

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Sollicitatietraining

Ruim 80% van de Nederlandse bedrijven vindt dat studenten beter getraind moeten worden in de kunst van het solliciteren. Dat blijkt uit onderzoek van Stageplaza.nl. Organisaties klagen vooral over de ongemotiveerde werkhouding, slechte voorbereiding en weinige zelfkennis van de studenten die een stageplek of (bij) baan zoeken. De jongeren krijgen een magere 6,4 als het gaat om hun presentatie-technieken. Veel managers klagen over de onrealistische ideeën die jongeren hebben over werk, carrièrepad en startsalarijs. Ze denken meteen een pc en een auto van de zaak te krijgen.

Online banenjacht

Slechts 10% van de Nederlandse beroepsbevolking gebruikt online communities of social networks zoals Hyves, LinkedIn of Facebook als zij op zoek zijn naar een (nieuwe) baan. Daarmee staat deze manier van oriënteren en solliciteren op de achtste plaats van de 24 manieren om werk te zoeken. Op de eerste plaats staan nog steeds vacaturesites met 55%. Dit blijkt uit het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek van Intelligence Group. Vooral hoogopgeleide jongeren kiezen steeds vaker voor online communities.

Deeltijdwerk

De Stichting van de Arbeid organiseert samen met de Taskforce DeeltijdPlus op dinsdag 12 januari het symposium 'Meer tijd voor deeltijders'. Hier wordt gediscussieerd over de vraag hoe organisaties voorwaarden kunnen creëren om deeltijders meer uren te laten werken. De bijeenkomst begint om 13.00 uur en vindt plaats in het SER-gebouw in Den Haag. De door het kabinet geïnitieerde Taskforce DeeltijdPlus presenteert hier ook de onderzoeksresultaten van diverse proefprojecten die in ons land zijn uitgevoerd.

Wat verdient een...

Een ijsmeester staat in voor de kwaliteit van het ijs en de condities op een schaatsbaan. Hij zorgt ervoor dat de ijsvloer regelmatig wordt gedweld en houdt tijdens wedstrijden de optimale temperatuur van het ijs in de gaten. Er is echter een groot verschil tussen de functie van ijsmeester bij een kunstijsbaan of die op natuurijs. De eerste is in loondienst. De tweede is een vrijwilliger voor wie het vak liefdeswerk oud papier is. Hij wordt

hooguit door zijn lokale club of vereniging in consumptiebonnen uitbetaald. Toch is zijn verantwoordelijkheid niet minder groot. Hij moet immers de dikte en de veiligheid van het natuurijs scherp controleren, alvorens toeristen uit te kunnen zetten of wedstrijden te organiseren. Om de titel 'natuurijsmeester' te mogen dragen, moet men eerst een korte opleiding volgen bij de KNSB. Vorig seizoen volgden 270

IJSMEESTER

Natuurijsmeester bij een lokale ijsclub verdient niets. Dit is vrijwilligerswerk. **Ijsmeester in loondienst van kunstijsbaan: tussen de €2500,- en €3000,-** Bedragen zijn bruto per maand

vrijwilligers deze stroomcursus. Dit jaar hebben 230 cursisten zich bij de KNSB gemeld. Inmiddels werkt de schaatsbond aan een vervolgoopleiding.

De verborgen sleutel naar onbenut talent

TINEKE LIEFHEBBER LAAT COLLEGA'S ELKAAR BETER BEGRIJPEN

door PAOLA VAN DE VELDE

APELDOORN - Teamontwikkeling, conflictbeheersing, leren luisteren naar je collega's, de cursussen die in Nederland aan werknemers en managers worden aangeboden zijn legio. „Geen wonder dat veel mensen inmiddels trainingsmoes zijn”, zegt Tineke Liefhebber, zelf coach en schrijfster van het boek 'Vermist: mijn tweede helft'. „Vooral omdat in de praktijk blijkt, dat wat men tijdens de training leert, niet beklift. Domweg omdat er niets wordt geconsolideerd. Daardoor blijft de cursus steken op het niveau van een kunstje aanleren.”

