



Psychologisch adviseur en bureau voor Werving & Selectie slaan handen ineen



CV

Rud Kuiper (40)

Is: Psycholoog

Loopbaan: Werkte enige tijd voor een importeur van roemachines en kwam daarna al snel bij zijn vader in de zaak. Inmiddels heeft hij de leiding overgenomen van Kuiper & Partners, een psychologisch adviesbureau in Den Haag

Specialisatie: Adviseren over persoonlijke kwaliteiten en effectiever maken van personen en bedrijven.

Ambitie: Mensen helpen beter gebruik te maken van hun kwaliteiten

Hekel aan: Ongemotiveerde mensen

Psychologisch Adviesbureau Kuiper & Partners uit Den Haag is een samenwerkingsverband aangegaan met JobLane, Werving & Selectie, eveneens gevestigd in Den Haag. "De krapte op de arbeidsmarkt vereist dat je creatief met de mensen omgaat."

Een paar jaar terug was het anders, maar inmiddels kampen diverse sectoren van de arbeidsmarkt met tekorten. Volgens psycholoog Rud Kuiper van Psychologisch Adviesbureau Kuiper & Partners in Den Haag zijn werkgevers zich nog onvoldoende bewust hoe ze daar mee om moeten gaan.

Creativiteit

Petrouska en Jochem van Loon van Werving & Selectiebureau JobLane hebben daar dagelijks mee te maken. "Creativiteit, daar draait het om. Wij gaan daarover steeds vaker nadrukkelijk in gesprek met onze opdrachtgevers. En wij benadrukken dat je pas creatief kunt zijn als je volledig inzicht hebt in iemands kwaliteiten. We maken duidelijk onderscheid tussen zogenaemde harde – en zachte

criteria voor een functie. De harde criteria hebben betrekking op het opleidings – en ervaringsniveau waaraan de kandidaat moet voldoen. Maar de zachte criteria zijn minstens even belangrijk. Past de kandidaat als persoon wel in zijn toekomstige werkomgeving?"

Uiteindelijk is er steeds weer een kandidaat, die op basis van zowel de zachte – als de harde criteria als beste uit de bus lijkt te komen. Maar daarmee is het selectieproces nog niet afgerond. "Wij werken regelmatig met een assessment," vertelt Petrouska. Daarvoor is een hechte samenwerking aangegaan met Kuiper & Partners.

Door zo nauw samen te werken met een psychologisch adviesbureau zegt JobLane zich te onderscheiden van anderen. Veel Werving

& Selectie bureaus zijn volgens Petrouska en Jochem huiverig om de kandidaten bloot te stellen aan een assessment. "Ze vrezen het afbraakrisico. Het is voor een Werving & Selectiebureau verleidelijk om snel kandidaten voor te dragen, omzet te genereren en door te gaan naar de volgende klus."

Investing in de toekomst

Rud Kuiper kent de terughoudendheid, die er bij andere Werving & Selectie bureaus heerst. "Onterecht", vindt hij. "Je moet een assessment zien als een investering in de toekomst. Juist in een krappe arbeidsmarkt is het een goed middel om tot een duurzame match tussen werkgever en werknemer te komen. Werkgevers zijn nog steeds op zoek naar het schaap met vijf poten. Maar ze moeten op dit moment blij zijn als ze er gewoon één met vier kunnen vinden. En ook die heeft z'n gebruiksaanwijzing, want iedereen heeft z'n hebbeligheden. Als over dat soort zaken duidelijkheid is bij zowel werkgever als werknemer, dan kan er iets moois groeien, kan je creatief zijn in allerlei opzichten. Mensen, die op het eerste gezicht niet direct inpasbaar leken te zijn, worden dat wel. De één zet een pas extra als je hem aanspreekt op z'n verantwoordelijkheidsgevoel, de ander doet

veel voor een bonus. Mocht uit het assessment blijken dat de match tussen werkgever en werknemer heel moeilijk te maken is, dan is het voor iedereen goed dat het in een vroeg stadium aan het licht

komt. De werknemer kan beter een maand of drie langer zoeken naar een baan, dan werk aanvaarden waarin hij ongelukkig wordt. Een werkgever haalt op zijn beurt de grootste problemen op de hals als hij in zee gaat met een potentieel ongelukkige werknemer. En dan is er nog de wetgever, die steeds meer verantwoordelijkheid legt bij de contractpartijen. Van de werknemer wordt goed werknemerschap, en van de werkgever goed werkgeverschap geëist. Het wordt daarom steeds belangrijker om ook in het voortraject, dus tijdens de sollicitatie procedure, zeer zorgvuldig te handelen."



CV

Petrouska van Loon - Vercoutre (33)

Is: Directeur JobLane

Loopbaan: Begon na haar studie HBO Bedrijfskunde bij Manpower. Heeft inmiddels 12 jaar ervaring opgedaan in de Werving & Selectie, ook in management functies. Nu is ze samen met haar echtgenoot Jochem directeur van een eigen Werving & Selectie bureau, JobLane.

Ambitie: "JobLane een merk maken in de regio. Het moet vanzelfsprekend worden. Als je een baan zoekt, ga je naar JobLane."

Hekel aan: "Onrechtvaardigheid en moraalridders"

CV

Jochem van Loon (35)

Is: Directeur JobLane

Loopbaan: Studeerde sociaal pedagogische hulpverlening (HBO) en koos aanvankelijk voor een loopbaan in de hulpverlening. Na enkele jaren maakte hij de stap richting het bedrijfsleven. Jochem is als accountmanager gaan werken bij een detacheringbureau. Na een succesvolle periode werd hij accountmanager bij ArboDuo. Anderhalf jaar geleden startte Jochem samen met Petrouska van Loon-Vercoutre in Den Haag met JobLane, Werving & Selectie.

Ambitie: "Kansen creëren en benutten om zo een professioneel & dynamisch bedrijf neer te zetten"

Respect voor: "Mensen met lef"

