

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Werkdruk
De werkdruk is flink toegenomen dankzij de crisis. Vooral bij secretaresses zorgt dit voor meer stress en een fikse uitbreiding van het takenpakket, vaak ook nog met karweitjes die onder hun niveau liggen. Dit blijkt uit een onderzoek van Content onder 1350 van haar werkzame flexkrachten. Een kwart van de ondervraagden verwacht dat de werkdruk structureel zal toenemen. Om de druk op te vangen wordt er harder en langer doorgewerkt. Ook werk mee naar huis nemen gebeurt steeds vaker.

Meelopen
Vakbond CNV Dienstenbond zou graag zien dat vrouwen bij de Rabobank een weekje kunnen meelopen met een collega die iets hoger in de organisatie zit. Dat staat in de voorstellenbrief die de bond heeft ingeleverd voor de nieuwe cao bij de Rabo. CNV-bestuurder Sandra Hendriks hoopt dat vrouwen door de 'stage' de smaak te pakken krijgen om te klimmen in de organisatie. „Op deze manier kun je kijken of je de baan die je leuk lijkt aan kunt. Het moet natuurlijk wel een reële functie zijn. Je kunt niet ruilen met de raad van bestuur.“ Ook de bazen zouden eens het werk van hun ondergeschikten kunnen doen.

TelewerkJaarprijs
SNS Reaal heeft deze week de TelewerkJaarprijs gewonnen. De onderscheiding is bedoeld voor bedrijven die zich inzetten om het Nieuwe Werken (plaats en tijd onafhankelijk) te bevorderen. SNS Reaal is bekroond omdat de organisatie de werkplek, werktijden en de managementstijl flexibel heeft gemaakt. KPN mocht de TelewerkAspectprijs in ontvangst nemen, omdat zij het elektronisch vergaderen op grote schaal heeft ingevoerd. Een op de drie vergaderingen bij KPN gaan tegenwoordig via een conferentiecall. Hiermee heeft het personeel 283.000 uren reistijd, oftewel 19 miljoen wegkilometers bespaard.

Heb jij geen eigen kamer?

Deze week kwam een oud-collega op bezoek. Bijpraten over de marktontwikkeling. We liepen naar een spreekruimte. Verbaasd zei ze: „Hé, heb jij geen eigen kamer meer?“ „Nee,“ antwoordde ik. „En geen eigen bureau, geen eigen stoel, geen kasten. Alleen mijn telefoon en mijn laptop. En dat werkt prima.“
De omgeving waarin je werkt, beïnvloedt je gedrag en je denken. De ruimte, de inrichting ervan en hoe je die gebruikt. Wat vastligt en wat je zelf vormgeeft. Wat je ziet en wie je ziet. Wat je hoort en wat je niet hoort. Waar je je informatie haalt en hoe jij je kennis deelt. Waar heb je een eigen kamer of bureau voor nodig? Daar stond vroeger je vaste computer, kwam je telefoon uit de muur, stond je overvolle kast. Voorbij. Nergens voor nodig. Een omgeving die niet meer past in deze tijd.
Inmiddels ben ik er al jaren aan gewend en velen met mij in andere Nederlandse organisaties. Het is een nieuwe manier van werken. Onze kantoren hebben verschillende soorten werkplekken. Je kunt een ruimte kiezen die past bij wat je gaat doen. Rustig schrijven? Neem een ruimte waar het stil is. Overleggen? Kies een werkplek waar je samen kan zitten praten zonder anderen



• Wilma Buis, Algemeen Directeur, Mercuri Urval b.v.

te storen. Behoeft aan afwisseling? Kies een open plek, waar je gemakkelijk door een collega aangesproken wordt. In zo'n omgeving krijg je veel meer van alles wat er gebeurt. Van wat anderen weten, doen en meemaken. Transparant. Een dynamiek waarin je sneller leert. Die inspireert. Bevrijd van ballast kun je overal werken, ook thuis. De nieuwe technologie maakt het mogelijk. Toch geven bij ons veel collega's er de voorkeur aan om op kantoor te komen als ze niet bij een klant zijn. Die omgeving heeft bijvoorbeeld meer waarde.
Vele jaren geleden kregen wij als adviesbureau soms de opmerking dat we wat rechtlijnig waren in onze aanpak. Niet iets om trots op te zijn. Dus een cultuurverandering was geboden. De werkomgeving was één van de zaken die we aanpakten. Inmiddels is die kritiek verstomd. Uit een onlangs verschenen onderzoek (MT 100) naar adviesbureaus in Nederland, blijkt dat managers ons op nummer één zetten qua flexibiliteit. Missie cultuurverandering geslaagd! Heeft het steeds opnieuw je eigen werkomgeving creëren daar een beetje aan bijgedragen? En de transparantie en dynamiek van die omgeving? Zeker weten. En die eigen kamer? Laat maar zitten.

