

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Werkloos

De helft van de ZZP'ers in Nederland zit werkloos op de bank. Dat blijkt uit een analyse van vacatureportal Jobbird.com onder ruim zeshonderd profielen van zelfstandigen. Van alle ZZP'ers heeft 54% tien jaar of langer werkervaring. Zij zijn merendeels naarstig op zoek naar nieuwe opdrachten en dat maakt de groep interessant voor bedrijven die zoeken naar kwalitatief goed personeel. Zelfstandigen hebben een ondernemend karakter. Dat is juist nu belangrijk voor de economie.

Bedrijfsborrel

Bijna 4 op de 10 werknemers hebben zich in het verleden wel eens misdragen op een bedrijfsborrel. Dit blijkt uit een wereldwijde poll van carrière-site Monsterboard.nl. De Britten laten zich het meest gaan. Niet minder dan 64% van hen zegt extreem uit de bol te zijn gegaan bij zijn collega's. Voor 9% had dit vergaande consequenties: zij werden ontslagen. Eenzelfde percentage liep imago schade op. Ook in Nederland zegt 45% wel eens over de schreef te zijn gegaan. Voor 6% betekende dit het einde van de carrière. Alle commotie rond de bunga-bungafeestjes van Berlusconi ten spijt, gedragen de Italianen zich met slechts 18% extreme feestbeesten het keurigst.

Vakantiedagen

Nederland heeft samen met Zwitserland het minst aantal wettelijk bepaalde vakantiedagen van West-Europa. Engeland staat internationaal bovenaan met een minimum van 28 wettelijk bepaalde vakantiedagen. Als het gaat om nationale feestdagen staat Nederland met slechts acht dagen wereldwijd onderaan de lijst. Werknemers op de Filipijnen zijn echter het meest af. Zij hebben maar 5 wettelijk vastgelegde vrije dagen. Al moet daar eerlijkheidshalve aan toegevoegd worden dat het Aziatische land wel 15 nationale feestdagen kent. Zo blijkt uit een internationaal onderzoek van Mercer.

Ruim baan voor flexwerk

Onlangs kwam UWV met fantastische cijfers: van de 364.000 uit werkkloosheid teruggekeerden op de arbeidsmarkt werd 31% bemiddeld door de uitzendsector. Van de lager opgeleiden was dat zelfs 35%, en van de - door velen als kansloos geziene - groep van langdurig werklozen altijd nog 26%! Als u bedenkt dat het uitzendende ongeveer 3% van de beroepsbevolking betreft, doet de sector dus meer dan 10 keer zo veel als verwacht mag worden. De uitzendsector en de zorg hebben in 2010 het meeste perspectief geboden voor werkzoekenden: in die sectoren vonden meer mensen werk dan dat er werkloos werden. Er werd altijd gezegd dat de uitzendkrachten en zzp'ers de klappen van de crisis hebben opgevangen, maar dat wordt nu genuanceerd door de echte cijfers. In ieder geval is het zo dat het terugbrengen naar de markt van de werklozen beslist lager zou zijn zonder de diensten van de uitzendbranche. UWV kan het niet meer alleen, het zal altijd in samenwerking met private partners moeten. Deze bewegingen zijn natuurlijk logisch, de uitzendsector loopt voorop als de economie krimpt en idem als er weer groei is. Toch zijn de cijfers spectaculairder dan ik had verwacht. In een recentelijk verschenen Europees rapport 'Adapting to change'

wordt door de Boston Consulting Group duidelijk gemaakt dat in landen met een goed ontwikkelde - en netze - uitzendsector de werkkloosheid lager is dan in landen waar dat niet zo is. Bovendien is in zulke landen ook de informele arbeid - grijs en zwart werk - minder aan de orde. Mijn conclusie: ruim baan voor de uitzendsector, geen nieuwe hindernissen creëren door overheid of vakbonden om deze goed geregelde flexvorm in een moeilijker positie te duwen. Mede omdat uit ander onderzoek blijkt dat de doorstroom naar vaste contracten aantrekkelijk is. Als het de overheid menens is met bevordering van flexibiliteit zal men in 2012 de bakens echt moeten verzetten. Als ook De Nieuwe Vakbond (DNV) impact wil krijgen op de steeds groter wordende groep flexwerkers, is het noodzaak om juist binnen het uitzenden, flexibiliteit goed te organiseren. Het aantal uitzendkrachten dat nu bij een vakbond is aangesloten is enorm laag. Veel meer dan 2 à 3% is het niet. De oude vormen slaan duidelijk niet aan, er zullen dus nieuwe bedachten moeten worden: een mooie uitdaging voor DNV en de werkgemers in 2012!

Aart van der Gaag, directeur ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) twitter.com/aartgaag



Aart van der Gaag

Aart van der Gaag, directeur ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) twitter.com/aartgaag

Wat verdient een...

