOR**
- **LANDENMANAGER**
- **REGIONAAL VICEPRESIDENT**
- **ALGEMEEN DIRECTEUR**

Verkoop & marketing

- **VICEPRESIDENT VERKOOP EN MARKETING**
- **VERKOOPMANAGER**
- **VERKOOPDIRECTEUR**
- **MARKETINGDIRECTEUR**
- **NATIONAAL VERKOOPMANAGER**
- **REGIONAAL VERKOOPMANAGER**
- **BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER**

Financiën

- **FINANCIEEL DIRECTEUR**
- **CFO**
- **FINANCIEEL DIRECTEUR**
- **FINANCIEEL CONTROLEUR**

Supply Chain Management

- **SVP SUPPLY CHAIN MANAGEMENT**
- **DIRECTEUR SUPPLY CHAIN**
- **DIRECTEUR LOGISTIEK**
- **DIRECTEUR INKOOP**
- **REGIONAAL INKOOPMANAGER**
- **DIRECTEUR MATERIALEN**

Industriële exploitatie

- **VICEPRESIDENT BEDRIJF**
- **DIRECTEUR PRODUCTIE**
- **DIRECTEUR KWALITEIT**
- **DIRECTEUR PROCESVERBETERING**
- **FABRIEKSCHEF**
- **FABRIEKSLEIDER**

Technisch onderzoek & IT

- **CHIEF TECHNOLOGY OFFICER**
- **VP ENGINEERING/ VP R&D**
- **CHIEF INFORMATION OFFICER**
- **VICEPRESIDENT VOOR INFORMATIEBEVEILIGING**

Personeelszaken & recht

- **VP PERSONEELSWERK**
- **DIRECTEUR PERSONEELSAZAKEN**
- **HOOFDJURIST**

OVER ONZE TARIEVEN ... EN ONZ

Het honorariumbeleid van ART is gebaseerd op een vast bedrag dat uitsluitend afhankelijk is van de resultaten. Dit is de beste manier om onze recruiters te motiveren om efficiënt en intelligent te werken in het belang van onze kandidaten en klantbedrijven.

Nadat de klant voor het eerst contact met ons heeft opgenomen, beoordelen we de individuele details van de functie, waaronder de functietitel, het salarisbereik, de locatie en de moeilijkheidsgraad van de zoekopdracht, en stellen we vervolgens onze tariefvoorwaarden voor aan de klant in een formeel schriftelijk contract. Zodra we de klant op de hoogte hebben gesteld van ons tarief, verandert dit bedrag op geen enkel moment tijdens de zoekopdracht, de sollicitatiegesprekken of het wervingsproces. We hanteren dit beleid zodat onze recruiters zich kunnen concentreren op het vinden van de best mogelijke kandidaten voor de belangrijke vereisten van onze klanten.

Onze klanten hebben ons laten weten dat onze tarieven doorgaans lager zijn dan die van onze concurrenten.

ART probeert waar mogelijk korting te geven bij meerdere zoekopdrachten, zodat de klant een bijzonder gunstige prijs krijgt voor de samenwerking met ART.

We bieden ook een uitgebreide 100% geld-terug-garantie voor onze bemiddelingen – nog een belangrijke factor die ons ertoe aanzet om ons volledig te concentreren op onze kandidaten en klanten.

OVER UW PERSONEELSBEMIDDELAAR

De ART-recruiters die worden ingezet voor de zoekopdracht van een klant hebben altijd minimaal tien jaar ervaring in het zoeken en bemiddelen van leidinggevendenden. Deze persoon is niet alleen de contactpersoon van de klant, maar is ook direct betrokken bij het zoeken naar leidinggevendenden voor de klant.

Omdat onze recruiters in alle fasen van het wervingsproces nauw contact onderhouden met zowel onze kandidaten als onze klanten, kan de klant er zeker van zijn dat ART de zoektocht bijzonder intensief uitvoert, vooral wanneer de zoektocht meerdere steden of landen omvat.

Deze persoon is de enige contactpersoon van de klant voor alle wereldwijde zoekopdrachten – dat bespaart veel tijd en zorgt voor meer efficiëntie in de relatie tussen ART en de klant.

OVER ONS BEDRIJF EN ONZE METHODE VOOR HET ZOEKEN NAAR LEIDINGGEVEND PERSONEEL

ART is een Amerikaans wervingsbureau dat in 1987 is opgericht en dat met behulp van 'best-in-class'-methoden de best mogelijke kandidaten identificeert voor het zoeken naar leidinggevendenden voor onze klantbedrijven wereldwijd. ART maakt gebruik van headhunting – de methode van directe benadering – waarbij kandidaten bij concurrenten of naaste concurrenten van de klant rechtstreeks door onze recruiters worden benaderd.

Onze zoektocht is doorgaans sterk gebaseerd op onze eigen langdurige, goed gevestigde contacten met kandidaten en vertegenwoordigers van de branche binnen de sector van de klant. Dankzij deze betrouwbare branchecontacten kunnen we vaak een beroep doen op de persoonlijke netwerken van branchecollega's om de best gekwalificeerde kandidaten te vinden. Onze strategie daarbij is om goede kandidaten te gebruiken om nog betere, nog geschiktere kandidaten voor onze klanten te vinden.

ART heeft nog nooit advertenties gebruikt om kandidaten te vinden, omdat werving via advertenties een strategie is die op geluk is gebaseerd. Onze klanten schakelen ons niet in om geluk te hebben! Ze schakelen ons in omdat we professionele headhunters zijn die zijn opgeleid om de best mogelijke kandidaten voor de belangrijkste zakelijke taken van onze klanten te zoeken, te beoordelen en voor te stellen.

