

Denk na over imago en identiteit

“Ga niet als keurslager naar sollicitant kijken”

Een vacature is tegenwoordig niet zomaar vervuld. Niet alleen selectie via het voeren van sollicitatiegesprekken is belangrijk. Ook het werven van gekwalificeerde kandidaten vergt steeds meer aandacht. Een aantal tips van Hrm@work dat personeel werft voor de elektro- en installatietechniek en twee keer per jaar workshops houdt over dit onderwerp.

Hrm@work staat voor Hans, Ruud en Marcel aan het werk. De voornamen zijn van de drie oprichters, die in juni 2004 begonnen met hun bedrijf. Daarvoor werkten ze 25 jaar in de personeelsbemiddeling. Ze zijn alleen actief in de elektro- en installatietechniek. Enerzijds omdat ze in de branche werkten of er veel affiniteit mee hebben. En anderzijds omdat ze niet te breed de markt in willen. Tien procent van de omzet komt uit advi-

sering en de overige negentig procent uit personeelsbemiddeling.

Schaap met 3,5 poten

Veel installatiebedrijven geven de werving van personeel graag grotendeels uit handen. Hans Glas: “Nadat we met een elektro- of installatiebedrijf hebben kennism gemaakt melden zij hun (klant)vraag bij ons aan. In de huidige markt is de klantvraag voor 99 procent een vacature. Wij nemen

deze klantvraag persoonlijk op waar bij wij vooral zoeken naar die elementen die de vacature uniek maken: wat doet een projectleider bijvoorbeeld precies bij dit bedrijf en in welke omgeving is men actief: in de bouw van ziekenhuizen, of bijvoorbeeld fabriekshallen. En hoe is de sfeer in het bedrijf. En wij willen graag van de klant horen welk type medewerker hij zoekt.”

Vervolgens zoekt Hrm@work kandidaten die aan de wensen van de klant voldoen. Er komen advertenties in kranten, op websites en ook worden hierin betrokken goede kandidaten uit eerdere sollicitatieprocedures, die het net niet werden maar nog steeds op zoek zijn naar een nieuwe job. Marcel Houwers is verantwoordelijk voor de sollicitatiegesprekken, een kleine 600 per jaar: “Werkgevers zijn doorgaans op zoek naar het spreekwoordelijke schaap met de 5 poten. Maar vaak heeft de kandidaat er maar 3,5. Het is dan aan ons om bij de werkgever inzichtelijk te maken waar eventuele tekorten of overkwalificaties liggen. Soms is dat lastig. Wij hadden drie sollicitanten voor een vacature voor een chef-monteur. De man met het beste cv gedroeg zich onbeschoft. De tweede had zijn opleiding niet afgemaakt en toonde weinig initiatief. Wij adviseerden de klant nummer drie te nemen. Hij was ooit begonnen als loodgieter en werkte nu vier jaar in de horeca. Hij had aantoonbare ervaring in leidinggeven en snapte wat een klant is. En hij begreep dat werkbonden belangrijk zijn voor het versturen van de factuur. De technische vaardigheden kon hij verder ontwikkelen. De klant aarzelde, maar vroeg ons later om nog precies zo'n medewerker.”

Voor bedrijven die er voor kiezen zelf

Hans Glas (l) en Marcel Houwers (r) van Hrm@work: “Vaak krijgen mensen die het hardst werken en minst roepen, de minste aandacht.”



de sollicitatiegesprekken te voeren heeft Houwers een advies: "Ga als je een gesprek voert niet als een keurslager naar de sollicitant kijken. En als blijkt dat de kandidaat niet geschikt is voor de functie, zorg dan dat hij of zij toch met een positief gevoel de deur uit gaat. Het is beter dat iemand denkt 'ik ben afgewezen, maar het is een goed bedrijf' dan dat hij denkt 'ik ben aangenomen, maar heb twijfels bij het bedrijf'. En zorg bij het kiezen tussen verschillende kandidaten voor een vaste structuur in de gesprekken. Alleen dan kun je de sollicitanten onderling vergelijken."