Vaak, constateert Liefhebber, worden hooguit de vaste patronen bevestigd in een training. „Terwijl het belangrijk is om werkelijk objectief te zien waar de schoen wringt en waar de eigen valkuilen zitten. Zo zegt die ergernisopwekkende collega, die irritante pietlut of die extreme fatsoensrakker juist veel over je eigen persoonlijkheid. De ander veranderen, helpt niet. Beter is het om je eigen onvolmaaktheid onder ogen te zien.”

Met haar symbooltrainingen pakt Liefhebber de zaken anders en grondiger aan. „Ik ben mijn loopbaan begonnen in de kinderhulpverlening. Daar werd ik geconfronteerd met de beperkingen van het vak om werkelijk tot hulp te kunnen komen. Om beter mijn cliënten van dienst te zijn, ben ik op zoek gegaan naar andere vormen van diagnose. Ik koos voor een meer integrale aanpak.

Door natuurgeneeskunde en geestelijke hulpverlening te combineren, leerde ik meer over onderlinge samenhang tussen lichaam en geest.”

Als je een appelboom bent, zul je geen peertjes laten groeien

„Veertig jaar werken met mensen heeft me doen inzien dat onze onvolmaaktheid niet gezocht moet worden in onze opvoeding, zoals vaak gebeurt, maar in onszelf. Dat betekent dat je naar aanleg moet kijken en niet naar negatieve ervaringen, zoals de dominante moeder, de afwezige vader of de fanatieke werkgever. Die levensgebeurtenissen zijn feitelijk, maar worden toch verschillend ervaren.”

„Om een voorbeeld te geven: stel je voor dat jij van ijzer bent en je broer is van hout. En het regent. Dan ondergaan jullie in feite precies hetzelfde. Namelijk de regen die jullie nat maakt. Maar jij gaat roesten, terwijl hij gaat rotten. Jullie ondergaan kortom een ander proces en jullie reactiepatroon is ook volstrekt verschillend, want jullie ervaren iets anders”, legt Liefhebber uit. „Helaas ken je je aanleg niet zomaar. Het aangeboren referentiekader kan zichzelf niet in kaart brengen. Het ervaren kan alles ervaren, maar niet zichzelf. In mijn coachingstrajecten neem ik dan ook veel tijd om een IOS-analyse te maken, waarbij we op zoek gaan naar ieders individuele ontwikkelingsleutel. Op die manier brengen we de persoonlijk-



heidstructuur van de deelnemers in beeld en de daarbij passende ontwikkelingsmogelijkheden. Als je in aanleg een appelboom bent, zul je nooit peertjes kunnen laten groeien. Hoe hard je ook je best doet.”

Leiderschap zonder dienstbaar te zijn is heerszucht

„Om tot onze kern door te kunnen dringen en onze diepste drijfveren bloot te leggen, is het noodzakelijk bewust te worden van onze onbewuste capaciteiten”, zegt Liefhebber. Zij vraagt daartoe de deelnemers aan haar workshops en coachingstrajecten welke eigenschappen zij irritant vinden in een ander. Welke zij het meest verafschuwen en waar ze het meest nauwkeurig voor zijn. Ook moeten ze aangeven welke eigenschappen zij van zichzelf minder prettig vinden. En wat zij in zichzelf en in anderen bewonderen. Liefhebber gaat hierbij uit van een polariteitsgedachte. „Brenge de rare trekjes van hen waaraan je je zo ergert in kaart

en er ontstaat een scherp profiel van de schaduw die je zelf werpt en in die tegenstelling krijg je jouw eigen vreemde trekjes en je potentiële kwaliteiten gespiegeld.” De coach hanteert karaktertyperingen die in paren bij elkaar horen. Zo kun je bijvoorbeeld op de lijn leiderschap-dienstbaarheid zitten. Dan is je open talent, de diepste drijfveer, leiderschap. Maar om dit goed uit te kunnen voeren, moet je ook je verborgen talent, namelijk dienstbaarheid, aanspreken. „Want leiderschap zonder dienstbaarheid is heerszucht”, zegt Liefhebber. „En omgekeerd geldt hetzelfde. Want dienstbaarheid zonder leiderschap te ontwikkelen, leidt tot slaafschijn.”