Wat verdient een...

APPLICATIEBEHEERDER
bruto per maand
Startsalaris: (MBO/HBO niveau): tussen €1550,- en €1900,-
Na 5 jaar ervaring: circa €2500,- tot €2777,-
Tien jaar ervaring: circa €3083,- tot €4200,-

Een applicatiebeheerder is (mede)verantwoordelijk voor de computerprogramma's en netwerken die in een bedrijf of instelling worden gebruikt. Hij bepaalt welke programma's – meestal administratieve of industriële toepassingen – worden ingevoerd en zorgt er vervolgens voor dat alle gebruikers de applicatie optimaal kunnen benutten. Daartoe is het noodzakelijk dat hij bijvoorbeeld een goede handleiding schrijft of trainingen organiseert.

Hij past het automatiseringssysteem zo veel mogelijk aan de eisen en wensen van de gebruikers aan. Voortdurend moet hij alert blijven op er aanpassingen nodig zijn. Door de groeiende informatiebehoefte en verdergaande technische ontwikkelingen worden er steeds hogere eisen gesteld aan de applicatiebeheerder. Het afbreukrisico is best groot, gezien de grote impact die fouten in het systeem op de bedrijfsvoering kunnen hebben. Om dit vak goed te kunnen uitoefenen, moet hij behalve nauwkeurig en probleemoplossend zijn, ook bedrijfsgericht denken en goed kunnen communiceren en samenwerken.

'Oudere is allochtoon van de arbeidsmarkt'

SENIORE WERKNEMERS MOETEN UIT HET VERDOMHOEKJE

■ door PAOLA VAN DE VELDE

UTRECHT – Voorbeelden van vitale senioren zijn er genoeg. Sla de krant er maar op na: Patricia Paay die op haar zestigste naakt in de Playboy staat. Paul McCarthy (alweer 67) die een swingend concert geeft. En Neelie Kroes (68) die een tweede termijn als eurocommissaris accepteert. Toch zitten de ouderen op de arbeidsmarkt in het verdomhoekje. Zeker 6,8% van de werkende 55-plussers in Nederland zegt met leeftijdsdiscriminatie te maken te hebben. Het Europees gemiddelde ligt op slechts 2,7%. Eind november werd bekend dat zelfs de overheid hier geen 50-plussers aanneemt en deze week pleitte minister Donner (Sociale Zaken) doodleuk voor minder salaris voor deze groep, omdat ouderen 'te duur zijn'.



Menno Meijer van Rvaring: „Salarissen moeten gebaseerd zijn op inzet en prestatie en niet op anciënniteit.“

„Ouderen zijn de allochtonen van de arbeidsmarkt“, zegt Menno Meijer, oprichter van Rvaring, een uitzendbureau dat zich richt op 40-plussers. „Ze hebben ooit een bepaald stempel gekregen en daar komen ze niet van af. De vooroordelen over ouderen zijn legio. Ze zouden niet alleen duur zijn, maar ook minder productief en vaker ziek zijn. Dit stigma, dat voor een groot deel simpel te weerleggen is met feiten, is bepaald door het beeld dat wij op ons netvlies hebben van onze ouders toen zij 40-plussers waren. Maar uit onderzoek van dr. Sheila de Vries van TNO blijkt klip-en-klaar dat tegenwoordig iemand van zestig net zo vitaal is als iemand van 45 toen. Je moet in feite 15 jaar van de kalenderleeftijd aftrekken.“

