

DE WERKWIJZE VAN HRM@WORK

Bij HRM@WORK gaan we uit van de klantvraag. We hebben geen database met cv's waar we uit 'putten'. Kandidaten kiezen bewust. We zoeken kandidaten die geschikt zijn voor de vacature en passen bij het bedrijf. We vinden zo'n kandidaat door consequent de volgende stappen te zetten:



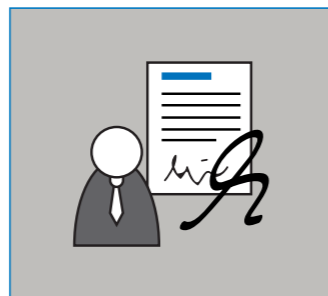
1. De vacature opnemen

Wij nemen graag opdrachten aan die bij de opdrachtgever tot in detail zijn besproken.



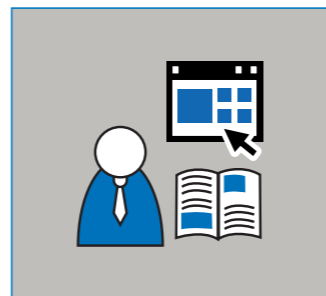
2. Bepalen uniek wervingsprofiel

Wij beschrijven de vraag van onze opdrachtgever. Dit is een combinatie van het bedrijfsprofiel van onze opdrachtgever, de cultuur en het functieprofiel.



3. Akkoord uniek wervingsprofiel

Een juiste afstemming is essentieel voor een goed verloop van het wervingsproces. Wij vertegenwoordigen uw bedrijf door proactief en creatief te communiceren met de arbeidsmarkt en potentiële kandidaten te informeren over uw vacature.



4. Werving

Na akkoord op het profiel gaat de werving van start. HRM@WORK werft hoofdzakelijk online, op de belangrijkste jobboards en op de website van HRM@WORK. Indien gewenst kan de werving op maat worden gemaakt en uitgevoerd.



5. Sollicitatiegesprek

Na beoordeling van de reacties nodigen wij mogelijk geschikte kandidaten uit voor een sollicitatiegesprek. Dit gesprek wordt geleid door een specialist met ervaring in het werven en selecteren én met gedegen - technische - vak kennis.



6. Voorstellen kandidaten

Vervolgens stellen wij een of meerdere kandidaten voor. Daarbij spelen wij open kaart. We gaan voor de lange termijnrelatie. Dus ook eventuele ontwikkelpunten van de kandidaat worden besproken.



7. Sollicitatiegesprek

Eén of meerdere kandidaten worden door de opdrachtgever uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Na afronding van deze gesprekken beslist de opdrachtgever of de kandidaat wordt afgewezen of een voorstel voor een overeenkomst ontvangt.



8. Overeenkomst

Opdrachtgever en kandidaat maken samen afspraken met betrekking tot de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Indien gewenst adviseert HRM@WORK hierbij.

Meer weten over de werkwijze van HRM@WORK?
Neem dan contact op met info@hrmatwork.nl of 079-3631610.

HRM@WORK

HRM@WORK

Heliumstraat 40, 2718 SL Zoetermeer

Postbus 322, 2700 AH Zoetermeer

T 079 - 363 16 10 F 079 - 361 32 47

W www.hrmatwork.nl E info@hrmatwork.nl

Redactie:

Hans Glas, Marcel Houwers, JPGDance

Concept & Productie: www.jpdance.nl

jpdance
creativity & technology in marketing

HRM@GAZINE

HRM@WORK IS HÉT BUREAU VOOR
ELEKTRO- EN INSTALLATIETECHNIEK

JAARGANG 4

EDITIE 6

JUNI 2010

"ER IS EEN REGELMATIG LIJNTJE TUSSEN MIJ EN HRM."

De A. De Jong Groep bestaat sinds 1877. Aan het roer staat Albert de Jong, de vierde generatie. HR-manager Marloes Jonkman (26) studeerde rechten en volgde een leergang Personeelwetenschappen. Naast haar werk doceert ze Arbeidsrecht. Marloes Jonkman werkt met 180 mensen in 4 business units.

Installatietechniek is een mannenwereld, hoe ervaar je dat?

"Echt heerlijk. Haha. Er werken hier nu zestien/zeventien vrouwen, waarvan 1 mijn directe collega op PZ is, dus de verhouding is nog een beetje scheef. Ik zou het ook heel leuk vinden om vrouwelijke projectleiders te mogen aannemen. Het zijn nog altijd mannelijke studenten die voor de techniek kiezen. Maar ik sta mijn mannetje hier wel hoor, alhoewel er wel eens een schuine mop over tafel vliegt."