De meeste zoekopdrachten van ART worden binnen 3-4 weken voltooid, ongeacht de functie, locatie of branche. Dat komt omdat we ons concentreren op zoekopdrachten waarbij we beginnen met een hoog competentieniveau. Gedurende deze periode ontvangen werkgevers wekelijkse voortgangsrapporten, waardoor zij en de recruiter de mogelijkheid hebben om de zoekparameters indien nodig aan te passen. We zijn 365 dagen per jaar, 24 uur per dag beschikbaar om onze wereldwijde klanten van dienst te zijn, zodat onze klanten gemakkelijk in contact kunnen blijven met hun ART-accountmanager.

ART neemt alleen zoekopdrachten aan waarvan we overtuigd zijn dat we een zeer goede kans hebben om ze succesvol te vervullen. Hoewel dit voor een wervingsbureau een logische aanpak lijkt, nemen bureaus die gespecialiseerd zijn in retainer-vergoedingen vaak eerst de zoekopdracht en de betaling aan en gaan ze vervolgens op zoek naar manieren om de functie te vervullen.

ART verwerkt alle zoekopdrachten intern en besteedt geen zoekopdrachten van klanten uit aan andere bedrijven, waardoor ART wereldwijd een constante kwaliteit, zorgvuldigheid en stiptheid kan garanderen.

Onze resultaatgerelateerde vaste tarieven zijn gebaseerd op de specifieke parameters van de zoekopdracht van de klant en niet op een percentage van het salaris dat aan een kandidaat wordt aangeboden. Onze tarieven, die aan het begin van de zoekopdracht worden vastgesteld, zijn duidelijk en definitief. De klant kan er altijd op vertrouwen dat ons advies om het aanbod van een kandidaat tijdens de onderhandelingsfase te verhogen, in het belang van de klant is en nooit in ons eigen belang.

ART is het eerste wervingsbureau ter wereld dat zowel wereldwijd als 'virtueel lokaal' is georganiseerd, waardoor we lokale, regionale, nationale of wereldwijde zoekopdrachten kunnen uitvoeren met weinig of geen extra inspanning van onze kant. Daarentegen kennen de meeste van onze concurrenten nauwelijks hun directe omgeving, en als er een grotere zoekopdracht moet worden uitgevoerd, zou hun proces vertraging oplopen of zelfs tot stilstand komen. ART kan van onschatbare waarde zijn voor zoekopdrachten op continentaal niveau in Azië, Europa, Amerika, Afrika of het Midden-Oosten, aangezien slechts enkele wervingsbureaus behalve ART echt andere landen dan hun thuismarkten kennen.

ART maakt gebruik van methoden voor het bemiddelen van leidinggevendenden naar Amerikaans voorbeeld. In veel delen van de wereld hebben wervingsbureaus ongeschoolde, ongeconcentreerde medewerkers in dienst die alleen weten hoe ze honoraria van klanten moeten innen, advertenties moeten plaatsen en vervolgens hopen dat kandidaten als bij toverslag verschijnen. Zij zijn wat men in de VS zou omschrijven als

'uitzendbureaus' worden genoemd, geen wervingsbureaus voor leidinggevendenden, en zij zouden nooit de zoektocht naar leidinggevendenden mogen uitvoeren. De klanten van ART geven de headhunters van ART de opdracht om de meest succesvolle kandidaten te benaderen die momenteel werkzaam zijn bij de strategisch meest aantrekkelijke bedrijven in de branche van de klant. De doelgerichte aanpak van ART bij het werven van personeel komt overeen met wat echt headhunting inhoudt.

ART Executive Search Specialisatie: verandermanagement

LAAT ART GEKWALIFICEERDE LEIDINGGEVENDEN VINDEN DIE UW BEDRIJF OP DE JUISTE WEG BRENGEN.

Hier is een bekend patroon in de zakenwereld: een aantal mensen heeft de handen ineengeslagen en een bedrijf opgericht. Vaak kwamen de oprichters uit hetzelfde bedrijf of uit een kleine kring van bedrijven. Ze kenden elkaar allemaal goed en na een aantal jaren hard werken hadden ze een geweldig bedrijf opgebouwd.

In de beginfase van een bedrijf kan het nuttig zijn als belangrijke leidinggevenden vergelijkbare bedrijfservaring hebben. Soms gebeurt het echter dat naarmate het bedrijf groeit, de efficiëntie afneemt en er intern geen oplossing kan worden gevonden, omdat de oprichters andere oplossingen nodig hebben dan mensen met verschillende branche-ervaring.

ART wordt vaak ingeschakeld om kandidaten te vinden die onze klanten kunnen helpen hun groei te sturen met nieuwe ideeën, nieuwe contacten of nieuwe ervaringen. Enkele vragen die door bedrijven werden gesteld en door ART-kandidaten werden opgelost:

- *** Hoe kunnen we nieuwe markten en nieuwe sectoren aanboren voor ons productaanbod?
- *** Hoe kunnen we belangrijke uitbreidingen financieren met onze bestaande investeringscontacten?
- *** Hoe kunnen we de efficiëntie van onze bedrijfsprocessen en toeleveringsketen verbeteren?
- *** Hoe vinden we betrouwbare algemeen directeuren, verkoopmanagers en financieel directeuren in andere regio's of landen?
- *** Hoe beheer je een nieuw overgenomen bedrijf?
- *** Hoe creëer je een uniforme bedrijfsstijl voor verschillende overgenomen bedrijven of verschillende regio's?

