

# HRM@GAZINE

MAGAZINE VOOR ELECTRO- EN INSTALLATIETECHNIEK

JAARGANG 1 | EDITIE 1 | SEPTEMBER 2006

## DE ONZIN VAN ADVISERING

Advisering: het is een niet meer weg te denken onderdeel uit het bedrijfsleven van vandaag de dag. In Nederland zijn er inmiddels ruim 2000 externe adviesbureaus gevestigd om te voorzien in de vraag van managers, ondernemers en leidinggevenden. Keuze genoeg dus.

Vaak begint de zoektocht naar een goed advies met een uitspraak als "baat het niet dan schaadt het niet". Of het gaat onder het mom van "je kunt er altijd wel iets van leren". Sommige mensen gaan voor een goed advies zelfs het spirituele pad op. Helaas wordt advisering vaak meer een avontuur, dan een concreet antwoord op de oorspronkelijke vraag. En het hele traject is natuurlijk niet kosteloos.

### Niet doen?

Is advisering dan onzin? Zeker niet. Want een goed advies zorgt er voor, dat mensen op een dusdanige manier van informatie worden voorzien, dat zij hun doelen sneller, beter of gemakkelijker kunnen realiseren. Dat klinkt goed, maar wat als iemand dit zonder het advies even snel kan? Dan heeft u geen adviseur nodig. En als de adviseur geen duidelijk doel stelt, of als affiniteit met de branche ontbreekt? Niet doen. Is de verhouding

tussen kosten en baten niet duidelijk? Nogmaals: niet doen. Wanneer schakelt u dan wel een adviseur in?

### Huiswerk

Voor u een adviseur inschakelt, is het handig om goed uw huiswerk te maken. Dat scheelt veel tijd, geld, energie en ergernis. Het is belangrijk de volgende vragen duidelijk te beantwoorden:

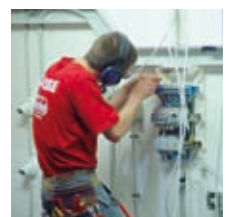
1. Wat moet het advies opleveren?
2. Hoe wil ik dit meten?
3. Wat mag het advies kosten?

Gun uzelf de tijd om deze antwoorden op papier te zetten. De antwoorden helpen u bepalen of een extern advies echt nodig is. Natuurlijk gaat het hierbij ook om gevoel, gedachten, mogelijkheden, blokkades en om de ervaring en kunde van de adviseur. Maar dat is pas relevant nadat u uw huiswerk hebt gemaakt. Blijkt de advisering dan echt nodig, prima.

### HRM Advies

HRM Advies is onderdeel van HRM@WORK en is daarmee uitsluitend bedoeld voor bedrijven die werken binnen de ET, WT, en/of ST. HRM Advies geeft advies op het gebied van:

- Leiderschap en gedrag
- Opleiden en trainen
- Gesprekken (sollicitatie, functionering, beoordeling)
- Mediation
- Reorganisatie



Reorganiseren is nooit eenvoudig. Kies je daarbij ook nog voor een radicale koerswijziging, dan neem je niet de gemakkelijkste weg. Is de markt er naar? Is er intern voldoende steun? Zijn de juiste mensen in dienst? Jan Langelaar, Directeur Operaties van GTI West Utiliteit, kan er over meepraten.

HET VERNIEUWDE GTI:

# EEN UITDAGING VOOR WERKNEMERS

Ik ben duidelijk in wat ik wil: GTI West Utiliteit moet nummer 1 worden in Nederland.

Begin 2005 zag de toekomst van GTI West Utiliteit er niet al te rooskleurig uit. De organisatie opereerde voornamelijk in een prijsvechtersmarkt en had het zwaar. Een ingrijpende reorganisatie kon niet uitblijven. Ruim een jaar later begint de koerswijziging succes te sorteren. Een monoloog over een nieuwe marktfocus en de gevolgen voor onder andere de personele bezetting:

**Marktfocus**

"Ik ben duidelijk in wat ik wil: GTI West Utiliteit moet nummer 1 worden in Nederland. Opdrachtgevers moeten bij wijze van spreken niet meer om ons heen kunnen. Om dat te kunnen bereiken hebben we hard ingegrepen. Er is dus echt wezenlijk iets veranderd. Wij wilden ons onderscheiden in de markt en dat is gelukt dankzij een nieuwe marktfocus. Deze focus kent 3 uitgangspunten: 'Customer Intimacy', 'Operational Excellence' en 'Product Leadership'. 'Customer Intimacy' wil zeggen dat we in alle facetten dicht bij de klant willen staan. We zoeken naar de oplossing voor de vraag achter de vraag. Wij zijn in denken en doen flexibel en streven naar een partnership. Alleen dan kun je jouw toegevoegde waarde aan de klant laten zien. Met Operational Excellence zorgen we ervoor dat we onze installaties zeer efficiënt aanbrengen. Dus minder tijd doorbrengen bij de klant op locatie. Tot slot Product Leadership. GTI wil leidend zijn in haar producten en concepten. Dus kijken we ook kritisch naar bijvoorbeeld bestaande contractvormen voor

beheer, onderhoud en service: alles kan beter."

