

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Wat verdient een...

ADVERTENTIEVERKOPER	
Bruto per maand	€ 2063,-
Junior:	€ 3300,-
Medior:	€ 4500,- tot € 5000,-
eindloon topverkoper	€ 4500,- tot € 5000,-

Daarnaast hebben de meeste bedrijven een variabele beloningsregeling (provisie), bijvoorbeeld van 20%.

Deze dagen is het niet zo moeilijk om een advertentie te verkopen voor een krant, tijdschrift, huis aan huisblad, radio of tv, want veel bedrijven trekken met plezier de portemonnee om middels een reclame mee te liften op het succes van Orange. Maar op de meeste dagen rinkelde de telefoon niet vanzelf en moet de advertentieverkoper er flink hard aan trekken.

En goede verkoper heeft een positieve houding, gevoel voor humor, is stressbestendig en ziet targets en deadlines halen als een drijfveer. Hij moet een 'blijve verliezer' zijn. Dat wil zeggen dat hij zich nooit uit het veld laat staan als hij wordt afgewezen of bot vangt. Hij beschouwt een afwijzing als een uitdaging. Natuurlijk is een goed commercieel inzicht een vereiste, ook moet je - zeker als senior verkoper in de buitendienst - zelf-

standig kunnen werken en beslissen, geen 9 tot 5 mentaliteit hebben en willen scoren.

Thuiswerken

Thuiswerken wordt nauwelijks gestimuleerd door werkgevers, zo blijkt uit onderzoek van Peil.nl, het onderzoeksbureau van Maurice de Hond. Ruim 60% van de ondervraagden geeft aan dat flexibel werken - op welke manier dan ook - door de werkgever niet wordt aangemoedigd. Slechts 3% heeft het mobiel werken contractueel vastgelegd. Dat terwijl een kwart van de werknemers juist dolgraag thuis wil werken. Onder jonge hoogopgeleiden is het zelfs de populairste secundaire arbeidsvoorwaarde.

Gek op werk

Nederland telt 1 miljoen mensen met een psychiatrische aandoening. Deze mensen hebben vaak moeite met het vinden van werk of om terug te keren in het arbeidsproces. Een webcam en een virtuele jobcoach kunnen dan uitkomst bieden, zo blijkt uit een experiment van re-integratiebureau 'Gek op Werk', dat met hulp van webcams en chatsessies de eerste tien ex-psychiatrische patiënten aan werk heeft geholpen. In mei 2011 moeten er zestig mensen succesvol bemiddeld zijn met deze nieuwe aanpak. Het experiment is mede mogelijk door een investering van 104.000 euro van maatschappelijk investeerder Start Foundation.

Vitaliteit

Alle circa 100.000 medewerkers van De Lotto, Ernst & Young, DSM, NS, Randstad en Zilveren Kruis Achmea gaan de komende jaren proberen hun vitaliteit op olympisch niveau te krijgen. Onlangs ondertekenden initiatiefnemers NOC*NSF en de bedrijven een intentieverklaring hiertoe, The Olympic Team Challenge. Met dit vitaliteitsprogramma werken de bedrijven mee aan een gezondere samenleving. Tevens sluit het programma aan bij de actuele discussie over preventie in de gezondheidszorg, het terugdringen van arbeidsverzuim en het langer vitaal houden van werknemers.

'Deze opleiding is een zoektocht naar talent'

TEAM ACADEMIE LEERT JONGEREN ONDERNEMEND TE ZIJN

door PAOLA VAN DE VELDE

HAARLEM - In niets lijkt de Haarlemse Team Academie op een gewone school. Er zijn geen klaslokalen, er is geen vast docentenkorps en in feite zijn er ook geen leerlingen. De studenten worden namelijk Team-ondernemers genoemd en zij moeten meteen de mouwen opstropen en aan de slag. „De eerste maand richten ze al gezamenlijk een eigen bedrijf op, kiezen een rechtsvorm en schrijven zij zich in bij de Kamer van Koophandel. Daarna is het zaak om klanten te werven, opdrachten binnen te halen en ook echt geld te verdienen. Want het doel is om na vier jaar met alle Teamleden op wereldreis te gaan.”