Krappe arbeidsmarkt

Ook Hrm@work ondervindt dagelijks dat er steeds minder technisch personeel beschikbaar is. Glas: "De instroom in de branche is laag, maar er is wel uitstroom. En dat terwijl de vraag naar personeel juist groeit. Daarom zetten we ons ook op strategisch niveau in om de instroom in de branche te vergroten. Onder meer via de workshops. We prikkel(d)en de deelnemers om over imago en identiteit van hun bedrijf na te denken. Iemand merkte dat er iets niet klopte: hoewel volgens de bedrijfsfilosofie de klant op één staat, parkeerde de directeur pal naast de voordeur en niet de klant/bezoeker."

De branche is niet zo gewend aan het credo 'be good and tell it'. Mede omdat er veel technici aan het roer staan, vermoeden Glas en Houwers. Want die hebben vaak minder oog voor de pr. "Andere branches zoals de ict, media en toerisme hebben jongeren wellicht minder te bieden, maar door een vlot imago weten ze hen toch beter te trekken. Idealiter doet iedereen in de branche aan pr. Zoals de monteur die op een verjaardag enthousiast over zijn werk vertelt en niet de nadruk legt op de eventueel minder prettige kanten.

Glas en Houwers zijn niet somber over de branche. Ze constateren dat een aantal bedrijven goed bezig is: "Neem Siemens, die bijvoorbeeld met borden langs de A12 een link legt tussen een winkelwagentje en industriële automatisering. Goede bedrijven heb-



"Zorg bij het kiezen tussen verschillende kandidaten voor een vaste structuur in de gesprekken."

ben aandacht voor de medewerkers, betalen nette salarissen, komen na wat ze afspreken en hebben leuke projecten. Dat trekt nieuwe medewerkers en bindt het bestaande personeel. Een deel van de bedrijven is inmiddels veranderd. Sterker nog: we hebben nog nooit zo'n grote veranderingsbereidheid meegemaakt. Desondanks is niet iedereen er bijvoorbeeld van doordrongen dat het voor de branche essentieel is om te investeren in scholing. Het is tekenend dat wij maar een paar bedrijven kunnen noemen die actief zijn met het opleiden van jonge mensen. Een behoorlijke groep doet daar weinig tot niets aan, maar trekt wel medewerkers weg bij bedrijven die het goed doen. De scholen kunnen ook iets doen, vooral door oprechte belangstelling voor de leerling te tonen en het onderwijs af te stemmen op zijn of haar interesse."

Buitenland

Volgens Glas en Houwers is het onontkoombaar dat er buitenlands personeel in Nederland aan de slag gaat. "Er komen al jaren monteurs uit Duitsland en Polen, maar intussen is er ook interesse in teknaars, ontwerpers en projectleiders. We zijn daar

onlangs mee bezig geweest, met als resultaat dat volgend jaar zes Duitse studenten stage komen lopen bij een aantal installatiebedrijven. Dat kan de eerste stap zijn naar nieuwe instroom in de branche. De vraag naar personeel is te groot, om dit soort initiatieven niet te nemen."

Tot besluit adviseren Glas en Houwers installateurs om de zorg voor het personeel de hoogste prioriteit te geven. "Zorg dat je er als eindverantwoordelijke zelf mee bezig bent. Ga langs de scholen en investeer in de contacten. En motiveer het personeel. Vaak krijgen mensen die het hardst werken en minst roepen, de minste aandacht. De ondernemer denkt 'dit is mijn beste vent', maar de persoon in kwestie hoort het nooit. En wees bij de selectie van medewerkers niet té kritisch. Bedenk dat het schaap met de vijf poten niet bestaat en dat iedereen dezelfde perfecte cv's zoekt!" **G**

De volgende Workshop Werving Medewerkers & Bevorderen Instroom Branche is op woensdag 11 april 2007 van 16.00 – 19.00 uur in Zoetermeer. Meer informatie: www.hrmatwork.nl.