**Operational Excellence**

"Er is over de nieuwe marktfocus veel te vertellen, maar Operationel Excellence wil ik er graag uit lichten. In het kader van dit uitgangspunt hebben we ons gericht op modulair bouwen. Dit betekent dat we waar het kan, alles zoveel mogelijk fabrieksmatig voorbereiden. Vroeger kwamen de elektriciens en de monteurs voor water, gas en verwarming apart naar een projectlocatie. Iedereen deed wat hij moest doen en ging weer weg, er was nauwelijks overleg en alle installaties werden gemonteerd volgens andere opvattingen. Dit hebben wij veranderd. GTI West Utiliteit is in staat alle disciplines te integreren, te prefabriceren en te installeren. In plaats van veel tijd bij de klant door te brengen, wordt nu het complete installatieplan tot in detail voorbereid. In onze werkplaats in Nieuwegein worden alle elementen geïntegreerd in zogenaamde modules. De modules gaan met speciale vrachtwagens naar de projectlocatie en worden in één keer op de juiste plaats gehangen. Deze nieuwe aanpak heeft heel veel voordelen. Eén daarvan is dat de doorlooptijd van een project aanzienlijk verkort wordt, de installaties worden immers al in de fabriek samengesteld."

**Win-win-win**

"Deze aanpak heeft uiteraard gevolgen voor de taken van onze medewerkers. Het beheersen van het

logistieke proces is veel belangrijker geworden en een goede technische voorbereiding is van essentieel belang. De rollen van projectleiders, werkvoorbereiders en tekenaars zijn duidelijk veranderd. Optimale communicatie is van levensbelang voor multidisciplinaire projecten, daarom zijn alle disciplines bij elkaar in één ruimte gehuisvest. Om de personeelsbezetting goed in te vullen werken we samen met HRM@WORK. Zij denken verder dan de vacature, net zoals GTI West Utiliteit doet voor haar opdrachtgevers. HRM@WORK snapt onze cultuur, verplaatst zich in ons denkproces en heeft daarom een toegevoegde waarde voor ons. Ze ontstijgen duidelijk hun concurrenten, zo is bijvoorbeeld de voorselectie ontzettend goed. Ik weet vooraf al zeker dat een kandidaat voor 90% geschikt is voor de functie. Dan heb je heel snel een goede match. Dan ben ik blij, is de kandidaat blij en is HRM@WORK blij. Een win-win-win situatie dus."

**Iedereen wil erbij horen**

"Voor mij is 1 ding duidelijk: onze branche heeft behoefte aan drastische verandering. We moeten gewoonweg een stuk innovatiever worden om te kunnen overleven. Dit geldt zowel in de richting van onze opdrachtgevers als in de richting van potentiële werknemers. Voor

• JAN LANGELAAR



de eerste groep is de utiliteit een grote kostenpost: dus moet de markt met intelligentere installaties komen. Installaties die optimaal zijn in comfort, maar wel flexibel en kostenefficiënt geïnstalleerd kunnen worden.

Daarnaast staat de branche voor potentiële werknemers nu niet bepaald bekend als uitdagend. Het is een feit dat steeds minder mensen kiezen voor een baan in de utiliteit, terwijl er wél uitdagende ontwikkelingen zijn. Dus ook naar potentiële werknemers moeten we laten zien dat er hier een toekomst ligt. Dat er intelligente mensen gevraagd worden, die aan high tech projecten kunnen en willen werken. Bij GTI West Utiliteit werken we hier hard aan. We willen laten zien dat het bij ons gebeurt. En dit blijkt te werken: opdrachtgevers weten ons te vinden en ook werknemers zien dat er bij GTI een uitdaging ligt. Langzaam maar zeker wil iedereen erbij horen, voor mij het bewijs dat we de goede weg zijn ingeslagen."



Werknemers zien dat er bij GTI een uitdaging ligt.

Workshops

WORKSHOP 'SOLLICITATIEGESPREKKEN AFNEMEN'

# NOOIT TE OUD OM TE LEREN!

In oktober staat de workshop 'sollicitatiegesprekken afnemen' weer op de agenda. Het is de vierde maal dat HRM@WORK deze succesvolle workshop organiseren. In deze HRM@GAZINE wordt de workshop alvast uitgelicht. Aan het woord is Harry de Haan, bedrijfsleider bij de divisie Infra en Industrie van Homij Technische Installaties. Harry leidt een organisatie met ongeveer 70 werknemers en voert nagenoeg alle sollicitatiegesprekken, op verschillende niveaus. Hij was één van de deelnemers aan de workshop van het afgelopen jaar.