BETROUWBARE MANAGERS VOOR FAMILIEBEDRIJVEN OF PARTICULIERE BEDRIJVEN MET EEN KLEINE DEELNEMING.

Soms willen de oprichters of directeuren van een succesvol bedrijf gewoon andere dingen in hun leven doen en hebben ze een president, directeur of CEO nodig die het bedrijf verder kan ontwikkelen en daarbij respect heeft voor het bedrijf dat jarenlang is opgebouwd.

WIJ HELPEN GOEDE BEDRIJVEN BIJ HET OMGAAN MET VERANDERINGEN.

ART biedt turnaround-specialisten en change agents, voornamelijk voor fulltime en langdurige functies. Als het klantenbestand en de contacten van een bedrijf gericht zijn op een klein aantal marktsectoren, regio's of branches die momenteel niet 'kopen', kunnen wij mogelijk helpen bij het aantrekken van nieuwe managers die waardevolle sectoren of markten aanboren die tot nu toe verwaarloosd zijn.

ART streeft er doorgaans naar om zijn kandidaten te plaatsen bij zeer succesvolle, winstgevende en toekomstgerichte bedrijven. Er zijn echter ook kandidaten die de uitdaging willen aangaan om voormalige gebrekkige of noodlijdende bedrijven om te vormen tot succesvolle, winstgevende en vooruitstrevende bedrijven van morgen. Soms hebben zelfs de beste en meest gerenommeerde bedrijven te kampen met grotere of kleinere problemen, bijvoorbeeld door het vertrek van een leidinggevende of door gebrekkige of verouderde processen of managementstijlen. ART brengt graag getalenteerde turnaround-specialisten en bedrijven die een reorganisatie nodig hebben bij elkaar.

MENSEN DIE VAN START-UPS SUCCESVOLLE BEURSGENOTEERDE ONDERNEMINGEN KUNNEN MAKEN.

Het kan lang duren voordat een start-up winstgevend is, marktaandeel wint en overleeft. Dat zijn moeilijke hindernissen die moeten worden overwonnen. Op een gegeven moment wil een particuliere start-up misschien een beursgenoteerd bedrijf worden, en om dat doel te bereiken zijn er minstens een paar mensen nodig met gedegen ervaring in het opzetten van beursgenoteerde bedrijven.

EXITSTRATEGIEËN.

Soms besluit het management van een bedrijf dat de beste volgende stap is om zich te laten overnemen door een groter bedrijf. ART-kandidaten voor leidinggevende functies kunnen in aanmerking komen als CEO's, COO's, SVP's, presidenten of CFO's om deze overgang te ondersteunen.

ART Executive Search Specialisatie: vertrouwelijke werving en selectie

Bij ART gaan we discreet te werk bij ons onderzoek. Onze klanten weten dat wanneer ze ons om hulp vragen, we niet alleen in staat zijn om de vereisten van de functie probleemloos in kaart te brengen, maar ook meer dan bekwaam zijn om de kern van hun werkelijke behoeften te herkennen. Soms vereist dit onderzoeksproces dat we onderwerpen bespreken die gevoeliger zijn dan 'vereiste ervaring'. Alle informatie die ons wordt verstrekt of die tijdens het zoekproces aan het licht komt, wordt vertrouwelijk behandeld tussen ons, onze klant en onze kandidaat.

Enkele typische vertrouwelijke zoekopdrachten die we voor onze klantbedrijven hebben uitgevoerd:

- *** Vervanging van een slecht presterende of ondermaats presterende manager
- *** Voor familiebedrijven of besloten vennootschappen: identificatie van een nieuwe generatie leidinggevend
- *** Aanwerving van een persoon om de verkoop uit te breiden of om de activiteiten in een nieuwe regio of een nieuw marktsegment uit te breiden
- *** Aanstelling van een persoon wiens nieuw gecreëerde functie zou kunnen bijdragen aan de verbetering van de efficiëntie van het bedrijf

Wanneer we voor het eerst contact opnemen met kandidaten om hun interesse in een bepaalde functie te peilen, vermelden we vaak niet eens de naam van het bedrijf van de klant. Zo willen we voorkomen of vertragen dat het nieuws over de dringende behoefte van onze klant zich verspreidt. Soms doen we alleen vaag uitspraken over bepaalde technologieën, producten of locaties als dergelijke details conclusies over de werkgever zouden kunnen opleveren. Voor zover dat mogelijk is, proberen we de discussie over 'vertrouwelijke' zoekopdrachten binnen een branche tot een minimum te beperken.

Wanneer een zoekopdracht verder reikt dan de eigen gelederen van een bedrijf, moet een compromis worden gevonden tussen gepaste discretie en het zoeken naar de juiste kandidaten voor deze functie. Houd er altijd rekening mee dat zodra een bedrijf een wervingsproces start – of dat nu via interne aanbevelingen, vacatures of headhunters is – de kans groot is dat het nieuws over uw vacature zich relatief snel verspreidt binnen de branche, zelfs als slechts een klein aantal betrouwbare kandidaten op de hoogte is gebracht.

Wij raden werkgevers dan ook ten zeerste aan om, voordat zij contact met ons opnemen, zorgvuldig de mogelijke gevolgen te analyseren van de menselijke aard of de 'mond-tot-mondreclame' binnen de branche, die ertoe kunnen leiden dat uw beoogde 'vertrouwelijke' zoektocht naar personeel openbaar wordt. Wanneer u met uw 'vertrouwelijke' zoektocht naar ART stapt, is het aan uw bedrijf om ons te laten weten waarom de zoektocht vertrouwelijk is en welke bewoordingen we moeten vermijden bij het beschrijven van de functie aan onze kandidaten.