(Kandidaat-)Gerechtsdeurwaarders hebben het druk. Sinds de banken- en eurocrisis zijn de betalingsproblemen bij consumenten en bedrijven flink toegenomen. Schulden zijn lastiger te innen, waardoor meer zaken voor de rechter verschijnen. Het werk van de deurwaarder bestaat onder meer uit het dagvaarden van schuldenaren en het uitvoeren van de door de rechter uitgesproken vonnissen en andere dwangbevelen. Daarnaast ontruimen zij wo-

ningen op last van de rechte en houden ze toezicht op openbare verkopen. In Nederland zijn circa 330 gerechtsdeurwaarders en ruim 600 kandidaat-gerechtsdeurwaarders werkzaam. Om dit vak officieel te mogen uitoefenen moet de opleiding hbo-rechten met de afstudeerrichting Kandidaat-Gerechtsdeurwaarder positief zijn afgerond. De Hogeschool Utrecht is de enige hbo-instelling die deze stu-

KANDIDAAT - GERECHTSDEURWAARDER

Bruto per maand*	€2300 tot €2400,-
Startsalaris:	€2300 tot €2400,-
Na tien jaar ervaring:	€4500,-

Op basis van een fulltime dienstverband.
BRON: KBVG

dierichting aanbiedt. Wie minimaal twee jaar gewerkt heeft als kandidaat, kan vervolgens door de Kroon benoemd worden tot gerechtsdeurwaarder.

Carrière JOURNAAL

Exact heeft Ronald de Bakker (48) aangesteld als global marketing director. In deze rol houdt hij zich vooral bezig met de corporate strategie op gebieden als imago, merkwaarde en marketingcommunicatie. Verder neemt hij zitting in de Executive Committee. De Bakker is ruim 20 jaar actief binnen de ICT-industrie. De afgelopen jaren is hij o.a. verantwoordelijk geweest voor sales en marketing bij Parallax en Mavim. Daarvoor heeft hij diverse sales- en marketingfuncties bekleed bij Xerox Nederland, waaronder de laatste twee jaar als marketing directeur.



Ronald de Bakker



Mireille Hildebrandt (53) is de nieuwe hoogleraar ICT en Rechtsstaat aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Op 22 december a.s. spreekt zij haar oratie uit. Ze is tevens werkzaam als universitair hoofddocent Rechtstheorie aan de Erasmus School of Law in Rotterdam. „Nu kun je als bewoner van cyberspace niet achterhalen hoe de sporen die je op internet achterlaat worden gebruikt. Dat is een risico. Want wie volledig doorrekenbaar is, kan ook totaal worden gemanipuleerd. De rechtsstaat bestaat om ons daartegen te beschermen. De burger moet greep krijgen op die onzichtbare doorzoekingen.”

Ludiek handboek voor personeelsmanagers met lef

Sollicitatie kan spannender

door PAOLA VAN DE VELDE

UTRECHT - Sollicitatiegesprekken zijn vaak duffe vraag-en-antwoordspelletjes, waarbij eerst de manager een monoloog houdt over de organisatie en de functie, waarna de kandidaat mag aangeven waarom hij geschikt is voor de job. Meestal heeft de sollicitant daarbij het gevoel dat hij een examen moet afleggen. Braaf lepelt hij dan ook vooral sociaal wenselijke antwoorden op.

„Dat kan en moet anders, uitdagender, speelser en authentischer, zodat men na afloop echt weet wat voor vlees ze in de kuip hebben”, vinden Monique Hamsink en Nanette Hagedoorn. Zij schreven 'Goed geselecteerd! Een nieuw aanpak van sollicitatieprocedures voor managers'. „Boekenkasten vol zijn er geschreven over hoe je moet solliciteren, maar een handboek dat personeelsmanagers helpt om werkelijk de juiste kandidaat te vinden, was nog niet op de markt”, vertelt Monique Hamsink. „Ons boek is een soort receptenboek waaruit managers ideeën kunnen putten om creatiever, maar vooral ook effectievere sollicitatiegesprekken te voeren. Te vaak wordt er in selectieprocedures louter gekeken naar kennis en ervaring, terwijl het in feite veel waardevoller is om de motivatie, persoonlijkheid, leerbereidheid en het leervermogen van de kandidaat te toetsen”, vult Nanette Hagedoorn aan. Reken maar even mee. Een nieuwe collega met de juiste competenties die helemaal in het team en bij de cultuur van het bedrijf past, is goud waard.



Nanette Hagedoorn (links) en Monique Hamsink: „Onze werkmethode zijn niet alleen uitdagend voor de kandidaat, maar ook spannend voor de managers.”

