Mevrouw N. A. de Boer

(1981–1984)

CAPITAL PRESS

"Ik ben naar de HES gegaan, omdat het een brede opleiding is met een goede basisaansluiting op de arbeidsmarkt. Het is heel belangrijk dat je over een ruime basiskennis beschikt; de specialisatie komt in het bedrijfsleven wel.
Eigenlijk wilde ik een baan in het im- en exportwezen. Vandaar dat ik de toen nog kleine EL-richting gekozen heb. Mijn stage wees ook in die richting: ik ben naar de Nederlands-Franse Kamer van Koophandel in Parijs gegaan, waar ik de im- en exportmogelijkheden tussen Nederland en Frankrijk heb onderzocht.
Na mijn eindexamen heb ik eerst een jaartje door Europa en Afrika gereisd om eens met andere culturen en gewoonten in aanraking te komen. Terug in Nederland ben ik intercedente geworden bij Randstad Uitzendbureau. Het was heel afwisselend werk. Je moest zelf je klanten werven, promotionele acties verzorgen, marktplannen opstellen en, natuurlijk, personeel werven en selecteren. Ik gaf ook sollicitatietrainingen op MEAO's en HEAO's en hield lezingen over tijdelijk werk. Daarnaast werkte ik in de weekeinden bij de diamantverkoper Van Moppes, waar ik internationale gezelschappen door de fabriek rondleidde. Ik heb dat werk met heel veel plezier 3½ jaar gedaan. Toen stond ik voor de keus òf een zelfstandige, commerciële baan te nemen òf door te gaan met personeelswerving. Ik heb uiteindelijk beide opties gecombineerd. In juli 1987 heb ik met mijn compagnon Esther Lens het wervings- en selectiebureau Megados opgericht en daar hebben we geen ogenblik spijt van gehad.
We richten ons op commerciële, administratieve en automatiseringsfuncties op middenkader- en managementniveau. Inmiddels hebben we een behoorlijke vaste klantenkring opgebouwd. We krijgen niet alleen aanvragen van bedrijven, maar ontvangen dagelijks open sollicitaties van mensen die op zoek zijn naar functieverbetering. Sinds januari 1990 leggen we ons toe op de communicatiemarkt (uitgeverijen, reclamebureaus en reclame-exploitanten), het verzekeringswezen en de automatisering. In die branches heerst een enorme schaarste aan goed personeel, vandaar dat die bedrijven steeds meer gebruik maken van wervingsbureaus.
Ook voor degenen die aan een andere baan toe zijn, vormt ons werk een belangrijke dienstverlening. We hebben dikwijls te maken met mensen die tussen de vijf en vijftien jaar werkervaring hebben. Ze zijn het stadium van direct reageren op een advertentie voorbij en vinden het prettig wanneer een bureau als intermediair optreedt. Bovendien kunnen ze zich dan anoniem oriënteren op het bedrijf en de vacatures, wat een voordeel is, want in veel branches kennen de mensen elkaar.
Wanneer een bedrijf ons inschakelt, beginnen we met een analyse van die onderneming. Tijdens het *intake*gesprek vragen we informatie over de historie van het bedrijf, de marktstrategie, de bedrijfscultuur en verschillende beleidszaken.
Uiteraard gaan we ook in op de taak en de bevoegdheden van de nieuwe medewerker. Vervolgens bepalen we het wervingstraject. Bij werving via de media stellen wij een advertentietekst op, verzorgen de plaatsing en verwerken alle respons.De selectie gebeurt via gesprekken die altijd bij ons op kantoor plaatsvinden. We werken daarbij veel met cases en rollenspelen om vast te stellen of iemand een bepaalde problematiek aankan. Onlangs hebben we een commercieel medewerker een marktplan laten presenteren bij een bedrijf en hem een gesprek laten voeren met een zgn. klant. Ook benaderen we de referenties; dat geeft je vaak een stukje extra informatie.
Ten slotte introduceren we de kandidaat bij het bedrijf met de nodige informatie en een mondelinge toelichting. Na afloop vindt steeds een evaluatie plaats, maar ook tijdens het wervingsproces houden we de klant wekelijks van de gang van zaken op de hoogte.
Een andere door ons gehanteerde wervingsmethode is *executive search*, het direct benaderen van mensen in de markt, waarbij het meestal gaat om hogere functies. Onze research-medewerker houdt precies bij wie waar zit. Vrijwel iedereen voelt zich gevleid als hij voor een baan benaderd wordt. Wij hanteren als uitgangspunt: praten kan nooit kwaad. De duur van een procedure loopt sterk uiteen: van anderhalve maand voor een eenvoudige opdracht tot zes maanden voor een ingewikkelde *executive search*.
In mijn werk heb ik veel profijt van wat ik op de HES geleerd heb. Ga maar na: ik maak geregeld rapporten en teksten, houd presentaties – ook in het Engels – en ben mede belast met de dagelijkse bedrijfsvoering.
Ik heb nog geregeld contact met de HES. Bij Megados hadden we onlangs een CE-stagiair die voor ons een onderzoek heeft gedaan naar de verzekeringsmarkt. Verder ben ik sinds vorig jaar bestuurslid van de oud-studentenvereniging Hou' en Trouw. We zijn nu bezig het image van de vereniging opnieuw gestalte te geven. Dit jaar organiseren we een aantal interessante thema-avonden, de eerste was met de *sales manager* van het nieuwe Holland Casino aan het Leidseplein.
We hebben ons bureau Megados ('kracht van twee') genoemd, omdat we het met zijn tweeën begonnen zijn. Het woord betekent ook 'groot geschenk'. Ik beschouw het als een groot geschenk dat ik kan handelen."

uit: *Het HEStorisch perspectief – 125 jaar economisch onderwijs in Amsterdam*