Als uw bedrijf de delicate kwestie van de vervanging van een bestaande leidinggevende of manager overweegt, raden wij u aan om deze medewerker eerst op de hoogte te brengen van uw bezorgdheid of ontevredenheid en de mogelijkheid van ontslag te bespreken. Misschien werkt dit het beste of alleen in een 'perfect wereld'-scenario, maar wij geloven dat 'eerlijkheid het beste beleid is'. Het is uw beslissing hoe u te werk gaat, maar ga er altijd vanuit dat uw branche bestaat uit mensen die roddelen en kletsen, en dat het nieuws over een vacature waarschijnlijk uw medewerker zal bereiken.

Nog voordat u met uw zoektocht begint, kan de medewerker die u wilt vervangen al op de arbeidsmarkt aan het rondkijken zijn, omdat hij of zij waarschijnlijk ook ontevreden is over de huidige situatie. Nog voordat uw bedrijf zelf met de zoektocht begint, kan de aanwezigheid van deze medewerker op de arbeidsmarkt concurrenten of anderen erop attent maken dat er een vacature vrijkomt in uw bedrijf of dat er een verandering in het management op komst is. Als het klinkt alsof we zeggen dat we vertrouwelijke zoekopdrachten uitvoeren, maar geen enkele zoekopdracht echt vertrouwelijk is, dan heeft u ons goed begrepen.

We streven ernaar om tijdens uw executive search-proces een zorgvuldig evenwicht en een minimaal doorlaatbare informatiebarrière te waarborgen. Maar bovenal bieden we, wanneer we uw vacature aan serieuze kandidaten voorstellen, het juiste perspectief, evenwicht en de juiste context, zodat uw vacature wordt gewaardeerd voor wat ze is: een slimme en strategische verbetering van het langetermijnpotentieel van uw bedrijf.

www.atlanticresearch.com

ART Executive Search Specialisatie: internationale werving en selectie

Met ART hoeft uw bedrijf niet meerdere recruiters in te huren om in verschillende landen te werven, of het vliegtuig te nemen om recruiters in verschillende steden te interviewen. ART bestrijkt bijna alle belangrijke wereldwijde markten, zodat we uw bedrijf tijd en geld kunnen besparen en u snel en efficiënt enkele van 's werelds beste leidinggevendenden kunnen aanbieden.

ART is een van de weinige personeelsadviesbureaus ter wereld die een regio-onafhankelijke aanpak hanteert. Wij werven al vele jaren in de meeste belangrijke markten. Daarom wenden bedrijven uit Noord-Amerika, Europa, Azië-Pacific, het Midden-Oosten, Latijns-Amerika en Afrika zich tot ART om leidinggevendenden te vinden voor zowel hun thuisland als hun belangrijkste vestigingen in het buitenland.

Onze klanten weten dat wij ons richten op een zeer gespecialiseerde groep van mondiaal denkende managers en leidinggevendenden die

1. compatibele leiderschapsstijlen hebben...
2. dezelfde normen en beproefde praktijken hanteren...
3. zijn al waar ze moeten zijn...
4. beschikken over ervaringen die hen het best voorbereiden om het product of de dringende behoefte van de werkgever te begrijpen...
5. bereiken al de klanten die bereikt moeten worden om deze markt te veroveren.

Wij beschouwen de wereldeconomie als een geheel dat lokale topmanagers vereist die globaal denken en tegelijkertijd zeer bekwaam zijn in het aanboren van hun respectieve lokale markten. De mensen die we werven voor functies buiten het thuisland van onze klanten moeten als het ware menselijke bruggen zijn die moeiteloos verschillen kunnen overbruggen. Ze moeten de bedrijfscultuur en de behoeften van de werkgever begrijpen als waren het hun eigen, en tegelijkertijd succesvol kunnen communiceren met de lokale medewerkers en klanten in hun eigen land.

Onze zoektocht kan beginnen met de beste lokale kandidaten, voordat we de zoekradius uitbreiden, tenzij u ons anders laat weten. Het uitbreiden van de zoektocht veroorzaakt geen bijzondere vertragingen, aangezien ART een wervingsbureau is dat rekruteert zonder rekening te houden met grenzen, wat overeenkomt met de realiteit van de huidige mondiale economie.

Wereldwijd succes is alleen mogelijk als u de juiste mensen op de juiste plaatsen hebt.

Beschouw ART als uw gids naar nieuwe zakelijke kansen over de hele wereld. Te veel bedrijven – zelfs miljardenbedrijven – aarzelen om buiten hun thuisland te expanderen. Ze weten dat de mogelijkheden wereldwijd enorm zijn, maar omdat ze geen deskundige managers hebben die bekend zijn met de doellanden, lopen ze vaak jarenlang talloze kansen mis. Ondertussen zijn hun concurrenten al ter plaatse. Soms zijn bedrijven die in het buitenland actief zijn erg ineffectief.

Het is onze taak om uw bedrijf te helpen bij het vinden van toptalent dat uw activiteiten of verkoop in andere landen kan opbouwen. Onze medewerkers zijn zeer internationaal georiënteerd en we waarderen en respecteren de verschillen tussen landen en culturen. Bij het zoeken naar geschikte kandidaten proberen we mensen te vinden die als intelligente en dynamische bruggen tussen de bedrijfsculturen kunnen fungeren. Dit is ons al gelukt voor start-ups, snelgroeiende middelgrote bedrijven en miljardenbedrijven.

