



STUDYTUBE CLIENT SUCCESS

Hoe QTC Recruitment kennis deelt en borgt **met het leerplatform van Studytube**

STUDYTUBE

QTC^{oo}
recruitment

Creating value in Life Science

QTC Recruitment

QTC Recruitment is een gerenommeerde recruitmentorganisatie die zich specialiseert in het werven en selecteren van professionals in de Life Sciences industrie. Sinds haar oprichting in 2014 heeft QTC Recruitment een uitstekende reputatie opgebouwd als betrouwbare partner voor zowel kandidaten als werkgevers. Mede hierdoor hebben zij maar liefst vijf keer de FD Gazellen award gewonnen, de prijs die het Financieel Dagblad elk jaar uitreikt aan Nederlandse organisaties die in hun branche de grootste groei doormaken.

Ambitieuze plannen

De organisatie werkt op basis van een persoonlijke, servicegerichte aanpak en streeft ernaar om een langdurige relatie op te bouwen met zowel kandidaten als opdrachtgevers. Voor de toekomst heeft QTC Recruitment ambitieuze plannen: wereldwijd marktleider worden. Ze zijn nu hard op weg om dit in Noordwest-Europa te verwezenlijken. QTC Recruitment heeft hier al het grootste specialistische (online) Life Science netwerk. Dit doen ze door de best mogelijke service te bieden met de best mogelijke professionals. Hierbij speelt internationale markt kennis een instrumentele rol.

Maar er zijn ook uitdagingen die tussen hen en hun droom staan. De krappe arbeidsmarkt, vergrijzing, een jonge generatie die haar opwachting maakt en de specialistische branches waarin ontwikkelingen elkaar in hoog tempo opvolgen. Zaak voor QTC Recruitment om kennis te borgen en nieuw talent snel te integreren met behulp van het Studytube-leerplatform.

In deze case vertelt Hester Offerman, Junior HR-Business Partner bij QTC Recruitment, hoe zij kennis effectief borgen en delen via Studytube. Ze deelt voor welke opleidingsuitdagingen zij stonden, welk antwoord het leerplatform van Studytube hierop biedt, en hoe iedereen binnen de organisatie nu toegang heeft tot de juiste kennis.

Wat QTC Recruitment bereikt heeft met het **Studytube-leerplatform**

Tijdswinst

Tijdens een onboarding waren collega's ruim 58 uur kwijt aan het opleiden en begeleiden van new hires. Door online trainingen te ontwikkelen met de Auteurschool van Studytube besparen deze collega's ruim 38 uur bij het onboarden.

Snellere plaatsing

Daarnaast profiteren zij ook van indirecte tijdswinst. Door de nieuwe medewerkers op een digitale en efficiënte manier te onboarden, zijn zij namelijk sneller doeltreffend. Waar nieuwe medewerkers voorheen in de 4e maand pas een kandidaat wisten te plaatsen, gebeurt dit nu al in de tweede maand.

Nóg betere kennis in het vooruitzicht

Door kennis te borgen in hun online academy wil QTC Recruitment ervoor zorgen dat medewerkers niet alleen brede marktkennis bezitten, maar ook diepgaande niche-kennis die nodig is om kandidaten succesvol te plaatsen.



**Opgericht in
2014**



**Branche:
Recruitment**



Klant sinds: 2022



35 medewerkers



**Meer dan 1000
professionals
bemiddeld**

QTC Recruitment en het belang van goede kennisdeling- en borging

Kennis centraal borgen en delen met het Studytube-leerplatform

Voor de komst van de leeromgeving van Studytube, was de borging van kennis klassiek georganiseerd. Dat wil zeggen: geborgd in de hoofden van de partners en in verouderde documenten. Dit zorgde ervoor dat kennis geïsoleerd en niet eenvoudig toegankelijk was. Collega's moesten namelijk aankloppen bij die ene persoon die in het bezit was van die bepaalde kennis. Als hij of zij ziek was of op vakantie, lag de boel stil. Bovendien zorgt deze manier van borgen ervoor dat je op dezelfde vraag vier keer een ander antwoord krijgt. Welke informatie is dan de juiste?

