



# ma+ch

Uitzendbureau  
Talentlokaal



# Studenten aan de slag met recruitment op basis van talenten



Studenten Human Resource Management (HRM) van het AD College in Roosendaal starten een eigen uitzendbureau. Met het uitzendbureau, Talentlokaal geheten, wil de organisatie de studenten uit de schoolse setting halen en aan echte opdrachten laten werken. Zoals de naam al aangeeft wordt er op basis van talenten en competenties een match tussen werkzoekenden en werknemers tot stand gebracht.

“We matchen inderdaad op basis van talenten en competenties”, vertelt HRM-docent Laura van de Lindeloof. “Niet op CV, zoals nu nog veel gebeurt.” Zo krijgen werkzoekenden een aantal vragen over hun talenten en passies. De werkgevers krijgen dan weer vragen over de cultuur van het bedrijf. Voor de recruiters betekent dat dat het voeren van gesprekken nóg belangrijker wordt om te bekijken of de beoogde werknemer bij het bedrijf past.

“Het belangrijkste is dat studenten het niet als school gaan zien”, zegt HRM-docent Neeltje Sep. “Maar het als een manier zien als om werkervaring in de praktijk op te doen. We beginnen klein, maar hebben grootste plannen”, vervolgt de docent. “Het mooiste zou zijn als alle opleidingen van de Associate degrees Academie op een of andere manier aangesloten zijn. Net als de opleidingen van beroepsopleider Curio.”

Daarmee is al een begin gemaakt: de app, de huisstijl en de website zijn in samenwerking ontwikkeld door studenten van Curio en de Associate degrees Academie. Laura: “Ook willen we intensiever gaan samenwerken met het lokale bedrijfsleven. Deze aansluiting wordt in de toekomst nog belangrijker.”

TalentLokaal lost niet alleen een onderwijsvraagstuk op. De HRM-docenten willen met TalentLokaal ook een maatschappelijke bijdrage leveren aan het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent in de regio en het onderhouden van contacten met het werkveld. TalentLokaal werkt hiervoor samen met de gemeente Roosendaal en Curio.

Vanaf 1 oktober is TalentLokaal operationeel. De studenten zijn verantwoordelijk voor het hele reilen en zeilen van het uitzendbureau. Iedere week werken ze minimaal tien uur voor TalentLokaal. Daarnaast volgen ze geen lessen, maar workshops en trainingen en doen ze ook nog een project. De studenten worden niet betaald maar krijgen studiepunten voor hun werkzaamheden.



## Studenten presenteren Talentlokaal op conferentie

Tijdens de conferentie Zijinstroom en Arbeidsmarkt in de Lochal in Tilburg hebben de studenten van het AD-college een energieke workshop gegeven over hun initiatief. De studenten hebben in de praktijk tips opgehaald voor hun Talentlokaal. Bezoekers waren toen al onder de indruk van dit mensgerichte initiatief. Namens het programmateam van het werkprogramma Zijinstroom en Arbeidsmarkt wensen we de studenten en docenten veel succes met het Talentlokaal.



# Mensgericht arbeidsmarktmodel

De studenten van het AD-college hebben in een tweetal workshops georganiseerd door Rijnconsult Onderwijs ook meegedacht om te een mensgericht arbeidsmarktmodel te komen. Het waren inspirerende en actieve bijeenkomsten waar het inzicht om voortaan het hele ‘hebben en houden’ van mensen te gebruiken om tot een match te komen werd versterkt.



Maar er wordt ook gepraat over luisteren wat mensen willen, gewaardeerd worden, empathie en people over profit.

De studenten willen zelf het goede voorbeeld gaan geven en een eigen mensgericht uitzetbureau gaan opzetten. In de workshops wordt geconstateerd dat voor een mensgerichte aanpak in de meeste organisaties het HR-beleid wel op een andere leest geschoeid dient te worden. Organisaties zijn de afgelopen jaren markt- en vraaggericht gaan werken, maar geldt dit ook voor het HR-beleid?