Leidinggevendenden van wereldklasse op zes continenten in meer dan 100 landen

Ongeacht de regio, branche of functieomschrijving zijn onze kandidaten doorgaans zeer resultaatgerichte, onbureaucratische managers. Hun benadering van het bedrijfsleven kan meestal worden gekarakteriseerd als een gelokaliseerde versie van een 'wereldklasse managementstijl'. Ze spreken allemaal vloeiend Engels en de meeste kandidaten buiten de Engelssprekende landen zijn volledig tweetalig of meertalig in de lokale of regionale talen. Een aanzienlijk deel van onze kandidaten heeft gewerkt voor toonaangevende Noord-Amerikaanse, Europese of Aziatische multinationals. Velen hebben een MBA-diploma van vooraanstaande Noord-Amerikaanse, Europese of Aziatisch-Pacifische business schools.

Kandidaten die kunnen communiceren met uw klanten ... en met u!

www.atlanticresearch.com

Wij ondersteunen u bij de internationale expansie van uw bedrijf, regio voor regio of land voor land.

ART beschikt over uitgebreide technologische, branchegerelateerde en geografische marktkennis en is daarom uitstekend gepositioneerd om uw bedrijf te helpen bij het vinden van de juiste medewerkers voor de uitbreiding of voortzetting van uw activiteiten in andere landen of continenten. Wij werven kandidaten uit een breed scala van sectoren die in staat zijn om, alleen of als onderdeel van een team, de activiteiten op het gebied van bedrijfsvoering, verkoop, marketing, bedrijfsontwikkeling, financiën, inkoop of productie op zich te nemen voor bedrijven die zich voor het eerst in nieuwe landen vestigen ("greenfield-operaties").

Bedrijven die al "bruggenhoofdoperaties" hebben in het doelland en hun profiel in het land aanzienlijk willen verbeteren of hun omzetvolume willen verhogen, moeten ook ART-kandidaten overwegen voor hun volgende generatie leidinggevendenden. In de meeste gevallen werken ART-kandidaten momenteel voor uw concurrenten of voor bedrijven die nauw verbonden zijn met uw eigen product- of dienstenaanbod, en deze kandidaten doen waarschijnlijk al wat u van hen verwacht met dezelfde klanten die u wilt bereiken. Wij stellen u graag deze uitstekende kandidaten voor.

General Management Executive Search

Het karakter en het succes van uw bedrijf worden bepaald door de persoon die de zaken in het betreffende land leidt – de directeur, president, algemeen directeur, CEO, enz. Vaak wordt voor dergelijke functies de verkeerde persoon aangenomen, met als gevolg dat het bedrijf het moeilijk heeft in een markt die eigenlijk goed voor het bedrijf zou moeten zijn. ART kan u helpen bij het vinden van uw eerste belangrijke medewerker op de buitenlandse markt – iemand die uw missie beter kan uitvoeren.

Executive search voor verkoop, marketing en bedrijfsontwikkeling

Onze wereldwijde contacten op het gebied van verkoop en marketing kunnen fungeren als pioniers en wegbereiders voor uw toekomstige internationale verkooporganisatie, hetzij als country manager, hetzij als continentale regionale verkoophoofden.

Financieel management Executive Search

Als u in een ander land actief bent, heeft u een bekwaam financieel manager nodig. Als uw kosten niet goed worden gecontroleerd door een betrouwbaar persoon, kan uw buitenlandse bedrijf jarenlang geld verliezen zonder dat u dat weet. Een eersteklas financieel manager met contacten bij lokale kapitaal- en investeringsbronnen kan ook een belangrijke bijdrage leveren aan de financiering van de uitbreiding van uw bedrijf in het buitenland.

Executive Search op het gebied van supply chain management

Ons bedrijf werkte al op het gebied van supply chain management voordat dit nog 'supply chain management' werd genoemd. Wij begrijpen de subtiele overgangen tussen inkoop, materiaalbeheer, logistiek, distributie en orderafhandeling, evenals de unieke verschillen tussen de supply chain-organisaties van verschillende bedrijven. Bij onze internationale zoektocht naar leidinggevendenden ligt de nadruk op het vinden van deskundige lokale kandidaten die begrijpen hoe belangrijk het is om in te kopen bij hoogwaardige leveranciers en niet alleen bij de goedkoopste aanbieders. Onze logistieke kandidaten weten hoe ze uw supply chain zo moeten organiseren dat deze precies op het juiste moment functioneert, zodat uw bedrijfsvoering kan worden afgestemd op uw wereldwijde behoeften.

Leidinggevendenden voor productieprocessen en kwaliteitsborging

Sommige bedrijven nemen genoegen met alleen buitenlandse vestigingen. Onze ervaring leert echter dat buitenlandse vestigingen het meest efficiënt zijn als hun managers zijn getraind in best practices en over de nodige vaardigheden beschikken om effectief te communiceren met hun lokale medewerkers en het vertrouwen te winnen van belangrijke lokale klanten en partners. Op die manier kan een sterker en effectiever wereldwijd bedrijf worden opgebouwd. Onze focus in de internationale productiesector ligt op het opzetten van ultramoderne fabrieken die automatisering en robotica maximaliseren en tegelijkertijd het fabriekspersoneel bekwamen door middel van geavanceerde trainingen in flexibele productie, kaizen, continue kwaliteit en methoden voor continue procesverbetering. Managers die weten hoe ze dergelijke gekwalificeerde medewerkers moeten werven, opleiden en ontwikkelen, kunnen onze klantbedrijven een enorme meerwaarde op lange termijn bieden.

www.atlanticresearch.com

Het geheim van ons succes

HET KUNSTSELECTIEPROCES

De meeste zoekopdrachten die ART aanneemt, worden binnen 3-4 weken voltooid, ongeacht het land of de stad, waarna de kandidaten kort daarna aan de klant worden voorgesteld. Onze concurrenten hebben vaak aanzienlijk meer tijd nodig. Waarom is ART zo snel?