Dat kan beter, dachten ze bij QTC Recruitment. Offerman vertelt hoe zij hun kennis nu digitaal borgen:

“We hebben al heel veel kennis uit de hoofden van collega's gehaald en in onze online leeromgeving gezet. Naast de leerlijnen die we met Studytube hebben gemaakt, stimuleren we managers om hier samen met de medewerkers in op te trekken. Want ze hebben nog steeds heel veel ervaring en we hebben een hele jonge workforce. Het is daarbij van belang om te blijven kijken wat er nodig is en waar behoefte aan is zodat je maatwerk kan bieden.”

Online trainingen en tijdswinst

QTC Recruitment borgt dus kennis in het Studytube-leerplatform door de kennis die collega's bezitten, om te zetten in online trainingen. Hiermee hebben zij twintig trainingen gemaakt: twaalf inhoudelijke training over de recruitment-methode, één training over de markt en sectoren waarin zij werkzaam zijn en zeven zogenaamde 'boosters' die skills bevorderen waardoor je je werk beter kan uitvoeren (Goal-setting en Timemanagement). Managers blijven vervolgens hun vinger aan de pols houden om te kijken of de geborgde kennis voldoende up-to-date is, of dat er trainingen bij gemaakt moeten worden.

Het borgen en beschikbaar maken van deze kennis zorgt ervoor dat medewerkers zelfstandig en efficiënt kennis kunnen opdoen. Recruiters zijn hierdoor niet meer afhankelijk van één enkele persoon. Dat scheelt een hoop tijd en geld.

“We hebben in september onze onboarding leerlijn gelanceerd. Hiervoor gaven we eigenlijk twintig weken lang face-to-face trainingen. Dat is super intensief en vergt veel tijd van managers en dat zijn uren waarin we eigenlijk liever bezig zijn met het bedienen van onze kandidaten en klanten. Nu we dit helemaal gedigitaliseerd hebben zijn we veel flexibeler in het laten starten van mensen, wat in deze krappe arbeidsmarkt grote waarde heeft. Als er nieuw talent binnenkomt, dan kan je ook echt snel dat traject door en kan je ze zo snel mogelijk laten starten.”



Hiermee bespaart QTC Recruitment kostbare tijd. Waar trainers binnen de organisatie voorheen ruim 58 uur kwijt waren aan het begeleiden en inwerken van nieuwe medewerkers, hebben ze dit nu drastisch teruggebracht. Met behulp van hun online trainingen en het Studytube leerplatform zijn zij nu slechts 20 uur kwijt. Dit bespaart de collega's die verantwoordelijk zijn voor de trainingen bijna een werkweek aan tijd. Offerman voegt toe: "Daarnaast heb je ook indirect een tijdsbesparing, want we zien nu dat mensen die deze onboarding hebben gevolgd, veel sneller en veel beter ingewerkt zijn en dus eerder presteren. De eerste plaatsing vindt nu meestal al in de tweede maand plaats, waarna er snel meer volgen. Waar dat in de vorige situatie soms pas maand vier was." Die bespaarde tijd wordt vervolgens deels terug geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers. Door de tijd die overblijft kan QTC Recruitment haar medewerkers meer maatwerk bieden op het gebied van ontwikkeling. Hiermee spelen ze mooi in op de behoefte van jongere generaties. Die willen namelijk niet alleen online leren, maar hebben vaak behoefte aan een persoonlijk, hybride plan.

“Vroeger was de kwaliteit en inhoud van de trainingen afhankelijk van wie de training gaf. Geen uniforme kennis en niet geborgd. Nu is er één uniform verhaal waar het hele management achter staat, geen discussie meer over de beste manier van trainen en een duidelijk beeld van wat belangrijk is.”

Onboarden met de juiste kennis

Een universele uitdaging waar ook QTC Recruitment tegenaan loopt is het personeelstekort en de krappe arbeidsmarkt. Offerman: “De personeelskrapte is een groot issue. Voeg daar ook nog eens de super gespecialiseerde profielen aan toe, waar je ook nog eens flink wat ervaring nodig hebt. Dan blijft er echt wel een heel klein groepje over. Tot slot maakt de vergrijzing dit probleem alleen nog maar groter voor ons.”