Jullie hebben een prijs gewonnen.

"Ja, wij zijn winnaar van de Rotterdamse ondernemersprijs 2009. Wij mogen ons een jaar lang 'Rotterdamse onderneming van het jaar' noemen! De Jong is een flink gegroeid familiebedrijf, met oog voor de mens. Het is een hechte club."

Is het lastig om gekwalificeerd personeel te vinden?

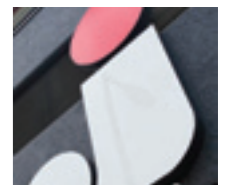
"Dat is het. We proberen al vroeg zichtbaar te zijn op de VMBO's en MBO's. Daar halen we veel stagiairs vandaan. Dat bevordert de instroom. HRM@WORK doet dat

ook, onder andere op de Duitse markt. Veel stagiairs blijven hangen bij De Jong. Vorige maand heeft HRM@WORK een heel goede actie voor ons ondernomen. Binnen een bedrijf had het personeel collectief besloten zich aan te melden. Samen met Jan-Bart Bij de Vaate (HRM@WORK) hebben we vier mensen direct aangenomen. Hierdoor was ook onze langst openstaande vacature van Installatietechnicus ingevuld. Binnen de business unit installatietechniek hebben we nu nog maar twee vacatures."

Hoe staan jullie tegenover werving- en selectiebureaus?

"Over het algemeen niet positief. Voor installatietechniek, een wereld op zich, moet je als werving- en selectiebureau wel iets weten van de markt.

Ik word platgebeld door werving- en selectiebureaus, uitzend- en detachingsbureaus. Ik ben erg terughoudend geworden, want ze zijn vrij agressief in hun benadering. Vroeger was mijn agenda gevuld met afspraken; ze beloofden gouden bergen. Maar ook als die bureaus, naar eigen zeggen, de geschikte kandidaat hadden gevonden,



• Marloes Jonkman

IN DEZE EDITIE

• Interview HR-manager Marloes Jonkman

• Corporate Recovery

• De werkwijze van HRM@WORK

Lees verder op pagina 2 >

HRM@WORK

“Ze dragen uit, dat installatietechniek hun specialisme is. En dat is maar goed ook. Ze specialiseren zich.”



HRM@WORK steekt enorm veel energie, tijd en geld in instroom van gekwalificeerd personeel.



waren de meningen daarover erg verdeeld, omdat ze onvoldoende branchekennis hebben.”

Waarom hebben jullie toch gekozen voor HRM@WORK?

“Als we een vacature hebben voor een afdelings-secretaresse, worden we bedolven onder de sollicitatiebrieven. Helaas is dat niet het geval bij de technische functies. Bij HRM@WORK is dit punt juist de core business; zij weten alle mogelijkheden te benutten.”

Het is dus hun specialisatie. Klopt?

“Ze dragen inderdaad erg uit, dat installatietechniek hun specialisme is. En dat is maar goed ook. Ze sluiten andere terreinen uit en specialiseren zich. Ze laten zien dat ze weten waar ze over praten. Ze kunnen gelijk op niveau meepraten en begrijpen wat ik zoek.”

Hoe kregen jullie contact?

“Wat ik heb gehoord rijden de heren van HRM@WORK in bestickerde auto’s. Onze directeur van de business unit Installatietechniek reed een keer achter zo’n auto en las op de achterruit ‘specialist in installatietechniek’. Dat heeft hij in het achterhoofd gehouden. Zo eenvoudig werken die dingen.”

Wat vond je van de aanpak van HRM@WORK?

“Bijzonder. Ze kwamen zelf naar ons toe; een

aantal mensen van eenzelfde bedrijf had zich aangemeld. HRM@WORK dacht direct aan ons. Wij hebben snel gehandeld, zodat na de individuele gesprekken iedereen binnen twee weken wist of hij was aangenomen of niet. Normaal kom je zelf eerst naar het bureau toe en zeg je: ‘Ik heb een opdracht, zoek mee.’ Het was heel leuk dat HRM@WORK daar zelf mee kwam. En uit het feit dat ze keurige vacatureteksten schrijven, blijkt dat ze verstand van zaken hebben.”

Heb je meer ervaringen met HRM@WORK?

“Ja, we hebben de afgelopen jaren drie Duitse stagiairs gehad, waarvan een in dienst is gekomen. Verder is HRM@WORK continu pro actief. En zodra ik een bijzondere vacature heb, is er regelmatig een lijntje tussen mij en HRM@WORK.”

Zou je HR-collega’s HRM adviseren?

“Jazeker! Maar altijd complementair aan je eigen HR werving/selectie activiteiten.”