**Klankbord**

"Ik heb nooit bewust geleerd hoe je sollicitatiegesprekken kan voeren. Ik doe het op gevoel en dat gaat me prima af. Toch heb ik besloten om aan de workshop deel te nemen. Dat had twee redenen. Enerzijds vind ik dat je nooit te oud bent om te leren. Zo'n bijeenkomst is altijd nuttig. Anderzijds ben ik binnen onze divisie eigenlijk de enige die zich veel met sollicitatiegesprekken bezig houdt. Een echt klankbord ontbreekt dus. In de workshop kan ik mijn ervaringen kwijt. Zowel bij de mensen van HRM@WORK, als bij de andere deelnemers. Dat is natuurlijk heel prettig."

Tijdens de workshop is er dus voldoende ruimte om ervaringen uit te wisselen. Iedereen heeft een eigen kijk

op sollicitatiegesprekken en hanteert andere werkwijzen. Ook Harry: "Waar ik op let, is dat ik eerlijk laat zien waar Homij voor staat. Ik probeer de kandidaat duidelijk te maken wat de bedrijfscultuur is. Vervolgens moet het gesprek, door de antwoorden en houding van de kandidaat, zich zo ontwikkelen dat ik er achter kom of de kandidaat in die cultuur past. Ik ben daarbij niet bang om mensen direct een spiegel voor te houden."

**Leerdoelen**

HRM@WORK wil met de workshop enkele doelen bereiken, bijvoorbeeld de bewustwording van objectiviteit. Harry: "Dat is inderdaad een punt dat duidelijk naar voren kwam en ook bij mij is blijven hangen. Het gaat er om of iemand uit kan blinken in zijn werk. Niet om het feit of ik met diegene een biertje kan drinken. Dat is soms erg lastig, maar het onderscheid is wel noodzakelijk. Wat ik ook een belangrijk punt vond, is dat een sollicitatiegesprek een breder doel kan hebben. Het is namelijk ook een kans om Homij aan de markt te presenteren. Die kans moet je pakken."

In oktober is er dus een nieuwe workshop 'sollicitatiegesprekken afnemen'. Wilt u zich opgeven voor deelname? Bel ons even, 079-7502217.



# DE SHORTLIST

HRM@WORK onderscheidt zich graag. Dat doen we met een magazine, een workshop of een originele attentie. Maar het belangrijkste is dat HRM@WORK u de kandidaten voorstelt waar u om vraagt.

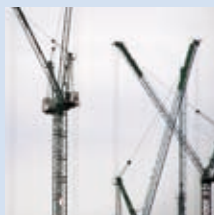


Daarmee willen we ons blijven onderscheiden, want slechts een stapel CV's doorsturen kan iedereen. HRM@WORK gaat bij het werven en selecteren van kandidaten dus uit van uw vraag en niet van een aanwezig personeelsbestand. Maar dat is niet nieuw, u bent het van ons gewend.



## Arbeidspool

HRM@WORK werkt dus niet vanuit een arbeidspool of vanuit een bestand met beschikbaar personeel. Toch ontvangt u eens per drie weken een e-mail met een verkort overzicht van beschikbare kandidaten. Is er dan toch sprake van een dergelijk bestand?



Nee. Wij werven en selecteren kandidaten altijd naar aanleiding van uw vraag. En dus niet om een arbeidspool te vullen of een bepaalde workload te creëren. Maar het gebeurt wel dat we voor één vacature meerdere geschikte kandidaten werven. En er kan er

natuurlijk maar één de gelukkige zijn. Op deze manier ontstaat er wel een korte, dynamische lijst van kandidaten die gesolliciteerd hebben, beschikbaar zijn en geschikt kunnen zijn voor een soortgelijke baan. Veel van onze opdrachtgevers gebruiken de shortlist om trends in hun de markt vast te stellen of om te kijken naar mogelijk interessante kandidaten voor hun organisatie. In het laatste geval wordt er vrijwel altijd gevraagd naar een CV van de kandidaat.

## Apart?

Dit wil overigens niet zeggen dat we met onze shortlist iedereen blij kunnen maken. Dat blijkt wel uit deze aparte reactie van een prospect, die onze shortlist ontving: "Wij zijn principieel tegen personeel. Laat iedereen maar voor zichzelf beginnen". Ja, dat kan natuurlijk ook. Maar we hopen dat onze shortlist voor u ooit wel eens van waarde kan zijn!

## DATA SPECIALS

September 2006

- GP Monza Italië

Oktober 2006

- 4<sup>e</sup> workshop sollicitatiegesprekken afnemen

November 2006

- Night of the Proms

December 2006

- Feestmaand



## COLOFON

HRM@WORK

Croesinckplein 24-26  
2722 EA Zoetermeer

Postbus 322  
2700 AH Zoetermeer

T 079 - 750 22 17  
F 079 - 750 22 16  
www.hrmatwork.nl  
info@hrmatwork.nl

### Redactie:

Hans Glas  
Marcel Houwers  
Sander Goudswaard

### Concept & Productie:

JPGDANCE  
creativity & technology in marketing

www.jpgdance.nl