In de kleine kantine van de particuliere businessschool, die het afgelopen schooljaar dertig leerlingen telde - 15 op mbo-niveau en 15 op hbo-niveau - hangt een grote wereldkaart. „De studenten staan hier regelmatig met elkaar te plannen te maken, over welke landen tijdens die reis bezocht gaan worden”, vertelt directeur Patrick Bijman. „Er is zelfs een import/exportbedrijfje van een groep studenten dat de naam 'Malediven' draagt. Hun eerste bestemming wordt in elk geval dit tropisch eiland”, vult zijn vrouw Pauline van der Pas aan.

Ruim 25 jaar lang dreven zij samen met succes een zeilschool in Vinkeveen. „Ineens begon het te kriebelen. We wilden wat anders. We verlangden naar een frisse start”, zegt Van der Pas. „Iedereen die op kantoor zit, wil een zeilschool beginnen. Bij ons was dit precies het omgekeerde”, lacht Bijman.

Aanvankelijk koos hij ervoor om managers, die er altijd al van droomden voor zichzelf te beginnen, van een vast dienstverband te begeleiden naar het zelfstandig ondernemerschap. „Dat waren door-

gaans 55-plussers. Leuke mensen, volplannen, creatief, maar ze hadden met name in financieel opzicht veel te verliezen. Wat jammer, dacht ik steeds, dat zij als jongeren nooit geleerd hebben om ondernemend te zijn. Als je niet uit een ondernemersfamilie komt, leer je het niet. En dat terwijl als je twintig bent dit bij uitstek de leeftijd is om te proberen een eigen bedrijf op te zetten.”

Want zelfs al ga je failliet dan is er nog niets aan de hand.”

Bijman ging op zoek naar een werkmethode om een ondernemende, actieve houding bij jongeren te kweken. „Uiteindelijk kwam ik terecht in Finland, in Tiimiakademie, waar ze het concept van de Team Academie in 1993 ontwikkeld hebben. Ik was meteen gegrepen door het idee dat inmiddels al vele internationale onderwijsinstellingen in de wacht heeft gesleept en school gemeent heeft in verschillende Europese landen zoals Spanje, Frankrijk, Duitsland, Engeland en Hongarije. De praktijk staat er centraal. Je leert door te doen. Een studente aan wie ik vroeg waarom ze de opleiding volgde, vertelde: 'Ik zit hier omdat ik verantwoordelijk ben voor mijn eigen leven, mijn geluk en mijn succes.' Haar antwoord raakte me heel diep. Ik heb meteen Pauline gebeld en gezegd: 'Ik geloof dat we een nieuw type school gaan beginnen in Nederland.'”

Pauline van der Pas knikt. „Ik vond het een prachtig idee. Ik ben altijd in mijn werkzame leven met jongeren bezig ge-



• Pauline van der Pas en Patrick Bijman: „Het is niet onze ambitie om van iedereen een ondernemer te maken.”

weet en juist het coachen ligt mij het beste. Ik geniet enorm van als ik anderen kan helpen te leren ontdekken waar hun talent ligt. Want waar jouw talent is, daar is ook je passie, en je motivatie.”

Drie jaar geleden begonnen de twee pioniers Team Academie te leiden. De school, die zich beter laat omschrijven als ontwikkelruimte voor eigen bedrijven, is gevestigd in het oude hoofdpostkantoor van de stad. „Het is niet onze ambitie om van iedereen een ondernemer te maken. Wel om alle leerlingen ondernemende vaardigheden te leren zoals zelf, verantwoordelijkheid, creativiteit, eigenheid en doorzettingsvermogen. In feite is de opleiding een zoektocht naar het eigen talent”, benadrukt Van der Pas.

Bijman: „Het traditionele onderwijs blijft steken in groot-

schalige hoorcolleges en een verplichte literatuurselectie, waarbij studenten de lesstof passief tot zich nemen en uiteindelijk tijdens een toets moeten reproduceren. Wij geloven dat actiefgericht leren, zoals de Team Academie voorstaat, niet alleen veel leuker is, maar ook zinvoller en effectiever. Uit onderzoek blijkt dat slechts 10% van wat wij lezen bij ons blijft. Terwijl zeker 75% van wat we dóén, door ons wordt onthouden.”