Goede ethiek

ART neemt alleen zoekopdrachten aan waarvan het verwacht dat ze succesvol zullen zijn: gevallen waarin het doorgaan over kandidaten en contacten beschikt of ervan uitgaat dat het in relatief korte tijd kandidaten kan vinden. De beslissing om onze recruiters op deze manier te organiseren is bewust genomen, omdat bij recruitment op basis van een retainer de nadruk ligt op het overhalen van de klant om een vergoeding te betalen voordat er überhaupt werk wordt verricht – een belangrijke reden voor ontevredenheid bij klanten.

Vaak overdrijven wervingsbureaus die zich richten op retainer-vergoedingen zelfs de moeilijkheidsgraad van een zoekopdracht om de uitzonderlijk lange tijd te rechtvaardigen die ze nodig hebben om vertrouwd te raken met de markt van de klant. Ze leggen de klant uit dat ze een retainer-vergoeding nodig hebben om de kosten te dekken die gepaard gaan met het leren kennen van de doelmarkt.

Een betere, logischere aanpak is om recruiters gewoon aan te moedigen zich te concentreren op het vinden van de juiste kandidaat. Dat is wat elke werkgever echt verwacht en nodig heeft van een wervingsbureau: een resultaatgericht bureau dat zich niet richt op vooruitbetalingen.

Vooruitbetaling aan een wervingsbureau garandeert geen kwaliteit of resultaten, maar alleen de betaling. ART is van mening dat er in de meeste gevallen geen reden is waarom een competent wervingsbureau met goede contacten vooruitbetalingen zou moeten vragen. Als het wervingsbureau aan het begin van de zoektocht niet over voldoende kandidaten, contacten of zelfvertrouwen beschikt om op eigen risico een goede zoektocht uit te voeren, waarom zou het dan een voorschot van een bedrijf vragen om te leren hoe deze belangrijke zoektocht moet worden uitgevoerd? Als ze beweren over uitstekende contacten te beschikken, waarom zijn ze dan niet bereid om hun kandidaten aan de klant te laten zien voordat ze worden betaald? Dat is een onlogisch argument. Slimme werkgevers zien deze tegenstrijdigheid. Wij hebben dit in 1987 ingezien en ons bedrijf opgericht om het zoeken naar leidinggevendenden anders aan te pakken.

Competentie in elke fase

Voor de zoektocht van de klant schakelt ART een ervaren recruiter in, die samen met de klant een meerledige wervingsstrategie uitwerkt. De recruiters van ART presenteren alleen kandidaten aan een klant als ze er echt van overtuigd zijn dat de kandidaat de functie goed kan vervullen en graag bij dit bedrijf zou willen werken.

Kandidaten weten dat de ART-recruiter hun belangen voor ogen heeft en vaak bevelen goede kandidaten een recruiter die ze vertrouwen nog geschiktere kandidaten aan.

Klanten weten dat de ART-recruiter zich richt op het vinden van mensen die hun bedrijfsdoelstellingen kunnen verwezenlijken. Dit is een win-win-win-aanpak voor het zoeken naar leidinggevendenden: met elke nieuwe zoekopdracht verbeteren de recruiters van ART hun vaardigheden en kennis; kandidaten vinden een eerlijke recruiter die om hun carrière geeft; en werkgevers krijgen toegang tot kandidaten die enthousiast zijn om mee te bouwen aan hun nieuwe bedrijf.

Organisatie van de 21e eeuw

ART is 24 uur per dag, 7 dagen per week en 365 dagen per jaar actief. Terwijl de meeste andere recruiters slapen, werkt het ART-team voor u! De zoektocht begint kort na het ondertekenen van het contract.

De klanten worden regelmatig op de hoogte gehouden en als er problemen optreden, stelt de recruiter aanvullende vragen of stelt hij wijzigingen in het oorspronkelijke profiel voor om de zoekopdracht te optimaliseren. Als een mislukking waarschijnlijk is, informeert de recruiter de klant onmiddellijk.

www.atlanticresearch.com

Uw ART-headhunter

ART is een personeelsadviesbureau (headhuntingbureau) dat personeelsadviseurs (headhunters) in dienst heeft die ruime ervaring hebben met het zorgvuldig selecteren van kandidaten voor de zoekopdracht van hun klanten. De personeelsadviseurs van ART hebben minimaal 10 jaar ervaring als headhunter en passen de directe benadering toe. De directe benadering is het gericht benaderen van kandidaten bij concurrenten van de klant of bij bedrijven die beschikken over medewerkers met de juiste vaardigheden voor de eisen van de klant.

Bij veel wervings- en selectiebureaus is de persoon die opdrachten binnenhaalt, de voorschotten int of zelfs de zoektocht leidt, mogelijk helemaal niet opgeleid als headhunter. Mogelijk is hij of zij alleen aangenomen voor deze 'representatieve rol' vanwege zijn of haar vaardigheid in het binnenhalen van voorschotten. Ook al noemen ze zichzelf headhunter, ze weten misschien niets van headhunting. Als ze geen ervaring hebben met headhunting, zijn ze misschien niet in staat om gemakkelijk kandidaten te vinden of zelfs maar te begrijpen welke kandidaten geschikt zijn voor een klant. Bij een groot aantal kandidaten zien ze misschien niet wie er goed past. Ze kunnen veel fouten maken die de klant tijd en geld kosten.

