

**Mitros aan het woord over AVW2**  
**Opdracht: interim & search**



## 'AVW2 was vasthoudend, dat vond ik erg knap'

AVW2 plaatste twee interim-teammanagers en wierf vervolgens ook drie vaste teammanagers voor de Utrechtse woningcorporatie Mitros. Hoe ging Patrick Beterams te werk? 'Hij vroeg zich bij elke kandidaat af of er een match is met onze organisatiecultuur.'

'De spoeling was dun en toch kwam AVW2 met goede kandidaten.' P&O-adviseur Jeannette Lambregts en manager Wonen Katja van Boeijen zeggen het onafhankelijk van elkaar. Ze spreken over de uitdaging waar Patrick Beterams voor stond toen Mitros hem vroeg op zoek te gaan naar drie teammanagers. 'Patrick heeft flink moeten zoeken,' zegt Jeannette. En Katja: 'AVW2 kwam niet met *veel* kandidaten, maar wel met *goede*. Ze hebben blijkbaar een goed netwerk om mensen te werven. Ze zijn in staat om de juiste naamsbekendheid van AVW2 te creëren.' Er waren ook tegenslagen, vertelt Jeannette: 'We hadden iemand gevonden voor de afdeling Klantcontact, maar die trok zich terug. Een andere kandidaat kwam niet door het assessment. Patrick Beterams bleef vasthoudend en ging elke keer vol goede moed weer op zoek naar nieuwe kandidaten. Dat vond ik erg knap van hem.'

### **Kritische klant**

En dan speelde er ook nog een kenmerk van Mitros mee, vertelt Jeannette Lambregts lachend: 'We waren een kritische klant, hoor! Dat komt deels doordat er namens Mitros een heel team betrokken was bij het zoekproces naar de juiste nieuwe mensen. Iedere kandidaat werd door vijf medewerkers beoordeeld: iemand van P&O, een manager, een afdelingsmanager en twee afgevaardigden van de aan te sturen teams. Iedereen heeft natuurlijk bepaalde ideeën bij wat we voor type personen we willen en Mitros vindt het belangrijk dat een nieuwe manager bij iedereen voldoende draagvlak heeft. Dat maakte het voor Patrick niet makkelijker. 'De feedback die hij kreeg uit de gesprekken die wij hadden met de kandidaten, gebruikte hij in zijn zoektocht naar nieuwe kandidaten.' Katja van Boeijen: 'De kwaliteit van de mensen die AVW2 voordraagt, is gewoon goed, dat blijft toch altijd spannend in een krappe markt.'

### **Mooie stappen**

Volgens Katja van Boeijen zijn de kandidaten van AVW2 managers met ervaring. 'Dat zie je aan hoe ze medewerkers begeleiden, de operationele sturing voor hun rekening nemen, verzuimgesprekken en ontwikkelgesprekken voeren: dat deden ze gewoon goed.' Jeannette Lambregts: 'We waren heel tevreden over beide interim-managers.' Katja maakte interim teammanager Isabelle van Goch van dichtbij mee: 'Isabelle is heel duidelijk en *to the point*. Mensen wisten wat ze aan haar hadden.' Ze illustreert het met een voorbeeld uit de coronaperiode: 'Er was toen sprake van een relatief hoog ziekteverzuim en veel thuiswerkende mensen. Daardoor was het werkplezier en de verbinding binnen het team wat minder. Isabel maakte daar heel mooie stappen in, onder andere door mensen te verplichten om weer op kantoor te komen werken. Dat vond niet iedereen leuk, maar Katja vond dat de prestaties van het team beter konden. En inderdaad: vervolgens nam het werkplezier weer toe, daalde het kort ziekteverzuim en werd kennis sneller gedeeld. Isabelle nam de juiste beslissing op het juiste moment. Ik was heel tevreden over haar kwaliteiten.'

### **Verskillende typen**

Terug naar Patrick Beterams en zijn zoektocht naar kandidaten. Hoe onderscheidde hij zich daarin? Volgens Jeannette Lambregts had hij 'een goed beeld' van de mensen die de teammanagers gingen aansturen. 'Wijkconsulenten hebben een visie en denken na over wijkvorming; buurtbeheerders kijken naar schoon, heel en veilig. Het zijn verschillende typen medewerkers en die vragen om verschillende typen managers. Patrick snapt dat.' Katja wijst er daarnaast op dat een interim-manager 'een breed

spectrum van leiderschap' moet beheersen: 'Elke omgeving vraagt een ander type leiderschap. Isabelle stuurde eerst ons team woonconsulenten aan: dat is een zelfstandige groep medewerkers. Haar laatste functie was echter bij de afdeling Klantcontact: dat vraagt meer operationele aansturing. Isabelle kon variëren in stijl.'

## **Dacht echt mee**

Doortastend, open en zelfkritisch: zo wordt Patrick Beterams omschreven door Jeannette Lambregts. 'Op een gegeven moment kwam hij met een kandidaat die *out of the box* was. Hij gaf aan waarom hij deze persoon toch aandroeg. Hij kent onze organisatie goed en dacht mee – niet alleen qua kennis, kunde en competenties van kandidaten, maar ook qua aansluiting van persoonlijkheid op onze bedrijfscultuur. Er was ook een kandidaat die op papier heel goed leek te passen, maar bij wie hij toch zijn vraagtekens had: "Ik weet niet helemaal zeker of dit nu wel de juiste is qua persoonlijkheid binnen jullie organisatie". En dat klopt dan ook wel.'

## **Veel energie**

Volgens Jeannette Lambregts steekt Patrick Beterams 'veel energie in de gesprekken om kandidaten goed te doorgronden. Daarin vind ik hem heel goed acteren. Want het is vrij makkelijk om als *recruiter* op harde criteria te selecteren, maar Patrick gaat verder: hij spreekt alle kandidaten zelf. Hij is zorgvuldig en vraagt zich bij elke kandidaat af of er naast de juiste kennis en ervaring ook een match is met onze organisatiecultuur. Dat vind ik heel belangrijk. Dat zie ik niet elke partij zo goed doen. En daarnaast is hij ook gewoon een heel prettig mens om mee samen te werken.'