

Duitse instroom bij Warmtebouw Utrecht dankzij duurzame bemiddeling van HRM@WORK

# Goed luisteren is (g)een kunst!

V.l.n.r. Marcel Houwers,  
Herman Schiltkamp,  
Hans Glas

'WE HEBBEN PERSONEEL NODIG EN HET LIEFST MORGEN OF NOG LIEVER NU METEEN.' EEN KREET DIE WERKGEVERS NOG WEL EENS SLAKEN. ZEKER IN EEN TIJD MET EEN TOENEMENDE DRUK OP DE ARBEIDSMARKT. DE ECONOMIE GROEIT, DE ORDERPORTEFEUILLE GROEIT MAAR OOK HET GEBREK AAN GOED OPGELEIDE VAKBEKWAME MEDEWERKERS GROEIT. MET ACH EN WEE ROEPEN KOM JE OOK NIET VERDER, EN BLIJVEN STAREN NAAR EEN HALF LEEG (OF IS HET HALF VOL?) GLAS SCHIET OOK NIET OP. MAAR WAT DAN?

Volgens HRM@WORK gaat het op de eerste plaats om het denken in oplossingen en mogelijkheden: niet kijken wat er allemaal niet kan, maar na een goede analyse kansen creëren, want die zijn er ... altijd. Ook als het gaat om het vinden van nieuwe medewerkers in de elektro-installatietechnische branche.

## Positieve uitstraling

In de visie van HRM@WORK draait het om duurzame bemiddeling. Hans Glas legt uit: 'Wij gaan bij werving en selectie altijd uit van de vraag. Wij hebben dus geen bakken met medewerkers waar we er zo af en toe eens eentje uithalen. U

vraagt en wij draaien? Daar passen wij nadrukkelijk voor. Natuurlijk nemen wij werk uit handen van het bedrijf, maar dat gebeurt pas nadat duidelijk is wat er wordt verwacht. En niet alleen van ons, maar ook van het bedrijf. Er moet, wat ons betreft, altijd sprake zijn van tweerichtingsverkeer. Dat heeft als consequentie dat wij onderscheid maken in de bedrijven waar we zaken mee doen. Dat klinkt wellicht wat hoogdravend, maar de praktijk heeft uitgewezen dat een en ander prima werkt. Achterliggende gedachte daarvan is dat duurzame bemiddeling niet alleen vruchten afwerpt voor de vraag bij de werkgever, maar ook een positieve uitstraling heeft op de branche als geheel.'

*"Er moet altijd sprake zijn van tweerichtingsverkeer"*

## Wisselwerking

Onderscheid bij bedrijven? Hans Glas vervolgt: 'Innovatie, investeringen zowel in zaken als in medewerkers, efficiency, keuze's die worden gemaakt ... het zijn maar een paar aspecten die in dit verhaal meewegen, maar het zijn wel allemaal aspecten die ook terug zijn te vinden in onze eigen organisatie. Wij stellen ons pro actief op en verwachten die opstelling ook van onze klanten. Die wisselwerking, vraag het onze klanten, heeft altijd een meerwaarde.'

Ambitie en pro activiteit. Hard nodig in een vakgebied waar door uiteenlopende oorzaken steeds minder belangstelling voor is.

## Resultaten

Herman Schiltkamp van Technisch Adviesbureau-Installatiebedrijf Warmtebouw Utrecht (advies, ontwerp, installatie en beheer van technische installaties voor airconditioning, warmte-techniek, luchtbehandeling, energierugwinning en geo-thermische energie-opslag) is aangeschoven en knikt instemmend. 'Wij doen al een paar jaren zaken met HRM en tot volle tevredenheid. En dat is terug te leiden tot hun maar ook onze visie met betrekking tot de manier waarop je je bedrijf wilt runnen. Met natuurlijk daarbij het respect voor ieders eigen winkel. Voor ons is denken in oplossingen en het aanboren van nieuwe mogelijkheden altijd het vertrekpunt. En dat geldt ook voor HRM, maar net zo goed voor onze andere relaties. Wat HRM betreft: zij komt met concrete initiatieven waar resultaten mee worden geboekt. Een praktisch voorbeeld is de instroom van een aantal Duitse studenten. Wij hebben er ook één en zijn er hartstikke blij mee. Zoals het nu er naar uitziet komt ze na haar stage vast bij ons in dienst. Waarom? Heidi is prima opgeleid, misschien nog wel wat beter dan Nederlandse studenten, heeft ambitie en talent maar minstens



zo belangrijk is dat ze het bij ons naar d'r zin heeft. En dat zegt uiteraard ook iets over ons bedrijf: ze is snel in de club opgenomen.'

## Ambitie en enthousiasme

Marcel Houwers van HRM@WORK valt Schiltkamp bij: 'En dat bedoelen we nu met duurzame bemiddeling. Natuurlijk gaat het ook wel eens mis. Maar als je beiden dezelfde lijn voorstaat, uitgaat van een duidelijke strategie en niet van een ad hoc beleid, bereik je veel. Wees helder, zeg wie je bent en wat je wil en waarom. Juist als je op zoek bent naar nieuwe medewerkers. Nieuwe medewerkers die niet alleen hun vak verstaan, maar ook graag bij je willen komen werken en zich verder willen en kunnen ontwikkelen. Als je ambitie en enthousiasme verwacht, straal dat dan ook uit.'

Behalve bij Warmtebouw Utrecht werden via HRM ook stagiaires (allen van de technische hogeschool in Zwickau geplaatst bij De Jong Installatietechniek (Schiedam) en GTI Utiliteit West (Capelle aan den IJssel).

We zeiden het al: HRM@WORK doet veel meer dan werven en selecteren, logisch als je bedenkt dat zij een constructieve bijdrage wil leveren aan de branche als geheel. Vandaar dat HRM@Work zich ook bezighoudt met het gericht adviseren en het ontwikkelen van medewerkers binnen het HRM-vak. Dat gebeurt onder meer middels het organiseren van workshops.

Tekst: Bob de Jong

*"Wees helder, zeg wie je bent, wat je wil en waarom"*