Werkgevers moeten zich er ook van bewust zijn dat, net als bepaalde personen die geen headhunter zijn, zichzelf als Veel wervingsbureaus noemen zichzelf 'headhunters' of 'executive search firms', hoewel ze in werkelijkheid geen executive search doen. In veel delen van de wereld, waaronder veel hoogontwikkelde landen, is de praktijk van headhunting zeer beperkt of wordt deze slechts in zeer onvoldoende mate toegepast, en veel wervingsbureaus zijn sterk afhankelijk van advertenties om kandidaten voor een klant te vinden. Vanwege deze vorm van ongeconcentreerde werving zouden deze bureaus eigenlijk beter 'uitzendbureaus' kunnen worden genoemd, maar vaak noemen ze zichzelf 'executive search-bureaus' om de indruk te wekken dat ze beter gekwalificeerd zijn voor het zoeken naar leidinggevenden.

De ART-methode

Voor zo'n nauwkeurig werk op het gebied van functieprofilering, kandidaatidentificatie en kandidaatbeoordeling is een recruiter nodig die bekend is met duizenden bedrijfsmodellen en carrièrecasestudy's. De ART-recruiter moet beschikken over een kennisbasis van duizenden carrièrepaden van kandidaten om te begrijpen wie goed past bij het bedrijfsmodel en de missie van een bepaalde klant. De zoektocht van een klant via ART moet een bedrijfskritische zoektocht zijn, waarbij adverteren als een verspilling van middelen zou worden beschouwd.

ART maakt nooit gebruik van advertenties om kandidaten te vinden. Geen enkel serieus wervingsbureau zou ooit advertenties moeten plaatsen, omdat dit zou suggereren dat het niet over voldoende kandidaten of branchecontacten beschikt om een zoekopdracht naar behoren uit te voeren. Klanten die gebruikmaken van ART moeten zich ertoe verbinden geen advertenties te plaatsen terwijl ART de zoekopdracht namens de klant uitvoert.

De reputatie van ART

ART is een traditioneel personeelsadviesbureau waarvan de managers regelmatig worden geciteerd in de toonaangevende internationale economische pers. Sommige van deze interviews zijn te lezen op de website van ART. Dankzij de bekendheid en de goede reputatie die ART al decennialang geniet, wordt ons bureau ook zeer gewaardeerd door leidinggevenden, en het is onze goede reputatie die ons werk steeds gemakkelijker maakt. Onze kandidaten weten dat we alleen contact met hen opnemen als we zeer goede vacatures van zeer goede klantbedrijven hebben, zodat ze positief reageren als ze van ons horen. Als we een beroep moeten doen op hun eigen netwerken van collega's in uw branche, zijn ze doorgaans meer dan bereid om ons naar de juiste kandidaten voor onze klanten te leiden.

Onze kandidaten doen deze inspanningen omdat ze ons vertrouwen en erop vertrouwen dat we hun vrienden en collega's met respect behandelen en hen goede carrière mogelijkheden bieden. Deze langdurige persoonlijke contacten met wereldwijde marktleiders zijn onze geheime kracht.

De positieve erkenning door toonaangevende bedrijven in de sectoren en markten waarop wij ons richten, wordt doorgaans ook erkend door wereldwijde internetzoekmachines. Deze hoge zichtbaarheid heeft tot gevolg dat ART vaak het eerste aanspreekpunt is voor leidinggevenden wereldwijd. De sollicitatieprocedure van ART voor nieuwe kandidaten is tijdrovend, om alleen die kandidaten te bevorderen die het meest geschikt zijn voor de klanten van ART.

www.atlanticresearch.com

DE 10 BELANGRIJKSTE REDENEN WAAROM UW BEDRIJF ART MET DE ZOEKOPDRACHT MOET BELASTEN:

1. ERVARING TELT.

ART heeft meer dan 30 jaar ervaring in het uitvoeren van bedrijfskritische zoekopdrachten voor topmanagers voor toonaangevende bedrijven in een groot aantal sectoren. Een recruiter wordt alleen ingeschakeld voor de zoekopdracht voor uw bedrijf als hij of zij minimaal 10 jaar ervaring heeft in het zoeken naar topmanagers. Het vinden van de juiste leidinggevendenden is geen eenvoudige taak, en degenen die zich in de loop der tijd hebben bewezen, zijn degenen die weten hoe ze hun klanten en kandidaten goed van dienst kunnen zijn.

2. ONZE RECRUITINGMETHODE IS SUPERIEUR.

ART is een Amerikaans wervingsbureau waarvan de recruiters wereldwijd op het hoogste niveau Amerikaanse leidinggevendenden zoeken. Waarom zou dat voor u belangrijk zijn? Omdat er in Amerika sinds de jaren zestig een groot verschil is ontstaan tussen wervingsbureaus die leidinggevendenden zoeken (headhunting) en uitzendbureaus die alleen weten hoe ze advertenties voor werkgevers moeten plaatsen. Toonaangevende bedrijven vertrouwen de zoektocht naar leidinggevendenden alleen toe aan wervingsbureaus. In veel delen van de wereld beperkt de typische praktijk van personeelswerving zich echter vaak tot het passief plaatsen van advertenties en het willekeurig doorlezen van binnenkomende cv's, zelfs als het bureau beweert zich bezig te houden met executive search. Bij de meeste van onze concurrenten worden de sollicitanten die op advertenties reageren, doorgaans gesorteerd door slecht opgeleide medewerkers die slechts minimale kennis hebben van carrières, bedrijfsstructuren of zelfs de producten en technologieën van hun klanten.

