

Nu de markt op sommige fronten lijkt aan te trekken, beginnen elektrotechnische ondernemers weer voorzichtig te denken aan extra personeel. Een verheugende situatie, alleen blijkt de werving en selectie van nieuwe medewerkers in de elektrotechniek in een paar jaar tijd compleet veranderd te zijn, zo is de ervaring van HRM@Work in Zoetermeer. De tijd van ‘aannemen wie je krijgen kunt’ is voorgoed voorbij. De groei in de markt voltrekt zich vooral op sterk innovatieve vakgebieden. Dat vraagt om een heel ander type personeel dan in het recente verleden, waarmee door de werkgever ook anders dient te worden omgegaan.

---

Harrie Heemskerk

---

## HRM@Work ziet personeelwerving elektrotechniek compleet veranderen

# ‘Innovatieve techniek vraagt ander type medewerkers’



HRM@Work is een ‘puur persoonlijk werkend personeelsbemiddelings- en adviesbureau, gespecialiseerd in de elektro- en installatietechniek’. Het zijn de eigen woorden van de initiatiefnemers Marcel Houwers en Hans Glas. “Wij zoeken voor het installatiebedrijf die elektrotechnicus die bij dat bedrijf past. Vervolgens komen beide partijen samen al dan niet tot een overeenkomst. Daar staan wij buiten. Wij zorgen er uitsluitend voor dat we precies weten wat het bedrijf zoekt, wij selecteren kandidaten daarop en we zorgen dat de gesprekken daarna

*Marcel Houwers (l) en Hans Glas van HRM@Work: “Iedere euro personeelskosten moet een optimaal rendement opleveren. Daar moet je als werkgever in de elektrotechniek heel bewust en kritisch mee omgaan.”*

*HRM@Work bemiddelt bij zowel eenmalige projecten als bij structurele personeelsuitbreidingen in de elektrotechniek. Zo konden bijvoorbeeld voldoende installateurs bij elkaar worden gebracht voor de aanleg van de Betuwelijn.*



direct tussen werkgever en kandidaten zo goed mogelijk verlopen.”

“Tot een paar jaar geleden namen installatiebedrijven iedereen aan die ze konden krijgen. Er was werk genoeg en personeel tekort. Door de teruggang in de economie van de afgelopen jaren zijn de marges binnen de installatiebedrijven zwaar onder druk komen te staan. Veel personeel moest helaas afvloeien. Dat betekent, nu de economie weer aantrekt, dat ondernemers uiterst kritisch moeten zijn bij het aantrekken van nieuw personeel. Iedere euro personeelskosten moet een optimaal rendement opleveren. Er kunnen en mogen geen fouten worden gemaakt bij de selectie en aanneming. De markt trekt vooral aan op innovatieve gebieden. Dat vraagt om een ander soort personeel, uit een heel andere tijd en veel hoger opgeleid dan de ouderen die de afgelopen jaren zijn afgevoerd. Daar moet je als

werkgever anders mee omgaan. Dat is onze specialiteit, en daar willen wij de werkgevers in de elektrotechniek bij ondersteunen.”

Persoonlijkheid en bedrijfscultuur tellen daarbij ondanks alle technologische ontwikkelingen nog altijd zwaarder dan opleiding en ervaring, zo blijkt na het eerste jaar van het bestaan van HRM@Work.

#### **Alle elektrotechniek**

Bij de start vorig jaar richtte HRM@Work zich vooral op bedrijven in de gebouwgebonden installatietechniek. Al snel kwamen daar de infrastructurele en industriële installatietechniek bij. De bemiddeling strekt zich uit over zowel tijdelijke en projectgebonden banen als vaste arbeidsplaatsen, en over zowel het aantrekken als het afstoten van personeel. Tot slot kan HRM@Work

bemiddelen bij het onderling in- en uitlenen van personeel door installatiebedrijven.

Het bureau werkt uitsluitend in opdracht van de werkgever, het installatiebedrijf. Niet in opdracht van werkzoekenden. “We komen dus niet ongevraagd bij installatiebedrijven langs met een map werklozen die we aan hen ‘moeten zien te slijten’”, benadrukken Marcel Houwers en Hans Glas.

HRM@Work staat, in tegenstelling tot wat velen denken, niet voor ‘Human Resource Management’, zoals personeelsbeleid tegenwoordig wordt aangeduid. ‘HRM at Work’ betekent ‘Hans, Ruud en Marcel – de drie initiatiefnemers - aan het werk’. Inmiddels bestaat het bedrijf uit meer medewerkers.

