

‘Als je weet wat je waard bent, ga je niet voor de eerste de beste aan het werk’

Uit recent onderzoek van de Harvard Universiteit naar de succesfactoren van een juiste selectie van personeel blijkt dat zaken als ervaring, opleiding en leeftijd geen doorslaggevende zekerheden voor toekomstig succes bieden. De grootste zekerheid voor een succesvolle prestatie van nieuwe werknemers hangt bijna volledig af van ‘jobmatching’: hoe goed iemand bij de baan past en de baan bij de medewerker.

Op feestjes, netwerkbijeenkomsten of anderszins hoor je steeds vaker dat mensen toe zijn aan een mogelijk nieuwe job. Het schudt ze weer wakker. Oriëntatie op de arbeidsmarkt volgt al vrij snel. Ze denken na over hun eigen huidige positie, carrièrepad en persoonlijke ontwikkeling. Wat heeft de huidige werkgever te bieden en welk gevoel ontstaat bij een mogelijke nieuwe werkgever. Uiteindelijk staan deze aspecten aan de basis bij het al of niet ingaan op een uitnodiging voor een oriënterend gesprek en niet zoals je vaak hoort het geldelijk gewin.

Kantoormanager Maurice van Meulenbroek van Avance Werving & Selectie Maastricht noemt het veranderen van functie of organisatie een bijzondere stap die veel impact kan hebben op het persoonlijk en werkzame leven. “Afwegingen op het gebied van carrièreontwikkeling, persoonlijke groei, zingeving in het werk en passie spelen in dit proces een belangrijke rol. Het succes dat gepaard moet gaan met deze stap wordt voor zowel de kandidaat als de opdrachtgever bepaald door het vermogen om competenties te gebruiken die rekening houden met deze individuele wensen.” Op de huidige arbeidsmarkt heerst, aldus Van Meulenbroek, een krapte die de komende jaren alleen maar verder zal toenemen. “Hiermee krijgen we steeds meer te maken met een kandidaatgestuurde markt, waarin de werkzoekende meerdere opties heeft en zelf bepaalt of en zo ja, waar hij solliciteert. Werkgevers maar ook

arbeidsmarktintermediairs dienen op deze situatie in te spelen.” Avance Werving & Selectie wendt alle expertise aan om de juiste match te creëren tussen de kwaliteiten en wensen van de persoon en de (performance)behoefte van de organisatie. Volgens manager operations Marc Stijfs is de koers van een organisatie in verregaande mate afhankelijk van de kwaliteit van de medewerkers. “Het is dus van groot belang dat sprake is van een gezonde instroom van bekwame, geschikte en gemotiveerde medewerkers. Het werven en selecteren vormt daarbij een belangrijk onderdeel en vraagt een doordachte en professionele aanpak. Uiteindelijk ontstaat een match tussen ‘goeie werknemers’ en ‘goeie werkgevers’.”

Als het gaat om advies en arbeidsbemiddeling van met name economisch en technisch geschoolde HBO-ers en academici, speelt Avance al ruim vijftien jaar een cruciale rol in Zuid Nederland en het aangrenzende gedeelte van Belgisch Limburg. Marc Stijfs: “Wij groeien dit jaar 6 procent meer dan het marktgemiddelde en streven voor volgend jaar naar een expansie van 10 procent. Dat kan omdat wij ons naast uitbreiding constant concentreren op het ontwikkelen van onze eigen mensen - zowel vakinhoudelijk als op persoonlijk vlak. Om die reden spreken wij binnen onze organisatie steevast over goeie mensen.”

Daar wil Maurice van Meulenbroek nog wel iets aan toevoegen: “Wij functioneren binnen een driehoeksverhouding en creëren met onze input wat we ‘het juiste gevoel’ noemen. Soort zoekt soort, zowel rationeel als emotioneel. Of beter gezegd: ‘goeie mensen’ komen elkaar tegen bij Avance.”

De instroom van kandidaten bepaalt mede het succes van een arbeidsmarktintermediair. Daarom volgt Avance al vele jaren een strikt instroombeleid. En niet zonder succes. Marc Stijfs: “In per-



MAURICE VAN MEULENBROEK



MARC STIJFS



‘Goeie mensen, ze bestaan echt’

soneelsadvertenties is dat ‘juiste gevoel’ al voelbaar. Bovendien verzorgen we assertiviteits- en sollicitatietrainingen op vrijwel alle HBO-scholen en organiseren we thema-avonden voor kandidaten. Verder zijn we nauw betrokken bij studentenverenigingen en gebruiken we unieke tools bij het werven via internet. “Volgens Maurice van Meulenbroek staat deze aanpak niet alleen in dienst van het voldoen aan de huidige vraag. “We handelen ook juist op deze manier met het oog op de toekomst. Immers, veel van onze kandidaten zullen op relatief korte termijn onze opdrachtgever zijn. Wie in een vroeg stadium adviseert, meedenkt en samenwerkt met oog voor de lange termijn, legt ook de basis naar een duurzame relatie.”

Ook in relatie tot opdrachtgevers laat de toekomstgerichte visie van Avance zich niet onbetuigd. De zeer hoge klantentrouw van de afgelopen vijftien jaar toont dit onomwonden aan. Marc Stijfs: “Om klanten aan je te binden moet je een professionele dienstverlening bieden, inzicht hebben in de praktijk en kunnen meepren met je opdrachtgever. Doordat onze adviseurs allen een achtergrond hebben in het vakgebied waarin ze bemiddelen kunnen we op de best denkbare manier aan deze wensen tegemoetkomen. Het spreekt voor zich dat de mogelijkheid om vakspecifieke kennis uit te wisselen ook voor de kandidaten het nodige voordeel biedt. Bovendien vergroot het de kans op drievoudig succes aanzienlijk - voor ons als bemiddelaar, voor de opdrachtgever én voor de kandidaat. Wij zijn geen platte leverancier, maar een partner in business.”

De mensen van Avance kennen de wereld van de ondernemers en spreken de taal van kandidaten. Zij weten wat speelt in de verschillende branches, op de arbeidsmarkt en in de wereld om ons heen. Dat verklaart waarom Avance telkens de beste mensen kan bieden. Goeie mensen, ze bestaan echt! ←

**AVANCE WERVING & SELECTIE HEEFT VESTIGINGEN IN MAASTRICHT, VENLO, EINDHOVEN EN HASSELT.
HET HOOFDKANTOOR IS GEVESTIGD AAN DE BOURGOGNESTRAAT 2 IN MAASTRICHT.
T 043 3256530 F 043 3256804
E INFO@AVANCEMAASTRICHT.NL
ZIE OOK WWW.ZEBESTAANECHT.NL**