

'NATUURLIJK MOET JE MEEBEWEGEN MET DE MARKT. MAAR VASTHOUDEN AAN JE DIEPSTE WAARDEN IS NET ZO BELANGRIJK'

Personeelsbemiddeling in coronatijd is een pittige uitdaging. Terwijl veel detacheringsbureaus in de paniekmood schoten en massaal cv's rondstrooiden, bleef Corinne Meinster gewoon doen wat ze altijd deed: persoonlijk bemiddelen voor een duurzame match. Die aanpak toont nu zijn waarde, want midden in de coronacrisis draait Meinselect het beste jaar ooit.



Corinne Meinster
Eigenaar Meinselect

Ondernemen zit Corinne Meinster in het bloed. Ze groeide op in de woningrichtingzaak van haar ouders. Eigen baas zijn leek haar wel wat, maar voor woningrichting liep ze als ondernemer niet warm. Wel voor het contact met de klanten. Verbinding en contact bleken voor haar waardevolle noties. Door die te combineren met haar grote passie – detacheren – ontstond tien jaar geleden Meinselect. Een bijzonder bureau voor werving, selectie en detachering in bouw en vastgoed dat in de snelle detacheringwereld opvalt door de inzet van persoonlijk contact en duurzame relaties – ook in coronatijd.

Cv's schuiven, daar doet ze niet aan, want dat levert geen duurzame match op. 'Natuurlijk moet je meebewegen met de markt. Maar vasthouden aan je diepste waarden is net zo belangrijk. Dat betekent voor mij: bemiddeling via persoonlijke gesprekken en zorgen dat de arbeidsvoorwaarden netjes geregeld zijn – ook voor flexkrachten en ook als het even wat minder gaat. Daarom hebben we aan het begin van de coronacrisis al onze mensen een "Boerschappenpakket" gestuurd met gezonde producten vers van het land. Door de intelligente lockdown was het lastig om boodschappen te doen, daarom wilden wij graag helpen, zodat iedereen toch een gezonde maaltijd voor zichzelf en zijn gezin kon maken. Die betrokkenheid maakt dat mensen graag voor ons werken.'

Wat merk jij van de impact van corona in de bouw- en vastgoedwereld?
'Eigenlijk niks. Iedereen is in de

actiestand gebleven en de vraag naar kwalitatief goed personeel is onveranderd hoog. De bouw is laat-cyclisch, dus het zou kunnen dat we er over een paar jaar pas last van krijgen, maar dat verwacht ik niet. De vraag naar woningen is onverminderd hoog, en er wordt ontzettend veel getransformeerd. Ik merk bij mijn opdrachtgevers dan ook niet dat er iets speelt, behalve dan dat ze voorzichtig zijn met het aannemen van mensen en meer inzetten op een flexibele schil. Zeker de grote bedrijven kiezen eerder voor detachering en zzp'ers. Dat is niet per se negatief. De bouw is een branche met pieken en dalen, en dan biedt flexwerk kansen. Zeker voor jongeren of ouderen die moeilijk aan een baan komen, kan die flexschil veel betekenen. Daarom gaan we daar de komende tijd extra op inzetten.

Meinselect bestaat dit jaar tien jaar en daarom was het tijd voor een nieuwe positionering. Wij gaan nu verder onder het label "De Matchbouwers" met als doel: opdrachtgevers sneller bedienen en extra kansen creëren voor werkzoekenden, door mee te blijven denken en maatwerk te leveren.'

Welke trend houdt de bouwsector met stip bezig?

'De vergrijzing. Veel vakmensen gaan de komende jaren met pensioen. Daarmee verdwijnt er

veel kennis uit de branche. Het gebrek aan ervaren uitvoerders, werkvoorbereiders en andere reguliere functies is een punt van zorg. De vergrijzing biedt kansen voor jongeren, maar ik merk dat bedrijven niet zitten te wachten op starters. Ze willen het liefst een "vakvolwassen" persoon, maar dan twintig jaar jonger. Dat is niet realistisch en zorgt voor een spanningsveld.'

Hoe speel jij daarop in?

'Ik denk met ondernemers mee en probeer ze op een andere manier naar kansrijke kandidaten te laten kijken. Misschien heeft iemand niet de gewenste tien jaar ervaring, maar komt hij met begeleiding of scholing wel op het juiste niveau. Wij zien veel starters die op zoek zijn naar een baan en met wat ondersteuning prima aan de slag kunnen. Dat kan leiden tot een duurzame match. Door tijdig jongeren binnen te halen en ze de kans te geven om naar het gewenste niveau toe te groeien, kun je als bedrijf het vertrek van een ervaren collega prima opvangen. Dat is een win-win.'

Wat zijn jouw plannen voor de toekomst?

'Onze positie versterken en het team uitbreiden. Ik zie nog steeds kansen om meer duurzame matches te realiseren, dus 2021 wordt het jaar van de verdere groei.'

'DE VRAAG NAAR KWALITATIEF GOED PERSONEEL IS ONVERANDERD HOOG'

ZAKELIJKE TERUGBLIK

Belangrijkste moment:

Januari 2020

Mooiste deal: Niet één in het bijzonder

Beste bijeenkomst: n.v.t.

Wie heeft je geïnspireerd:

Heel veel mensen

Welke app het meest gebruikt: LinkedIn

Beste zakenboek: Tribaal

Kantoorgedoe (2020,

Danielle Braun)

PEERSONLIJKE TERUGBLIK

Mooiste moment: 10

september 2020 – tien

jaar ondernemer

Sportieve hoogtepunt: n.v.t.

Topserie Netflix: Meerdere

Beste boek: Maak goud

van je leven (Geert

Kimpen)

Beste tv-programma: Geen

Vakantie: Oostenrijk

Meest gelachen: Elke dag

Wat maakte de meeste

indruk: Gesprek met een

collega-ondernemer