Het is zaak om juist dat verborgen talent te ontdekken en te ontwikkelen, want hoe completer je als mens bent, hoe succesvoller je zult zijn. In je werk-

Maar ook in privérelaties. „Mensen en bedrijven verliezen noodloos tijd, energie en geld door wrijving en weerstand. Kortom, door onbenut talent. IOS opent onvermoeude deuren naar oorzaken en oplossingen. Door zowel je open als verborgen talenten aan te boren, krijg je jezelf beter uitgedrukt. Dit leidt tot minder conflicten en betere samenwerking. Domweg omdat je een betere collega, een betere partner en betere ouder wordt.”

Uit ervaring weet Liefhebber dat de mensen die ze analyseert soms schrikken van hun karaktertypering. „Het valt ook niet mee om je minder plezierige trekjes onder ogen te moeten zien. Toch is dat noodzakelijk om je bewust te worden van je verborgen talent. Want de sleutel tot harmonie ligt daar. De meest effectieve weg naar een gedragsverandering is via het optimaliseren van wat je al goed kan naar het ontwikkelen van wat ontbreekt. Niet het bestrijden van het ongewenste gedrag, maar het bevrijden van de gewenste kwaliteiten is het motto.”

Carrière JOURNAAL

TOPBENOEMINGEN: carrierejournal@telegraaf.nl of FAX: 020-5852065

Paul Kwakkenbos (46) is als manager bedrijfscommunicatie in dienst getreden bij het Energy research Centre Nederland (ECN), een internationaal kennisinstituut voor de ontwikkeling van duurzame energie-technologie in Petten. Hij vervulde deze job voorheen bij CEVA Logistics, Nuon en PinkRocade.



Eugenie van Wiechen (39) is aangesteld als countrymanager Nederland voor LinkedIn. Zij leidt sinds deze week de eerste vestiging van het internetbedrijf op het Europese vasteland, dat is gevestigd in het World Trade Center op Schiphol. Van Wiechen, die werd opgeleid als chemisch technoloog aan de Universiteit van Amsterdam, heeft veel ervaring in het leiden en laten groeien van internetbedrijven. Zo was zij tot kort directeur bij Markplaats.nl/eBay.nl.



Matthias Ras (65) is benoemd als partner bij headhuntersbureau Executives Online Nederland. Hij is afkomstig uit de gezondheidszorg en heeft als manager bij diverse bloedtransfusie- en bloedbankorganisaties, zoals Fresenius-Hemocare, gewerkt. In zijn nieuwe functie zal hij voor opdrachtgevers uit de gezondheidszorg interim-managers werven en selecteren.

Tom Roefs (43) wordt per 1 mei a.s. de nieuwe algemeen directeur van de Munkhof Groep, gespecialiseerd in personenvervoer en reizen. Hij neemt het stokje over van Jan Nabben, die 20 jaar leiding gaf aan het Horster bedrijf. Roefs is nu nog directeur van de Travel divisie, waartoe zakenreisersbureaus, vakantiereisbureaus, reisorganisaties en twee internationale vestigingen in Benidorm en Peking behoren.



Nicolij Vermeulen (43) is door staatssecretaris Jetta Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) benoemd tot nieuw lid van de raad van bestuur van de Sociale Verzekering-bank. Zij zal de portefeuille Dienstverlening en ICT behouden. Vermeulen heeft bedrijfsinformatica en bedrijfseconomie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam gestudeerd. Vanaf 1993 werkte zij voor de ING. Het meest recent vervulde zij de rol van general manager bij ING Wholesale.

Mecx Kooij (41) is toegetreden tot de Directie van de Generali. Hij is samen met Gerrit Nolles verantwoordelijk voor het levenbedrijf van de verze-

keraar. Kooij zal zijn aandacht voornamelijk richten op (collectieve) levensverzekeringen via het intermediaire kanaal. De nieuwe directeur werkt al 20 jaar in de verzekeringsbranche. Hij begon zijn loopbaan bij Delta Lloyd. Later werkte hij voor Allianz Nederland. In 2008 kwam hij in dienst bij Generali als manager Leven Collectief.