QTC Recruitment heeft de kennisoverdracht tijdens de onboarding nu ook digitaal ingericht. Offerman legt uit: “Vroeger ontwikkelden onze managers hun eigen trainingsmethodes en gaven ze zelf de onboardingtrainingen. Maar hierdoor was de kwaliteit en inhoud van de trainingen erg afhankelijk van wie de training gaf en wat zij belangrijk vonden. Hierdoor ontstond er geen uniforme kennis en was het niet geborgd. We hebben nu één uniform verhaal waar het hele management achter staat. Hierdoor is er geen discussie meer over de beste manier van trainen en hebben we een duidelijk beeld van wat belangrijk is.”

Continue ontwikkeling en het menselijk kapitaal

Leren en ontwikkelen is cruciaal voor QTC Recruitment, omdat het bedrijf zich richt op de zeer gespecialiseerde life sciences sector. Om hoge kwaliteit en service te kunnen leveren is het essentieel dat de recruiters van QTC Recruitment over diepgaande kennis en expertise beschikken en zich voortdurend ontwikkelen. Offerman legt uit: “Onze visie is ‘creating value in the life sciences’. We willen dus echt iets bijdragen aan een hele specifieke en gespecialiseerde branche. Als je super gespecialiseerde mensen plaatst en dat goed wil doen, moet je weten waar je het over hebt. Wij willen ons onderscheiden van andere recruitmentorganisaties door als partner op te kunnen treden en om dat te kunnen doen, moet je mee kunnen doen aan de conversatie. Ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op in deze sectoren, waardoor wij het essentieel achten dat onze recruiters zich continu blijven ontwikkelen.”

De juiste vaardigheden en competenties

Daarnaast speelt het investeren in menselijk kapitaal een belangrijke rol voor QTC Recruitment. Als organisatie ziet zij het als haar plicht om haar medewerkers op te leiden en te begeleiden in het ontwikkelen van vaardigheden en competenties die van hen volwassen professionals maken. Dit omvat niet alleen vakspecifieke kennis, maar ook soft skills zoals timemanagement en planning, die van cruciaal belang zijn voor het behalen van succes.

Daarom is QTC Recruitment actief bezig om haar medewerkers de juiste mindset te creëren. Met de aanwas van jong talent is dit van extra belang. Offerman vertelt:

“Dit heeft te maken met populaties waarmee wij te maken hebben: veel Gen Z en millennials. Startende of beginnende professionals dus. Vaak vinden zij zelfreflectie en discipline nog weleens lastig. Daarnaast starten zij met een functie van 40 uur per week. Dat op zich is al even wennen en daarbij moeten zij zelf ook gaan uitzoeken wat ze nou willen. Dus we zijn echt op die mindset gaan zitten en daar trainingen op gaan geven.”

QTC Recruitment realiseert zich dat de nieuwe generatie medewerkers vaak nog zoekende is naar hun doelen en uitdagingen en dat reflectie en discipline daarbij belangrijk zijn. Daarom heeft het bedrijf verschillende trainingen opgezet om medewerkers te helpen hun mindset te verbeteren. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- **De booster-trainingen die zij hebben ontwikkeld en in de online leeromgeving hebben geplaatst.**
- **De NLP-trainingen die door een collega worden gegeven. Hierdoor krijgen medewerkers handvatten aangereikt om hun denkpatronen en gedrag te kunnen veranderen. Hiermee heeft QTC Recruitment de kennis op dit gebied digitaal geborgd en bieden zij hun medewerkers in de praktijk nog eens verdieping.**
- **Een Slack-kanaal specifiek over mindset, waarin medewerkers interessante kennis kunnen delen. Dit zorgt voor een omgeving waarin collega's elkaar kunnen inspireren en kunnen uitwisselen wat zij weten over een bepaald onderwerp of nieuw hebben geleerd. Het bedrijf stimuleert ook het gebruik van de Headway-app om medewerkers te helpen hun persoonlijke groei en ontwikkeling te verbeteren.**

Door deze initiatieven creëert QTC Recruitment een omgeving waarin medewerkers zich gestimuleerd voelen om hun mindset te verbeteren en hun persoonlijke groei en ontwikkeling serieus te nemen.