„Je kunt later wel veel geld steken in het opleiden en bijspijkeren van personeel, maar verstandiger en waarschijnlijker ook goedkoper is het om vooraf meer tijd en energie te steken in de werving en selectie. „Hagedoorn knikt: „Vrouwen schrikken terug voor kwalificaties zoals 'jarenlange ervaring' of 'iemand met daadkracht'. Zij voelen zich wel aangesproken door woorden als: teameest, mensen in hun kracht zetten en involend non-verbale communicatie.” „Let daarbij ook op de ruimte waar je de kandidaat ontvangt”, benadrukken de twee auteurs. „Een saai, rommelig kantoorje getuigt niet van veel respect voor je gesprekspartner. Laat zien dat je aandacht voor de ander hebt door hem of haar netjes te ontvangen. In een prettige kamer, waar ook ruimte is om te staan en te bewegen.” Ludiek is ook het tegeltjeswijshedenspel, waarbij kaartjes met wijze, diepzinnige of humoristische uitspraken op tafel worden gelegd. De kandidaat gevraagd worden een hoogtepunt, keerpunt of dieptepunt in zijn of haar cv te markeren en hierover in een korte presentatie te vertellen. „Vraag daarbij of de sollicitant wil gaan staan. Dat geeft meer energie en informatie over de non-verbale communicatie.” „Dat kan en moet anders, uitdagender, speelser en authentischer, zodat men na afloop echt weet wat voor vlees ze in de kuip hebben”, vinden Monique Hamsink en Nanette Hagedoorn.

'Haal de kandidaat uit zijn comfortzone'

Essentie
De essentie van ons boek is: doe het eens op een andere manier. Daarom presenteren wij diverse werkvormen die je als gespreksleider kunt gebruiken om de sollicitant uit zijn comfortzone te halen. Niet om het gesprek onveilig te maken, maar juist om de kandidaat te prikkelen een authentiek beeld van zichzelf te geven”, leggen de twee schrijfsters uit, die eerder de bestseller 'Beweging in je brein!' publiceerden. De andere aanpak begint al bij het opstellen van de wervingstekst. Denk vooraf goed na over wie je precies zoekt en welke mensen je hoopt dat solliciteren. „Als je bijvoorbeeld graag een vrouw als leidende aan het team toevoegt, uitstel dan een functieprofiel op dat ook werkelijk aantrekke-

Uitdagend

Volgens Hamsink en Hagedoorn is hun boek vooral bedoeld voor managers met lef. „Want onze werkmethode zijn niet alleen uitdagend voor de kandidaat, maar ook spannend voor de managers. Bovendien moeten zij meer tijd nemen voor de voorbereiding van het sollicitatiegesprek, dat niet op de automatische piloot afgedraaid mag worden. Die extra inspanning, zo is onze stellige overtuiging, betaalt zich later zeker terug.”

Leiderschapshuis bindt ziel en zakelijkheid

DEN DOLDER - Vanuit rust en reflectie tot actie komen en verantwoordelijkheid nemen. Dat beoogt het Leiderschapshuis in Den Dolder, een samenwerkingsproject van 25 zelfstandigen, onder wie verschillende coaches, organisatieadviseurs, maar ook een dirigent. Lieke Thijssen is de drijvende kracht achter dit inspirerende huis voor zakelijk leiders dat is gevestigd op landgoed de Ewijkshoeve in Den Dolder. „Wij zijn geen training- en coaching- of organisatieadviesbureau, maar alles van dat, en meer: een kenniscentrum en laboratorium op het gebied van leiderschap.”

Al jaren had Lieke Thijssen, die haar carrière begon als organisatieadviseur bij KPMG en nu directeur van haar eigen bedrijf Changeability is, een droom. „Ik wilde graag een eigen plek hebben om te ontmoeten en te verbinden. Een plek waar leiders en begeleiders samen kunnen komen in een rustige en veilige omgeving, weg van de waan van alledag. Jarenlang stond ik als trainer/coach in de file, gehaast, om met cliënten samen te komen op een anoniem bedrijventerrein voor een cursus. Of zaten we met een groep van acht personen in een zaaltje van een of ander groot en onpersoonlijk conferentieoord. Dat begon me steeds meer tegen te staan. Ik wilde het anders. En dus was ik op zoek naar een locatie waar je weg kunt komen uit de kantoorsetting en je daadwerkelijk kunt reflecteren op leiderschap.” „Deze tijd vraagt om een andere kijk op leiderschap”, zegt Thijssen. „De crisis is mede ontstaan door een angstcultuur, voortgekomen uit het re-



sultaatgericht denken, waarbij alleen met het hoofd en niet met het hart en het gevoel wordt gewerkt. Wat we nu zien, is dat het op alle fronten nodig is om de menselijke maat te herstellen, zeker in de financiële wereld en de corporate organisaties. Bij het Leiderschapshuis gaan we uit van de heilzame van de mens en is er naast ruimte voor zakelijkheid juist ook ruimte voor de ziel, opdat we in de toekomst