Welke specifieke vacatures leg je dan bij HRM@WORK neer?

“Hogere en moeilijk vervulbare functies, zoals projectleiding, manager engineering, installatietechnicus en calculator.”

Hoe zie je de toekomst met HRM@WORK?

“Positief. Ondanks dat het een commercieel bedrijf is, vervullen ze ook een maatschappelijke functie; dat spreekt mij erg aan. Ze promoten de techniek en bevorderen de instroom. Ze kijken gewoon verder dan de eigen belangen. De branche is daardoor een potentiële technet rijker. Dat blijkt uit ook hun inspanningen in Duitsland. Ik vind dat van grote waarde voor de branche.”

Tot slot twee stellingen:

HRM@WORK snapt onze bedrijfscultuur.

“Mee eens.”

HRM@WORK gaat voor de perfecte match.

“Absoluut. Het is gebeurd dat ik in de HRM@WORK shortlist iemand zag staan waarvan ik dacht, ‘Wat gek, waarom hebben ze die nog niet voorgesteld?’. Dat baseerde ik op woonplaats en wat achtergronden. Dan bel ik ze op en vertellen ze mij dat ze De Jong toch iets te hoog hebben zitten voor deze kandidaat en dat die beter past bij een ander bedrijf. Heel duidelijk die serieuze afweging. Dat geeft veel vertrouwen.” ■

Waarom is HRM@WORK graag betrokken?

Het meest eenvoudige en eerlijke antwoord is: omdat de uitvoering van reorganisaties vaak niet zo goed gaan. Te hard, te bot of ondoordacht. Soms ook te zacht of te weinig besluitvaardig. Voor een gedupeerde werknemer reorganiseert de (ex)werkgever zelden goed. Het resultaat is dat de sector wordt geconfronteerd met gediplomeerde en ervaren mensen, die het elektro- en installatievak verlaten vanwege ‘dat rotvak’. De werkelijkheid is dat het niet aan het vak ligt, maar dat ze in het vak een of meerdere keren zijn geconfronteerd met een werkgever die niet goed heeft gereorganiseerd. Het vak is in dit geval niet ‘rot’; ‘rot’ is de wijze van reorganiseren. [10]

HRM@WORK steekt enorm veel energie, tijd en geld in instroom van gekwalificeerd gediplomeerd personeel in de branche. Dat is goed, nuttig en daar blijft HRM mee doorgaan. Het is echter onhandig om energie, tijd en geld te steken in instroom als er ook uitstroom plaatsvindt - onder andere - door een slecht uitgevoerde reorganisatie. [11]

Wat biedt HRM@WORK bij de reorganisatie?

Op de allereerste plaats: permanente actuele marktkennis. HRM@WORK informeert en stelt en beantwoordt relevante vragen. Hoe hebben andere elektro- en installatiebedrijven gereorganiseerd? Volgens welke strategie(mix)? Alleen of met andere partijen? Wat is het resultaat?

Een willekeurig voorbeeld

Een beveiligingsbedrijf in Delft bestond uit twee afdelingen, bouwkundige beveiliging en elektronische beveiliging. De laatstgenoemde afdeling bestond uit 15 personeelsleden. De afdeling leed verlies en er waren geen uitzichten op verbetering van de resultaten. De mensen waren niet intern over te plaatsen. De directie besloot tot een recovery. Dat hield in dat er voor 13 mensen ontslag werd aangevraagd op bedrijfseconomische gronden.

Vermoedelijke kosten: 42.000 euro.

Een elektronisch beveiligingsbedrijf in Rotterdam wilde graag uitbreiden met een compleet projectteam. Men had al eerder tegen ons gezegd niet geïnteresseerd te zijn in een projectleider of een werkvoorbereider, wel in een compleet team met projectleider, calculator, engineer, werkvoorbereider, tekenaar en zes monteurs. HRM bracht partijen bij elkaar; 10 mensen ‘migreerden’ van het ene bedrijf naar het andere.

Zwarte cijfers

Het Delftse beveiligingsbedrijf genereert sindsdien zwarte cijfers. De ontslagkosten bleven tot een minimum beperkt. HRM@WORK stuurde geen rekening en er was geen sprake van ontslagvergoedingen. Het Rotterdamse beveiligingsbedrijf is gegroeid op een manier, zoals de directie dat voor ogen had. Het betaalde alleen een bemiddelingsvergoeding voor werving en selectie. De medewerkers zijn allen ‘behouden’ voor het vak beveiligingstechniek en negen van de tien van de medewerkers werken er - na 4 jaar - nog steeds.