Inspireren en motiveren

Als werkgever wil QTC Recruitment haar medewerkers inspireren om zelf meer aan de slag te gaan met hun persoonlijke ontwikkeling en groei. Door hen te begeleiden bij het ontdekken van hun talenten en hen te ondersteunen bij de ontwikkeling daarvan, kunnen zij niet alleen als individu, maar ook als team bijdragen aan de groei van de organisatie en haar klanten. Offerman voegt hieraan toe:

“Omdat we te maken hebben met een jonge workforce, zien wij het ook als plicht als werkgever om ervoor te zorgen dat zij volwassen professionals worden. Wij willen hen daarin echt begeleiden en samen ontdekken van: “Hé, wat wil je nou, waar wil jij in groeien, wat zijn jouw talenten?” “Daar willen we achter komen en hen daarbij inspireren om daar zelf meer mee aan de slag te gaan.”

Leren en ontwikkelen is dus een integraal onderdeel van de bedrijfsvisie van QTC Recruitment en van cruciaal belang voor het creëren van waarde in de life sciences sector. Één van de kernwaarden van de organisatie staat zelfs in het teken van groei en ontwikkeling. Door te blijven investeren in het opleiden en ontwikkelen van haar medewerkers, kan het bedrijf zich blijven onderscheiden en haar klanten de best mogelijke service bieden.

De toekomst van QTC Recruitment

Om een echte organisatie van de toekomst te worden, is QTC Recruitment hard bezig om ervoor te zorgen dat medewerkers in het bezit zijn van uitgebreide én specifieke kennis binnen hun vakgebied. Daarnaast wil QTC Recruitment ervoor zorgen dat jong talent bij hen klaargestoomd wordt voor hun carrière en in het bezit zijn van de juiste mindset. Dit ziet er als volgt uit.

T-profielen

Sinds september 2022 is QTC Recruitment gestart met de introductie van zogenoemde T-profielen. T-profielen zijn een specialisatie voor recruiters waarbij zij niet alleen kennis hebben van de algemene sector waarin zij werkzaam zijn, maar ook van een specifieke niche of vakgebied binnen die sector. Hierbij wordt de “T” gebruikt om de kennis en vaardigheden van de recruiter te visualiseren.

De verticale balk van de T staat voor de diepgaande kennis en specialisatie van de recruiter in een specifieke niche, terwijl de horizontale balk van de T staat voor de bredere kennis van de recruiter in de algemene sector. Offerman legt uit: “Het doel is dat onze recruiters zich echt specialiseren in een klein stukje van de markt, bijvoorbeeld kwaliteit, marketing of HR. Zo kunnen we expertise opbouwen, kennis uitwisselen en iedereen up-to-date houden. We zijn nu bezig met het bedenken van een framework om deze kennis te borgen en uit te wisselen, omdat het een uitdaging is om de snel veranderende markt bij te houden. Maar door onze focus op specialisatie en uitwisseling van kennis, kunnen we elkaar helpen binnen de teams en ons verder ontwikkelen.”

De bredere horizontale kennis die medewerkers nodig hebben is inmiddels geborgd in de online academie van QTC Recruitment. De volgende uitdaging is om de specifieke niche-kennis van de verticale balk te borgen in het leerplatform. Maar door de intuïtieve Auteursstool in het leerplatform is het maken van deze trainingen kinderspel en kan de inhoud eenvoudig aangepast worden indien nodig. Offerman:

“Een voordeel van Studytube is dat het maken van trainingen redelijk simpel is en dat als het eenmaal staat, het heel gemakkelijk is om de inhoud aan te passen. Dus hierin gaat het gebruiksgemak helpen de trainingen actueel te kunnen houden.”



Meer weten?

Als jij jouw medewerkers optimaal wilt faciliteren in een leven lang leren, neem dan eens vrijblijvend contact op met Mitch Nijburg. Mitch kan je alles vertellen over hoe het alles-in-één leerplatform van Studytube onze klanten hierbij helpt.

mitch@studytube.nl

+31 6 45 46 34 74

STUDYTUBE

Designed with
your future
in mind.

www.studytube.nl

Danzigerkade 17
1013 AP, Amsterdam

info@studytube.nl

Service: 020 - 779 69 94
Office: 020 - 233 02 17