Registeraccountant **Jeannot Evers (42)** is lid geworden van de raad van bestuur van BDO Accountants & Adviseurs. Hij wordt verantwoordelijk voor de Line of Service Audit & Assurance. Evers is sinds 1999 werkzaam bij BDO als accountant. In 2000 werd hij benoemd tot partner-aandeelhouder en vervulde hij diverse bestuursfuncties.



Kees van der Graaf (59) versterkt de raad van commissarissen van 3M Nederland. Zijn belangrijkste taken zijn het adviseren van het management en toezicht houden op de zakelijke aangelegenheden binnen het bedrijf. Van der Graaf werkte ruim 32 jaar bij Unilever in diverse marketing- en bestuursfuncties. In zijn laatste functie was hij lid van de raad van bestuur en verantwoordelijk voor het herstellen van de groei binnen de Europese markt.

Flexibiliteit versus crisis

Nog niet zo lang geleden zette Nederland zich schrap: de crisis zou het werkloosheidscijfer dramatisch doen oplopen. In juni voorspelde het Centraal Planbureau (CPB) een verdubbeling van de werkloosheid in 2010.



Een schrikbeeld dat, naar het zich nu laat aanzien, geen realiteit zal worden. Niet omdat de crisis zou meevallen, want dat doet deze bepaald niet. In veel sectoren hebben werkgevers de omzetten en rendementen met dubbele cijfers zien teruglopen. Dat kan onmogelijk zonder gevolgen blijven voor werknemers.

De enige troost is voorlopig dat zij bij het aantrekken van de economie (CPB verwacht anderhalf procent groei in 2010) met de flexwerkers de eersten zijn die profiteren.

Flexibiliteit dempt de crisis in zekere zin. Flexibiliteit, ook binnen bedrijven. Daar vonden wij in het recente Randstad Werkmonitor onderzoek interessante aanwijzingen voor. Werknemers zijn volgens het onderzoek realistisch over de huidige economische situatie. Ze hebben vertrouwen in de maatregelen die hun werkgever heeft genomen om de crisis het hoofd te bieden. Hierdoor zijn zij bereid zich flexibel op te stellen.

Denk daarbij bijvoorbeeld aan omscholing: een grote meerderheid (85%) van de werkenden staat daar niet afwijzend tegenover als ontslag het alternatief zou zijn. Omscholen, ofwel je inzetbaarheid vergroten, is natuurlijk slim als het daardoor mogelijk wordt om ander werk te doen bij je huidige werkgever. Of als je zoektocht naar een nieuwe baan zo kansrijker wordt.

Zelfs de mogelijkheid om door andere bedrijven dan je eigen werkgever collegiaal te worden in- of uitgeleend, blijkt voor twee derde van de werkenden in Nederland acceptabel. Werknemers zien het belang van flexibiliteit in: een uitstekend signaal in deze economisch moeilijke periode.

Roland Berendsen, Directeur Operations van Randstad Nederland

Detacheerder met brains, balls en energy

HOUTEN - De Houtense detacheerder TPS is de enige in de branche die het aandurfde om een resultaatverplichting aan te gaan, in plaats van een inspanningsverplichting. „Bij ons geen uurtje-factuur. Maar gewoon keiharde garanties dat we de klus klaren binnen de gestelde termijn en binnen het afgesproken budget”, zeggen Ron en Karin Goldewijk, die samen het bedrijf leiden dat zich richt op personele ondersteuning aan financiële instellingen (zoals verzekeraars, pensioenfondsen, banken en overheid) met complexe administraties. Het echtpaar claimt dat de inhuurkosten bij veel organisaties met 30% omlaag kan.