Voor de meeste mbo-leerlingen die zich inschrijven is dat wel een cultuurschok. Zij zijn doorgaans alleen gewend om te doen wat de leraar zegt. Nu moeten zelf initiatieven ontplooien. „Dat begint al bij het inrichten en schoonhouden van de Teamkamer, dat als kantoorruimte voor het op te richten bedrijf fungeert. Dat moeten ze alle-

maal zelf doen”, legt Bijman uit. Maar de meeste jongeren leren snel, getuige de T-shirtjes die een van de teams liet drukken met daarop de tekst: 'Chaos - angst = creativiteit'.

Toch is de eigenzinnige Haarlemse school geen speeltuin of vrijstaat. „We werken ook gewoon met een literatuurlijst, maar we vragen dan ieder een boek te kiezen, dat te lezen en vervolgens, middels presentaties en samenvattingen, de kennis te delen met elkaar. Verder hanteren wij als teamcoaches duidelijke kaders en zijn er wel degelijk vakken waarin men examen moet doen, zoals Nederlands, Spaans, Engels, rekenen en Mens en Maatschappij. Precies zoals het ministerie van OCW voorschrijft. In mei van dit jaar is onze mbo-opleiding officieel landelijk erkend. De aanvraag voor de accreditatie voor de hbo-opleiding is nog in behandeling. Wij verwachten volgend jaar daarover uitsluitsel te krijgen”, aldus Bijman.

Hybride werkvormen

Voor het eerst sinds tijden hoor ik werkgevers voorzichtiger denken aan scenario's van herstel. Hoewel het in economische zin nog lang geen zomer is, praat men steeds vaker over het opvangen van de uitredende baby-boomers die, zoals u weet, de komende jaren massaal met grote vakanties gaan.

Meestal gaat de discussie eenzijdig over de aantallen en het vervangen van de gasten. Wie zal de fulltimers van weleer passend kunnen vervangen en tegen welke loonkosten? Af en toe klinkt het besef door dat we te maken hebben met een nieuwe generatie werknemers die andere dingen wil en geld niet langer boven aan het verlanglijstje heeft staan. Werk moet leuk, zinvol en uitdagend zijn, zo leert recent onderzoek ons. Ook de schreeuw om autonomie en de vrijheid van handelen klinkt alom.

Als je stuur op output en niet op gewerkte uren of kantoor, motiveer je managers om zich te richten op het vervullen van hun targets. Maar hoe zorg je ondertussen dat ze ook bijdragen aan relevante doelen van bedrijfsbelang die niet in de individuele targets staan? Als je echt in staat bent om tijd en plaats onafhankelijk werk aan te bieden, ontstaan er nieuwe uitdagingen. Softwaregigant Microsoft bijvoorbeeld heeft ten

gevolge van een in Nederland bedacht en slim uitgewerkt concept van het 'nieuwe werken' te maken met te weinig doorstroom binnen het (top)management. Een zelden gehoord luxeprobleem, want de ict-marktleider heeft een dusdanig prettige werkomgeving gecreëerd, dat het lastig zal worden om de talenten te verleiden al dan niet tijdelijk elders te werken.

Terug naar het speelveld van (traditionele) arbeidsvormen. Op basis van trends in onder andere Amerika, voorspel ik u dat er de komende tijd een palet aan nieuwe werkvormen zal ontstaan. Hybride (ook al een hype in autoland) wordt daarbij het toverwoord. Het gaat dus in veel gevallen niet langer om of/of- maar om en/en-constructies. Mensen die voor een deel in dienst zijn bij een bedrijf, maar er zelf een bedrijf naast hebben. Of werknemers die via een flexibel contract parttime bij het ene bedrijf werken en er daarnaast een vast dienstverband elders op nahouden. Meervoudige inkomstenstromen dus. Daarnaast een snelgroeiende groep zzp'ers die zich in virtuele community's verenigen en zo een vuist kunnen maken tegen de traditionele grote concurrenten, maar ondertussen ook toeleverancier zijn aan die groep. Het wordt er allemaal niet eenvoudiger op. Maar wel spannender en geen seconde saai.