Door de arbeidsmarktkrapte is het bij vele organisatie alle hens aan dek voor rekrutering. Maar als mensgericht werken en het adapteren van de mogelijkheden van digitalisering en automatisering niet wordt ingebouwd in het DNA van een organisatie zal het steeds moeilijker worden om het primaire proces overleefd te houden.

En ofschoon we in de workshops makkelijk een lijstje met belemmeringen kunnen opstellen, moeten deze niet het vertrekpunt zijn. Als je luistert naar je hart en denkt aan de voordelen die een mensgerichte aanpak ook voor jezelf heeft dan is het voor de studenten bijna vanzelfsprekend om talent gebaseerde werving en selectie te beginnen.

Conventionele organisaties minimaliseren belemmeringen. Betekenisvolle bedrijven maximaliseren belemmeringen. Hoe meer belemmeringen hoe betekenisvoller. In zijn boek Zen In Actie zegt Bernie Glassman, waarin het verhaal achter de Greyston Bakery uiteen wordt gezet, hierover: “Hoe meer beperkingen we aanvaarden, hoe meer aspecten van de werkelijkheid we kunnen zien, en hoe beter we de werkelijkheid zien, hoe succesvoller onze onderneming zal zijn.”

Dat Human Resource Management (HRM) mensgericht is lijkt vanzelfsprekend, maar is het niet. Ook de studenten worden even van de wijs gebracht als hun wordt gevraagd de mensgerichtheid van hun opleiding te beschrijven. Leidt de digitalisering en automatisering tot job vernietiging of job creatie?

Als organisaties blijven doen we ze altijd deden leidt het zeker tot job vernietiging. Maar als je mensen aanneemt op basis van hun talenten en competenties en zorgt voor een klimaat met de vanzelfsprekendheid om permanent te leren leidt het tot job creatie. Belangrijk hierbij is dat naar mensen met hun hele ‘hebben en houden’ kijkt. Talenten en passies maar ook werk en privé moeten de vertrekpunten worden van sollicitatiegesprekken. De studenten komen op basis hiervan aandachtspunten:

- 1 Zet de medewerkers op 1.
- 2 Zet in op gelijkheid.
- 3 Zorg voor vitaliteit en werkplezier.

# Waarom Greyston Bakery iedereen aanneemt



In 1982 richtte zenmeester Bernie Glassman vanuit de boeddhistische basisprincipes Greyston Bakery op. Glassman wilde de armoede bestrijden door werk te creëren voor mensen die het moeilijkst aan een baan komen. Hij stelde daarbij de mensen die hij een baan bood, geen vragen. Wel of geen opleiding, een detentieverleden, een fysieke beperking? Het interesseert Greyston niks. Het enige wat telt: de wil om te werken.

Greyston Bakery is een koekjesfabriek die jaarlijks zo'n 4 miljoen kilo brownies bakt. Onder andere voor de supermarkt Whole Foods, Delta Airlines en voor het chocolat fudge brownie-ijs van Ben & Jerry's. Het motto van Greyston is: “Wij nemen geen mensen aan om brownies te bakken, wij bakken brownies om mensen aan te nemen”.

Net als Ben & Jerry's, gelooft Glassman erin dat het succes van een bedrijf en sociale vooruitgang elkaar versterken. Greyston is inmiddels uitgegroeid tot een rolmodel voor bedrijven die op zoek zijn naar manieren om meer te doen voor een gemeenschap. De winst uit de bakkerij wordt gebruikt om de non-profit Greyston Foundation te ondersteunen.

Het principe dat Glassman bedacht, is simpel: als je wilt werken, kom je naar de bakkerij om je naam op een lijst te zetten. Als er dan vervolgens een plek vrijkomt en je bent aan de beurt, dan word je gebeld en ga je aan de slag. Je wordt als iedere andere medewerker aangesproken op je huidige functioneren, niet op je verleden.



[www.zijinstroom.nl](http://www.zijinstroom.nl)

Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen. Meer informatie is te vinden op [www.instituutgak.nl](http://www.instituutgak.nl)



**rjnconsult**  
onderwijs

ADVIES  
INTERIM  
ICT