

# Rekruteren in een globale organisatie

## Unilin, het stroomlijnen van rekrutering


### Situatieanalyse

Unilin, bij het grote publiek vooral bekend dankzij zijn afdeling Quick-Step, stelt 4300 mensen tewerk in 21 productievestigingen in Europa, de VS en Azië. Unilin produceert naast laminaatvloeren ook samengesteld parket, gemelamineerde platen, MDF- & spaanplaten en daksystemen. De groep behoort sinds 2005 tot het internationale beursgenoteerde Mohawk, wereldleider in vloerbedekking. Om als globale organisatie beter te kunnen inspelen op de lokale rekruteringsnoden, worden bepaalde HR-processen en -systemen centraal aangestuurd.

Een concreet voorbeeld hiervan is de externe HR-communicatie: Corporate HR ondersteunt de lokale vestigingen met richtlijnen rond hoe een advertentie er moet uitzien, zodat Unilin zijn employer brand in alle markten vorm kan geven op dezelfde wijze. Een ander voorbeeld zijn de externe HR-consultancycontracten binnen de groep. Door een gecentraliseerde aanpak geniet de groep schaalvoordelen.

Het rekruteringsproces zelf wordt lokaal georganiseerd in de productievestiging daar waar Unilin een beroep kan doen op zijn lokale HR-professionals. Het feit dat bepaalde processen en systemen centrale aansturing krijgen, biedt de lokale HR-professionals van Unilin de nodige ondersteuning. Voor de salesvestigingen waar geen lokale HR-dienst actief is, ondersteunt het hoofdkwartier de rekrutering. Deze benadering blijkt zeer succesvol te zijn voor Unilin, omdat wordt gewerkt met kennis in de lokale markten alsook met de internationale know-how aanwezig in het hoofdkantoor.

Katrijn Clement, HR Manager van Unilin Division Flooring, licht toe: "De uitgewerkte HR-processen en -systemen vertalen zich in een toenemende efficiëntie van ons rekruteringsproces. Dat biedt ons in België de mogelijkheid om opportuniteiten te spotten binnen de organisatie in haar geheel en dus mensen onderling uit te wisselen binnen de verschillende vestigingen van Unilin. Wanneer blijkt dat iemand niet past binnen vestiging X gedurende het wervingsproces,



kan hij bijvoorbeeld wel ingeschakeld worden in vestiging Y. Voor werknemers die al bij ons in dienst zijn, willen we dan weer investeren in jobrotatie en carrièreontwikkeling. Bij Unilin bieden we meer aan dan een job alleen, dat is steeds het centrale uitgangspunt.”


### **Rol van CPM**

CPM is een van de centrale partners voor Unilin om het internationale rekruteringsproces via de CFR Group op poten te zetten in landen zoals Polen, Tsjechië, Engeland, Duitsland, Rusland, Spanje ... Via hun internationale netwerk begeleiden ze Unilin om de juiste profielen te vinden in deze lokale markten. De CFR Group wordt gekenmerkt door sterke lokale spelers waarmee CPM vooraf duidelijke afspraken heeft gemaakt aan de hand van een internationaal raamcontract specifiek voor Unilin. Hoewel CPM “first point of contact” is, denken alle partners actief mee met Unilin, zodat culturele verschillen in kaart kunnen worden gebracht bij het rekruteren in de lokale markten.

Vaak zorgt CPM ook voor de nodige buy-in bij onze salesvestigingen om hen te overtuigen van de toegevoegde waarde van deze centraal gealigneerde processen om hun lokale rekruteringsbehoeften in te vullen.

Carlin Deseyne, Managing Consultant van CPM, voegt hieraan toe: “Onze ervaring heeft ons geleerd dat de betrokkenheid van de lokale mensen bij het opzetten van rekruteringsprojecten van groot belang is. Men kan systemen en processen niet zomaar opleggen. Bij CPM zijn we ons bewust van deze gevoeligheden en maken we tijd om de samenwerking met de lokale HR-managers en onze CFR-partner te faciliteren. Via onze rol van projectmanager kunnen we enerzijds onze ervaringen rond samenwerken met Unilin uitwisselen met onze partners, wat bijdraagt tot het creëren van een vertrouwensrelatie met de lokale HR managers. Anderzijds bewaken en sturen we rekruteringsprojecten bij, wanneer er zich mogelijke bottlenecks voordoen.”

Katrijn Clement vat samen: “Het zou onze Corporate HRM-dienst te veel tijd in beslag nemen om voor elk van de markten waarin we actief zijn een goede lokale partner te gaan selecteren. We hebben binnen CPM één centraal contact dat deze taak op zich neemt. CPM werkt bovendien met lokale partners van een zeer hoog kwalitatief niveau die vaak ook eigenaar zijn van het kantoor, wat een speciale band en betrokkenheid creëert. Het is omwille van dat speciale engagement van



elk van de kantoren van de CFR Group, alsook hun grondige marktkennis van de lokale markt, dat we in zee gegaan zijn met CPM.”

### Het resultaat

Er werden in totaal reeds een 30-tal aanwervingen gerealiseerd in het buitenland op basis van deze centrale benadering voor de sales offices.

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| <b>Maatschappelijke zetel</b><br>Brusselsesteenweg 115<br>9090 Melle-Gent<br>T +32 9 252 63 58<br>F +32 9 252 63 59 | <b>CPM Gent</b><br>Brusselsesteenweg 74a<br>9090 Melle-Gent<br>T +32 9 231 42 42<br>F +32 9 231 51 27<br>ghent@cpm-hrm.be | <b>CPM Antwerpen</b><br>Elisabethlaan 1 b4<br>2600 Berchem-Antwerpen<br>T +32 3 218 69 27<br>F +32 3 218 67 72<br>antwerp@cpm-hrm.be | <b>CPM Brussel</b><br>Mechelsesteenweg 468<br>1930 Zaventem-Brussel<br>T +32 2 756 08 10<br>F +32 2 757 65 75<br>brussels@cpm-hrm.be | <b>CPM Hasselt</b><br>Dierstersteenweg 239<br>3510 Kermt-Hasselt<br>T +32 11 20 18 52<br>F +32 11 20 18 53<br>hasselt@cpm-hrm.be |
|---|---|--|--|--|