• Ralf Knechtmans, partner bij De Vroedt & Thierry executive search

Vaker op eerste gesprek dankzij video-cv

UTRECHT - In Amerika is het al de normaalste zaak van de wereld: jezelf verkopen via een video-cv. Sterker nog, zonder video-cv wordt je in de VS als sollicitant nauwelijks nog serieus genomen. „Binnen vijf jaar is een digitaal filmpje waarin je jezelf presenteert aan een potentiële nieuwe werkgever ook hier standaard”, zegt Roy Hogendorp, algemeen directeur van het Utrechtse bedrijf Video-CV, dat op dit moment de grootste producent op dit gebied op de Nederlandse markt is.

Het is niet de bedoeling dat de kandidaat zijn complete curriculum vitae opdreunt voor de camera. Integendeel. „Het filmpje heeft tot doel dat je opvalt tussen de stapel sollicitanten en uitgenodigd wordt voor een eerste gesprek. Het moet de nieuwsgierigheid prikkelen van de werkgever”, legt Hogendorp uit.

De video-cv's die hij met zijn team maakt, zijn dynamische filmpjes van hooguit 90 seconden, waarin de sollicitant zich presenteert in werkmateriaal en privésituaties. „Wij vragen kandidaten vijf foto's van zichzelf, bijvoorbeeld tijdens het uitoefenen van zijn favoriete sport, of van hun gezin te mailen of mee te brengen. Die monteren we in de video. Zo proberen we een brug te slaan tussen de passies, interesses en het enthousiasme van de kandidaat en zijn kwaliteiten voor het werk. Opdat de werkgever snel een goede indruk heeft van wat voor vlees hij in de kuip heeft met deze sollicitant”, aldus Hogendorp. Cameravrees is niet nodig.

Carrière MAKERS

De kandidaten worden goed gecoacht door regisseurs die hun sporen verdiend hebben in de personeelsbemiddeling. „We proberen iedereen zo ontspannen mogelijk in beeld te brengen.” Hij vertelt hoe hij een strikt formeel en gereserveerd ict-directeur, die door een reorganisatie baanloos was geworden, liet ontspannen. „Die man klapte helemaal dicht voor de camera. Hij kon niet enthousiast over zichzelf vertellen. Stond er echt als een houten klaas bij.” Dat werkt natuurlijk niet”, lacht Hogendorp. „Ik ben met hem koffie gaan drinken en over zijn hobby's gaan praten. Bleek hij gek op tractoren te zijn en die ook te verzamelen. Eenmaal aan de praat, raakte hij op dreef en kon hij ook met passie over zichzelf en zijn werk praten.” Willem Plandsoen van het



• Willem Plandsoen van Dreamjob (links) en Roy Hogendorp: „Een video-cv geeft een complete eerste indruk.”

in Rotterdam gevestigde outplacementbureau Dreamjob laat zijn kandidaten tegenwoordig ook altijd een video-cv maken. „Natuurlijk geeft het geen baangarantie, maar het helpt wel. Kandidaten worden veel vaker uitgenodigd voor een eerste gesprek. Het is nu nog echt iets bijzonders in Nederland, een sollicitant onderscheidt zich echt met een video-cv. Het past bo-

vendien bij onze innovatieve aanpak waarmee we ook aantoonbaar meer mensen aan nieuw werk helpen.” Hogendorp beaamt dit. „66% van onze klanten krijgt reactie en komt aan tafel bij een potentiële werkgever. Zeker 70% vindt binnen een half jaar een baan. Dat is ook belangrijk voor het zelfvertrouwen.” Plandsoen vult aan: „De vi-

Carrière JOURNAAL

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



Verzekeraar Aegon heeft de Nederlandse Carla Mahieu (50) benoemd tot wereldwijd hoofd voor zijn human resources. De benoeming gaat op 1 september in. Mahieu, die economie studeerde, brengt meer dan 25 jaar ervaring mee. Zij bekleedde leidinggevende posities op het gebied van human resources bij Royal Dutch Shell, Koninklijke Philips, Electronics en bij wervings- en selectiebureau Spencer Stuart.

Holger Winklbauer (46) is gepromoveerd tot algemeen directeur van DHL Global Forwarding in Nederland. Hij is sinds 2000 in dienst bij Deutsche Post DHL. Eerst als Senior Project Manager, later als hoofd van Inhouse Consulting van Deutsche Post DHL in Bonn. Sinds 2007 was hij verantwoordelijk voor First Choice, het wereldwijde kwaliteitsprogramma van Deutsche Post DHL.