Niet uitzonderlijk

Bovenstaand voorbeeld is niet uitzonderlijk en zeker niet eenmalig. Op een andere manier zijn er concrete resultaten geboekt bij een sanitair installatiebedrijf in de regio Amersfoort, een installatiebedrijf in de regio Utrecht, een klimaattechnisch installatiebedrijf in de Rotterdamse regio en een afdeling technische dienst van een ziekenhuis in de regio Amsterdam.

Welke zijn de voorwaarden?

Voor het elektro- en/of installatiebedrijf dat wil reorganiseren en voor zijn medewerkers zijn er geen kosten verbonden aan een Corporate Recovery door HRM@WORK. De nieuwe werkgever betaalt slechts een bemiddelingsvergoeding voor werving en selectie.

Voetnoten

[1] Ingrijpen door financiële verliezen. Als verliezen oploten, ontstaat er druk op de liquiditeitspositie. De druk van bestaande financieringskosten neemt toe, kredietinstellingen gaan vaak (te) snel over tot ‘intensief beheer’ of ‘bijzonder beheer’. Als er geen maatregelen worden genomen stevent het bedrijf af op insolventie. Om deze negatieve trend om te buigen, is tijd een essentiële factor. Bij voldoende tijd kunnen er plannen worden gemaakt om tot een koerswijziging te komen en de gewenste veranderingen mogelijk te maken en te bereiken. Vaak ontbreekt deze tijd echter en is het vanwege liquiditeitsproblemen belangrijk om snel maatregelen te treffen, al is het maar om even een adempauze te kunnen nemen. Een maatregel kan zijn een overbruggingsfinanciering. Structurele maatregelen kunnen bestaan uit het wijzigen van de bedrijfsstructuur door het afstoten of reorganiseren van bepaalde bedrijfsonderdelen.

[2] Kiezen voor strategische belangen. Strategische besluiten gaan meestal over het continuëren van bedrijfsactiviteiten en het creëren van de winstpotentie van organisaties. Als de activiteiten van een onderdeel van het bedrijf niet meer passen bij de strategie van het bedrijf is de verkoop van dat onderdeel een mogelijkheid. Een dergelijke verkoop heeft gevolgen voor het personeel.

[3] Algemene aanbevelingen: ondanks de tijdsdruk moet de neiging tot hakken in het personeelsbestand worden voorkomen. Het is beter een positief einddoel voor de reorganisatie te formuleren (zodat je er gericht op vooruit gaat) en een plan op te stellen hoe bij dat einddoel te geraken. Bepaal de haalbaarheid van een reorganisatie om de realisatie te vergemakkelijken. Psychologie en sociologie kun je gebruiken om individuele motivatie, teamvorming en attitude-verandering (zoals grotere klantgerichtheid) te verbeteren. Gebruik geen algemene oplossingen, maar kies voor oplossingen die op het bedrijf zijn toegesneden. Ze moeten zijn gebaseerd op inzicht in de werkelijke mogelijkheden van de organisatie en de betrokken medewerkers. Richt je bij deze oplossingen op de realiteit, de bedrijfsprocessen en het uiteindelijke doel. De bedrijfsprocessen bepalen het marktsucces en de rentabiliteit. Kortom: tijdens de verbouwing (recovery) gaat de verkoop normaal door.

[4] HRM@WORK ondersteunt en neemt initiatieven in de branche om instroom te bevorderen, zoals de contacten met de Haagse Hogeschool, de Hogeschool Utrecht en de Technische Hogescholen van Berlijn, Dresden en Leipzig. HRM@WORK selecteert de beste studenten van deze Hogescholen voor een stage bij installatiebedrijven in Nederland. ■

CORPORATE RECOVERY IS EEN VAN DE MEEST BETROUWBARE HULPMIDDELEN BIJ EEN REORGANISATIE

Corporate Recovery staat voor het wijzigen van de bedrijfsstructuur door het afstoten of reorganiseren van bepaalde bedrijfsonderdelen. Corporate Recovery heeft gevolgen voor het personeel en kan leiden tot ontslag(en). Waarom Corporate Recovery wordt ingezet, kan diverse oorzaken hebben. De twee meest voorkomende zijn:

- ingreep door financiële verliezen als gevolg van concurrentiedruk en of een krimpende markt, [1]
- keuze voor andere strategische belangen of noodzaak tot innovatie. [2]

In deze tijd wordt er - ook bij elektro- en installatiebedrijven - veel gesproken over

het afstoten en reorganiseren van bedrijven en bedrijfsonderdelen. Regelmatig wordt HRM@WORK gevraagd om een bijdrage te leveren in het voorbespreektraject, in de vorm van advisering en in het bieden van perspectieven voor ontslagen werknemers. Beide behoren tot de specialisatie van HRM@WORK.