ART steunt niet alleen op tientallen jaren ervaring in de sector, maar is ook een wervingsbureau dat headhunting – het rechtstreeks benaderen van kandidaten bij concurrenten of quasi-concurrenten van de klant – inzet als belangrijkste instrument om de meest gekwalificeerde kandidaten te identificeren. Onze klanten geven ons de opdracht om de beste medewerkers in hun sector te vinden, omdat we alleen worden ingezet voor de belangrijkste taken.

3. WIJ ZOEKEN NAAR UITSTEKENDE KANDIDATEN, NIET NAAR BESCHIKBARE KANDIDATEN.

ART werft wereldwijd volgens precies dezelfde normen, methoden en verwachtingen. Alle landen hebben verschillen die moeten worden begrepen, maar onze klanten mogen nooit een kandidaat accepteren die niet aan dezelfde hoge normen voldoet als vergelijkbare medewerkers in andere landen.

4. ART-REKRUTERINGSAGENTEN GENIETEN EEN GOEDE REPUTATIE.

De ART-recruiters die aan uw zoekopdracht werken, genieten vaak wereldwijde bekendheid op het gebied van executive search en worden geïnterviewd in toonaangevende economische publicaties over de hele wereld. De meeste van deze interviews kunt u lezen op onze website.

5. ART RECRUITS IN UW STAD, IN UW LAND EN WERELDWIJD.

ART werft wereldwijd in meer dan 100 landen, in de 1.500 toonaangevende centra voor economie, industrie, financiën en creativiteit. Wij zijn in staat om binnen de kortste keren het zoekgebied uit te breiden van een enkele metropoolregio naar een heel land, een heel continent of de hele wereld. Ons doel is om waar mogelijk de beste lokale kandidaten te vinden. Als er echter een groter zoekgebied nodig is om een grotere selectie te kunnen bieden, is ART bij uitstek gekwalificeerd om deze zoektocht te leiden.

www.atlanticresearch.com

6. LEIDINGGEVENDEN IN UW SECTOR VERTROUWEN OP ART.

Omdat onze kandidaten weten dat wij hun carrière op lange termijn serieus nemen, wenden veel van deze toonaangevende talenten zich tot ART voor hun carrièremogelijkheden. We zijn niet alleen in staat om uitstekende kandidaten aan te trekken die zich bij ons hebben aangemeld, maar veel van deze topmanagers in uw branche bevelen ART ook graag en vol vertrouwen aan bij hun meest capabele collega's wanneer we een geschikte klantaanvraag hebben. Vertrouwen, duurzaamheid en competentie komen iedereen ten goede.

7. ART BEHEERT HET GEHELE ZOEKPROCES.

ART voert alle zoekopdrachten uit via onze eigen recruiters. Omdat we het zoeken niet uitbesteden aan andere bedrijven, kunnen we de kwaliteit van het zoeken, de tijdschema's en de ethische principes controleren. Deze aspecten zijn voor ons van groot belang om onze klanten en kandidaten een passende service te kunnen bieden.

8. ART IS 24/7/365 INZETBAAR.

Als onze concurrenten werken, werken wij ook. Als zij lunchen of dineren, werken wij. Als zij slapen, werken wij. Is het dan echt zo verwonderlijk dat ART andere wervingsbureaus zelfs in hun eigen steden en landen overtreft?

9. ART IS SNEL, ZONDER IN TE BOEKEN OP EFFICIËNTIE.

Bij de meeste zoekopdrachten worden geschikte kandidaten binnen 1 à 2 weken geïdentificeerd, waarbij het contacteren en beoordelen van de kandidaten doorgaans in week 3 à 4 plaatsvindt. In de meeste gevallen kan een klant 3 à 4 weken na aanvang van de zoekopdracht rekenen op de indiening van de cv's van de kandidaten. Klanten worden minstens één keer per week op de hoogte gebracht van de huidige stand van zaken. Als de zoekparameters moeten worden aangepast, doen we dat snel en in overleg met onze klant.

10. WANNEER ART EEN ZOEKOPDRACHT OP ZICH NEEMT, DRAAGEN WIJ HET RISICO, NIET DE KLANT.

We nemen een zoekopdracht alleen aan als we ervan uit kunnen gaan dat we met een waarschijnlijkheid van minimaal 75% kandidaten vinden die de klant wil aannemen. Deze berekening wordt aan het begin van de zoekopdracht gemaakt als een 'beste schatting', maar het is een 'gefundeerde schatting' die is gebaseerd op onze kennis van de branche van de klant, de lokale markt en de aantrekkelijkheid van de functie voor onze kandidaten.

Wij bieden een 100% geld-terug-garantie voor onze bemiddeling. Dat betekent dat onze recruiters zich inzetten om de best mogelijke kandidaten voor uw bedrijf te vinden, omdat hun reputatie, hun tijd en hun inkomen op het spel staan. Wij zijn van mening dat dit systeem efficiëntie en competentie vooropstelt, wat iedereen ten goede komt.

11. WIJ WERKEN EXTRA HARD OM UW TROUW TE VERDIENEN

We hebben een elfde reden toegevoegd om met ART samen te werken, om te laten zien dat we in elke fase van onze relatie proberen om u en uw bedrijf meerwaarde te bieden. Bijvoorbeeld door korting op de kosten bij meerdere zoekopdrachten.

www.atlanticresearch.com

©2025 Atlantic Research Technologies Alle rechten voorbehouden