Robert Best (50) mag zich voortaan directeur van de regio Limburg van advies- en ingenieursbureau DHV noemen. Hij werkt sinds 1999 bij DHV en is goed bekend met de Limburgse regio. Hiervoor was hij directeur Assetmanagement bij het bedrijf.

Jitka Beukenkamp (39) is aangesteld als directeur van ict-consultant Caggemini Outsourcing. Ze krijgt de verantwoordelijkheid voor alle activiteiten van dit onderdeel in de Benelux. Zij heeft eerder carrière gemaakt in onder andere sales, applicatiemanagement en uitbestedingen in deze bedrijfstak.

Voor haar benoeming bij Caggemini was zij al lid van het managementteam van automatiseerder Logica verantwoordelijk voor de Nederlandse outsourcing.

Pieter Holst (38) is de nieuwe directeur sales voor de Benelux en de Nederlandse Antillen van Draka Telecom Solutions. In zijn nieuwe functie zal hij ver-



Designhistoricus Timo de Rijk (46) bekleedt per 1 september als eerste de fonkelnieuwe Premisla Leerstoel Design Cultures aan de Vrije Universiteit Amsterdam. De leerstoel is verbonden aan de opleiding Algemene Cultuurwetenschappen. De Rijk, die ook aan de Technische Universiteit Delft doceert, gaat de komende vier jaar met studenten op zoek naar de betekenissen van verschillende soorten vormgeving.

„Hoe is het bijvoorbeeld mogelijk dat een BMW3 ineens heel populair is onder Marokkaanse jongens, dat het organische ontwerp van de metro-ingangen in Parijs zo goed combineert met een destijds futuristisch vervoermiddel of dat Chinese restaurants altijd dezelfde huistijl hanteren?”

antwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van breedband infrastructuur oplossingen. Voor hij bij Draka in dienst kwam, bekleedde Holst, die economie studeerde aan de Haagse Hogeschool, drie jaar een leidinggevende positie bij Colt Telecom in Nederland.

Marion Weijman (34), Finance & Operations Manager bij IBM Benelux, wordt per 1 september benoemd tot directeur operationele zaken van IMC Weekend-school. Dit is een school voor aanvullend onderwijs voor gemotiveerde jongeren van tien tot veertien jaar uit sociaaleconomische achterstandswijken.

Vic Prins (58) is aangesteld als directeur Business Development van de DHV Groep, wereldwijd leverancier van advies- en ingenieursdiensten. Als lid van de besturen van een aantal buitenlandse dochterondernemingen bevordert hij gerichte samenwerking tussen bedrijfsmaatschappijen. Hij is verantwoordelijk voor de innovatieagenda, inclusief research en development (R&D), vooral op het gebied van mobiliteit en water.

Carrière JOURNAAL

Een video-cv maken kost €500. Dat is een hoop geld, maar ook een investering in jezelf. Bovendien wordt het meestal bekostigd uit het geld dat beschikbaar is voor een outplacementtraject dat de werkgever financiert. Volgens Plandsoen is het een trend om met een sollicitatie per mail, ook een link naar je video-cv mee te sturen of om je video-cv aan je LinkedIn-profiel te hangen. „De begeleidende brief wordt steeds minder belangrijk”, voorspelt hij. „Die rol zal worden overgenomen door de video-presentatie. HR-managers ontvangen straks een template in hun mailbox met daarin het filmpje en het cv, dat zelfstandig leesbaar moet zijn en dus meteen al voorzien van een beknopte profielschets, waarin de kandidaat zijn sterke punten, ervaring en expertise omschrijft.”

It-bedrijven maken inmiddels ook dergelijke video-cv's voor hun 'bankzitters' om zo hun beschikbare personeel te presenteren aan potentiële klanten. Hogendorp: „Zo'n filmpje is overigens niet voor iedereen geschikt. Echte topdirecteuren bijvoorbeeld, die solliciteren niet, die netwerken. En ook voor bouwvakkers of engineers werkt zo'n filmpje niet. In die sector draait het om vakmanschap, niet om hoe je overkomt.”