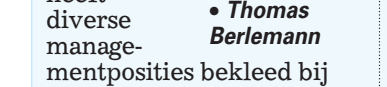
Andere kijk

„Deze tijd vraagt om een andere kijk op leiderschap”, zegt Thijssen. „De crisis is mede ontstaan door een angstcultuur, voortgekomen uit het re-

Carrière MAKERS

dit wel eens die unieke plek zou kunnen zijn. Vanuit het jachtjige bestaan in de Randstad is het eenvoudig aan te vliegen. Bovendien zit je hier midden in de natuur. Dat is belangrijk, want persoonlijk leiderschap begint met onthaasten. Dat kan hier en daarom heb ik het koetshuis voor vijf jaar gehuurd. Ik wilde het niet langer alleen doen, ik miste feedback van collega's, een sparringpartner. Hier kan ik samen met anderen een nest bouwen, waar ziel en zakelijkheid samenkomen.”

Thomas Berlemann (48), de huidige directeur Sales en Service bij Telekom Deutschland, wordt per 1 januari benoemd tot Algemeen Directeur van T-Mobile Netherlands. Hij heeft diverse managementposities bekleed bij o.a. Mannesmann, Otto Versan en AOL Europe voordat hij in 2003 bij de Deutsche Telekom Group aantrad als Directeur Klantenservice van T-Mobile Deutschland. Vanaf 2007 was hij lid van de directie van T-Home en Directeur Deutsche Telekom Klantenservice.



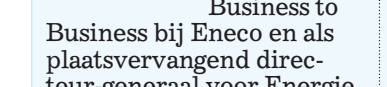
Thomas Berlemann

Begin 2012 treedt Rens Knegt (61) aan als directeur van Netbeheer Nederland. Hij heeft hiervoor verschillende functies bekleed, waaronder directeur van de Business Unit New Energy en de Divisie Business to Business bij Eneco en als plaatsvervangend directeur-generaal voor Energie bij het ministerie van Economische Zaken. Daarnaast is hij Vertegenwoordiger van de Nederlandse regering op Aruba geweest.



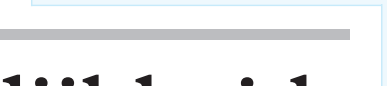
Rens Knegt

Sjoerd de Vries (52) is benoemd tot lector social media en reputatiemanagement aan de NHL Hogeschool Leeuwarden. Het lectoraat is een samenwerking met Eneco.



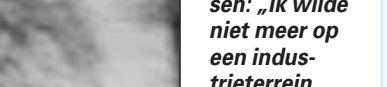
Sjoerd de Vries

Johan Overgaauw (30) is bij YER in dienst getreden om de nieuwe businessline Onderwijs op te starten. Hij is afkomstig van Maandag, waar hij Sales Directeur Nederland was. Hij begon zijn loopbaan in 2005 bij Maandag als accountmanager en werd vervolgens vestigingsmanager in Purmerend en Rotterdam, waarna hij tot Regiodirecteur werd benoemd. Ook zijn collega Femke Hagg (29), voorheen Accountmanager Onderwijs bij Maandag, is overgestapt naar YER als Consultant Onderwijs. Beiden gaan werken vanuit het kantoor in Den Haag.



Johan Overgaauw

Lieke Thijssen: „Ik wilde niet meer op een industrieterrein cursussen geven.”



Lieke Thijssen

DHL Supply Chain heeft Karel van Ellinkhuizen (52) aangesteld als CEO voor de Benelux. Van Ellinkhuizen heeft een groot gedeelte van zijn loopbaan doorgebracht bij DHL en heeft ruime managementervaring in zowel transport als contractlogistiek.



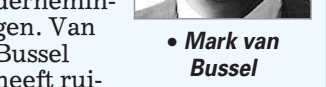
Karel van Ellinkhuizen

Mark van Bussel (51) is toegetreden als partner bij Professionals in Flex. Hij wordt daarmee verantwoordelijk voor het specialistische team Next in Flex, dat zich richt op strategisch advies en directievoering voor (middel)grote uitzendondernemingen. Van Bussel heeft ruime ervaring in de flexbranche. Voorheen was hij directeur van Vedior Uitzendbureau en vervolgens Vedior Groep Nederland. Sinds enkele jaren is hij actief als interim-manager en adviseert daarnaast nog diverse directies in de flexbranche.



Mark van Bussel

Anita de Werd (45) is bij DHV Groep aangenomen om de nieuw gecreëerde functie van Group Marketing & Communications in te vullen. Voor haar benoeming werkte zij ruim 5 jaar bij DSM, waar haar meest recente functie die van Corporate Communications Manager Branding was. De Werd beschikt over veel internationale ervaring, zij werkte o.a. in Jakarta, Nairobi en Johannesburg.



Anita de Werd