Zij gaan altijd persoonlijk op bezoek bij het installatiebedrijf dat hen een ►

*De groei van de elektrotechnische markt komt vooral uit innovatieve vakgebieden. Dat vraagt om een ander type personeel dan in het recente verleden. Werving en selectie dienen daarop te worden aangepast.*

opdracht gunt: "We willen die bedrijven eerst goed leren kennen en weten wat voor man of vrouw ze zoeken. Dat zijn intensieve gesprekken, waarbij wij samen met de ondernemer een helder beeld scheppen van wat zij zoeken. Op basis daarvan selecteren wij de kandidaten. Onze opdrachtgever voert vervolgens zelf de gesprekken met de door ons geselecteerde kandidaten. Het moet immers op de eerste plaats goed zitten tussen werkgever en werknemer. Maar daar geven wij wel directe begeleiding bij."

#### Workshops

HRM@Work houdt daartoe zelfs 'workshops' voor opdrachtgevende installatiebedrijven. Houwers en Glas: "Als wij een goede selectie maken dan is het van belang dat de gesprekken daarna ook zo goed mogelijk verlopen. Veel opdrachtgevers willen dat leren. Wat wij willen is allereerst een duurzame relatie tussen onze opdrachtgever en zijn nieuwe werknemer. Wij willen dat dit vervolgens leidt tot een duurzame relatie tussen het installatiebedrijf en ons. Wij willen onze opdrachtgevers vooral ook op langere termijn (een deel van) de personeelszorg uit handen nemen."

Waarom de specialisatie van HRM@Work in de installatietechniek?

Glas en Houwers: "In onze vorige werkkringen in de personeelsvoorziening waren we al op deze sector gericht. Dat was vanuit algemeen personeelswerk, zodat wij niet de specialisatie konden bieden waar de sector om vroeg. Dat heeft geleid tot de oprichting van HRM@Work, nu kunnen we de installatiemarkt wél bieden waar ze om vraagt."

#### De 'klik'

Hans Glas en Marcel Houwers over hun ervaringen in het eerste jaar: "Wat het economisch nut van onze activiteiten voor de ondernemer in de installatietechniek is, hebben we denk ik met bovenstaande wel duidelijk gemaakt. Hetzelfde geldt voor de manier waarop wij ons van arbeidsbureaus en uitzendorganisaties onderscheiden. De praktijk bewijst dat onze methode goed werkt en onze inschatting dat hier in de elektrotechniek een markt voor is blijkt juist."

"Wij werken nu voor zowel grote en bekende installatiebedrijven als voor MKB-installateurs. Naast advisering voor beide categorieën zoeken wij

personeel van LBO- tot en met HBO-niveau, dat op hun specifieke behoefte is toegesneden. Natuurlijk moeten kandidaten aan specifieke deskundigheidseisen voldoen. Het belangrijkste criterium blijkt ondanks alle ontwikkelingen echter nog altijd de 'klik' tussen de kandidaat en de cultuur van het bedrijf te zijn. Is die goed, dan kan daarna altijd nog gekozen worden voor bijscholing of certificering op specifieke vakgebieden."

"De meeste overeenkomsten die door onze bemiddeling tot stand komen beginnen op basis van een tijdelijke overeenkomst, bijvoorbeeld op projectbasis. Wordt zo'n project een structurele activiteit van het betreffende installatiebedrijf, dan worden de tijdelijke overeenkomsten in vrijwel alle gevallen omgezet in vaste contracten."

#### De markt

De totale personeelsmarkt in de elektrotechniek laat zich nog moeilijk becijferen. Uit cijfers over de eigen activiteiten leidt HRM@Work af dat deze in ieder geval weer groeiende is:

"Het afgelopen jaar hebben wij zo'n 2000 CV's behandeld, streng geselecteerd uit de reacties op onze wervingsactiviteiten in opdracht van installatiebedrijven. Daaruit zijn 600 gesprekken gevolgd. Van die 600 eerste gesprekken hebben er uiteindelijk honderd geleid tot een overeenkomst, de meeste op tijdelijke basis. Tachtig procent daarvan is nu reeds omgezet in een vast dienstverband. De werving, de selectie en de begeleide eindgesprekken zijn dus goed geweest."

#### Groei

HRM@Work heeft nu zo'n vijftig actieve opdrachtgevers waarvoor met regelmaat wordt geadviseerd en bemiddeld. Daarnaast is er een aantal opdrachtgevers waarvoor het bedrijf in de korte periode van haar bestaan pas één keer actief kon zijn.

Glas en Houwers verwachten de komende jaren groei in zowel de installatietechniek als in de eigen activiteiten: "Die twee gaan volledig samen. Een modern installatiebedrijf dat zich wil onderscheiden met innoverende technieken is niets zonder optimaal functionerend personeel. Daar tegenover moet iedere euro personeelskosten een optimaal rendement opleveren. Dat vraagt om een gespecialiseerd personeelsbeleid." ■