„Hoe? Heel simpel, door vooraf helder in kaart te brengen wanneer je welke capaciteit nodig hebt. Alleen dan kun je de flexibele schil van arbeidskrachten voor je organisatie optimaal benutten. Opdrachtgevers bellen vaak met een vraag als 'heb je drie debiteurenbeheerders voor mij?' Wij stellen dan meteen een wervervraag: Waarom drie? Waarom geen twee of vier? Vervolgens brengen we het probleem van de klant in kaart. Wat moet er precies gebeuren? Waar wordt hij op afgerekend? Wat is zijn budget? Op basis van die gegevens komen wij met een voorstel.”

Carrière MAKERS

Goldewijk vervolgt: „Als je weet, welke capaciteit je nodig hebt, moet je daar de juiste mensen bij zoeken. Wij testen daartoe al onze medewerkers op persoonlijke bewaamheden. Natuurlijk zijn keiharde criteria zoals opleiding en er-

varing belangrijk, maar wij onderscheiden ons door ook naar persoonlijkheid te kijken. Daartoe heeft onze HR-afdeling een eigen test ontwikkeld. Het BBE-model noemen we dat. De afkorting staat voor Brains, Balls en Energy. Oftewel hersens, lef en energie.”

De test is niet wetenschappelijk onderbouwd, geven Ron en zijn vrouw Karin mee toe. „Maar al onze mensen hebben 'm gemaakt en iedereen herkent zich in de uitslag. Voor ons geeft de uitkomst een goed beeld van waar iemand drijfveren liggen en hoe we hem of haar het beste kunnen inzetten op een klus. Bijvoorbeeld, als een opdrachtgever met een fikse administratieve achterstand kampt, heeft hij juist medewerkers nodig die van aanpak weten, van doorbuffelen houden en niet naar huis gaan voordat de dossiers gesloten



Ron en Karin Goldewijk: „Het belang van de klant moet ons belang zijn.”

FOTO: MATTY VAN WIJNBERGEN

zijn. Dan zetten wij dus professionals in, die hoog scoren op de factor energie.”

Een fout die veel collega-detacheerders maken, is volgens het echtpaar, dat zij vaak te veel en te hoog gekwalificeerde medewerkers op een op-

Inhuurkosten kunnen vaak met 30% omlaag

juridische kennis vereist. De rest is administratief werk, zoals kopiëren, brieven schrijven etc. Daar heb je geen academische opleiding voor nodig. Daar kun je ook mbo'ers of hbo'ers op zetten. En dat doen wij dan ook. Zo richt je de processen effectiever in en bespaar je kosten.”

Als voorbeeld noemt Goldewijk een grote zorgverzekeraar die in het verleden 300 tot 400 uitzendkrachten per jaar inhuurde om de nota's van klanten te kunnen verwerken op piekmomenten. „Die opdracht is nu geheel aan TPS uitbesteed op basis van resultaatgerichte afspraken. Wij garanderen dat hoeveel nota's er ook binnenkomen, wij het bedrijf op de dagverwerkingsnorm houden. Het spreekt voor zich dat we op zo'n karwei vooral energiedominante medewerkers inzetten.”

Ron en Karin Goldewijk, die TPS in het verleden verkochten aan het beursgenoteerde DNC, maar het bedrijf in 2008 weer terugkochten, zitten met hun businessmodel eigenlijk tussen outsourcing en

inlenen in. „Je zou het uitpassen kunnen noemen. TPS probeert immers werkzaamheden uit handen te nemen. Daarbij proberen we met onze opdrachtgevers een vriendrelatie op te bouwen. Het belang van de klant moet ons belang zijn.” Dit beleid heeft tijdens de recessie in elk geval zijn vruchten afgeworpen. Ondanks de crisis zag de financiële dienstverlener in 2009 zijn omzet toenemen met 60%.

Telereken

Wie denkt dat het winterse weer het telereken stimuleert, heeft het mis. Weliswaar zorgen sneeuw en gladheid ervoor dat werknemers soms noodgedwongen thuis werken, maar volgens Joop Schippers, hoogleraar arbeidseconomie aan de Universiteit van Utrecht, is het een illusie te denken dat het barre weer plots een omslag teweegbrengt in het denken van managers. Veel chefs hebben nog moeite met telereken, omdat ze dan op een andere manier leiding moeten geven.