

Hèt bureau voor elektro- en installatietechniek

VIJFENTWINTIG JAAR ERVARING OP HET GEBIED VAN PERSONEELSBEMIDDELING EN EEN AANPAK DIE STERK AFWIJKT VAN WAT GANGBAAR IS IN HUN BRANCHE – HET ZIJN ENKELE KERNELEMENTEN VAN EEN JONG, GESPECIALISEERD ADVIESBUREAU, DAT WERKT VOOR BEDRIJVEN DIE ACTIEF ZIJN IN DE ELEKTRO- EN INSTALLATIETECHNIEK. HET PERSONEELSBEMIDDELINGS- & ADVIESBUREAU HOUDT ZICH NIET BEZIG MET HEADHUNTEN (OOK WEL EXECUTIVE SEARCH GENAAMD), OMDAT ZE VINDEN DAT HET NIET BIJ HEN PAST. EN DE SPECIALISTEN VAN HRM@WORK WERKEN LOUTER VANUIT DE KLANTVRAAG.



Een duidelijk rolverdeling

De start van het personeelsbemiddelings- en adviesbureau vond plaats in juni 2004, een tijdstip dat de economische vooruitzichten niet echt 'stabiel' genoemd konden worden. "Eerder een onzekere tijd" vertelt Marcel Houwers. "Er zullen altijd schommelingen in de markt zijn. Het opvallend verschijnsel dat zich momenteel voordoet als een bedrijf bijvoorbeeld 500 medewerkers moet ontslaan, is dat er in de periode na de bekendmaking vaak zo'n 150 medewerkers uit zichzelf volgen. Die gaan weg omdat ze voorzien dat zij de volgende wel eens zouden kunnen zijn óf omdat zij het opstapelende werk met minder medewerkers moeten gaan maken – extra werkdruk dus. En juist dié mensen willen wij graag hebben. Bovendien ontstaan er bij dat bedrijf ook nog eens 150 vacatures".

Marcel is één van de drie initiatiefnemers van de onderneming, en staat voor de M in HRM. Zijn eerste verantwoordelijkheid is de sectie 'personeel'. De andere twee initiatiefnemers zijn Hans Glas en Ruud den Nederlanden, respectievelijk verantwoordelijk voor 'klanten' en 'backoffice'. In hun werkzaamheden worden ze ondersteund door medewerker Peter van der Vlist.

Er is nog een andere 'rolverdeling' binnen de organisatie. Deze is vooral naar buiten toe het duidelijkst waarneembaar. Waar Ruud namelijk vooral op het gebied van onontbeerlijke informatie als bijvoorbeeld financiën en wet- en regelgeving sterk aanwezig is, houden de andere twee zich bezig met de persoonlijke contacten. "Hans is daarin de marketeer, organiseert en voert de klantgesprekken en legt snel en gemakkelijk contacten; ik ben meer de afmaker en voer de sollicitatiegesprekken met medewerkers – sollicitanten" zegt Marcel. "Die combinatie is sterk; we vullen elkaar uitstekend aan".

Altijd op basis van een persoonlijke kennismaking

Hans Glas en Marcel Houwers opereren vanuit een achtergrond in de installatiebranche, en

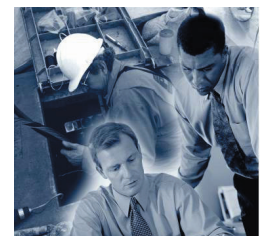
weten dus technisch inhoudelijk heel goed waar ze het over hebben en kunnen afdoende inschatten wat voor vlees ze in de kuip hebben. HRM@WORK werkt op basis van de klantvraag. Deze wordt opgenomen, vervolgens op schrift gezet en aan de klant overhandigd. Over het belang van die klantvraag zegt Hans: "wij werken dusdanig, dat de klant pas betaalt als wij de betreffende man gevonden hebben". Standaardvacatures zijn vrijwel niet aan de orde. Additionele zaken, van toepassing op die bepaalde vacature, zijn van doorslaggevend belang. Vandaar dat een persoonlijk bezoek aan de opdrachtgever altijd een vast onderdeel van de procedure is, ook al i.v.m. de informatie naar de sollicitant toe. Uiteindelijk gaat het om een adequate omschrijving en de inhoud van de functie, evenals kennis van de omgeving waarin de sollicitant komt te werken. "Wij doen alles op basis van een persoonlijke kennismaking, ook bij de sollicitant. Je kunt niet afgaan op alleen een cv, dat kan een misleidend beeld geven – het gaat er juist om wie je bent".

"Je moet meer naar de klant kijken, in plaats van enkel naar jezelf. Dat geldt trouwens niet alleen voor personeelsbemiddelings- & adviesbureaus, maar voor elk bedrijf" vult Marcel aan. "De waarde ligt meer in mensen dan in materialen!".

De bedrijven waar HRM@WORK voor werkzaam is, opereren in de vakgebieden elektrotechnische (ET), werktuigbouwkundige (WT) en sanitaire installaties (ST), en doen dat in de omgevingen Gebouwen, Industrie en (Rail) Infra".

Collegiaal in- en uitlenen

HRM@WORK werkt in veel gevallen met mensen die nog een baan hebben. Het kaliber varieert van LBO tot en met HBO niveau, met een nadruk op MBO plus. "Van uitvoerend tot en met kader-niveau, we hebben het afgelopen jaar zo'n 2000 cv's binnengekregen" zegt Marcel, "en na een serieuze schifting volgt daar in alle gevallen een officieel sollicitatiegesprek uit". Alle werkzaamheden gebeuren vanuit één locatie en altijd op afspraak.



*"Waarde ligt
meer in mensen
dan in
materialen!"*

Binnen het “speelveld” waarbinnen HRM@WORK opereert, worden mogelijkheden geboden die liggen tussen “vast of tijdelijk, en dan gekoppeld aan erin of eruit”. De klantvraag bepaalt de in te zetten dienst. Deze varieert van werving en selectie tot outplacement, detacheren en uitzenden. Zoals in de inleiding aangegeven – headhuntingen doen ze niet. Een onderdeel dat extra onder de aandacht wordt gebracht, is collegiaal onderling in- en uitzenden. Tijdelijk boventallig personeel wordt aangeboden dan wel aangevraagd. Middels een webapplicatie, waar bedrijven een abonnement op kunnen nemen, worden zo vraag en aanbod bij elkaar gebracht. “Eigenlijk een soort van bulletin-board”, dat onbeperkt, actueel en (in eerste instantie) anoniem geraadpleegd kan worden.

“Afgelopen oktober hebben we weer een workshop ‘sollicitatiegesprekken voor leidinggevenden en ondernemers’ georganiseerd” vertelt Marcel Houwers. Leidinggevenden, ondernemers en P&O-ers in de installatiebranche hebben de gelegenheid om zich in te schrijven. Bovendien kunnen klanten via HRM@WORK geregeld deelnemen aan georganiseerde evenementen als North Sea Jazz Festival, Heineken Night Of The Proms en de TT in Assen - “ook dat is een onderdeel van het totaal”.

“Wij hebben een stuk traditionele benadering in de bemiddelingsbranche voor personeel doorbroken” besluit Hans Glas. “We hanteren een andere aanpak”.

Tekst: Theo Bennes