Volgens Meijer, die 10 jaar bij het uitzendconcern Randstad heeft gewerkt, geeft het geen pas om in één klap een hele groep werknemers over een kam te scheren en vervolgens af te schrijven. „Een klein rekenvoorbeeldje: stel je begint op je 22e met werken, dan moet je dus 43 jaar werken tot je pensioen. Als je veertig bent, heb je pas 18 jaar

40-plussers zijn loyaler, ze jobhoppen minder

gewerkt. Dat is circa 40% van je werkzame leven. En dan wordt je uitgerangeerd. Dat is toch absurd. Een auto met een levensduur van 7 jaar zet je toch ook niet na 3 jaar aan de kant?“



Chris van Bruggen

„Oudere werknemers zijn geen dinosauriërs, maar veelal vitale arbeidskrachten die uiterst loyaal en kundig zijn.“

„Menno Meijer van Rvaring: „Salarissen moeten gebaseerd zijn op inzet en prestatie en niet op anciënniteit.“

tengewoon laag is, minder dan 1%.“

Ook het argument dat ouderen te duur zijn, verwijst Meijer graag naar het rijk der fabelen. „Onzin! De arbeidsmarkt is een markt van vraag en aanbod. Als je te veel vraagt, vind je geen baan. Wij merken bij onze kandidaten dat salaris zelden een struikelpunt is. De meeste senioren stellen werk boven inkomen. Ze zijn bereid zich aan te passen en stellen zich flexibel op. Dat kan ook, omdat vaak hun kosten lager zijn: de kinderen zijn veelal het huis uit, de woning is half betaald en hun partner werkt eveneens.“

Hij vervolgt: „Nee, dat cliché over ziek zijn. Ik ben nu zelf ook in de vijftig en ik ben echt minder vaak ziek dan toen ik dertig was en nog kleine kinderen had die mij regelmatig aanstaken met tal van virusziekten die ze van school meemaken. Onderzoek, eveneens van TNO, heeft aangetoond dat ouderen helemaal niet vaker ziek zijn. Ze leven zelfs gezonder dan jongeren. Het enige is dat zij, als ze ziek zijn, wel wat langer uit de running zijn. Maar uit eigen ervaring kan ik zeggen dat het ziekteverzuim bij onze senioren uitzendkrachten buitengewoon laag is, minder dan 1%.“

„Maar hoe je het wendt of keert, pas echt duur is het, als een bedrijf om de drie jaar een nieuwe selectieprocedure moet starten om een jong en onervaren iemand aan te nemen en in te werken, die vervolgens weer na enige tijd vertrekt omdat het gras elders groener is of lijkt. Als HRM afdeling ben je, inclusief inwerk- en vervangingskosten, advertenties, assessments en trainingen, zo € 40.000 verder. Senioren zijn loyaler. Die jobhoppen minder. Hun carrière is afgenomen. Ze weten beter wat ze willen. Als ze eenmaal kiezen voor een bepaald bedrijf blijven ze doorgaans ook. Dat bespaart kosten. Bovendien, wat werkelijk telt voor de meeste personeelsfunctionarissen zijn naast opleiding, vooral de juiste mentaliteit, flexibiliteit en... ervaring.“

Hoeel de meeste uitzendbureaus het afgelopen jaar flink te lijden hebben gehad van de crisis, blijven de uitzendformules die een nichemarkt aanboren, zoals Studentenwerk en Rvaring, voorzichtig groeien. „Oms businessmodel past in de tijd“, zegt Meijer, die verwacht met het oog op de vergrijzing en de ontgroening en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt die daardoor vanaf 2011 zal ontstaan, dat seniore werknemers in de toekomst steeds wilder zullen worden. „In 2050 zal de levensverwachting van mensen meer dan 100 jaar zijn, zo verwachten wetenschappers. Dat betekent dat we niet alleen moeten doorwerken, maar ook kunnen en willen.“

„Het gaat om de juiste mentaliteit, flexibiliteit en ervaring“

Topvrouw SAP spreekt mannaantal

DEN BOSCH – Angélique de Vries (41) geeft als directeur van de Nederlandse vestiging van het Duitse ict-bedrijf SAP met passie en zichtbaar plezier leiding aan 500 mensen. Toch stond een directiefunctie in het verleden nummer op haar verlanglijstje. „Ik ben nooit zo bezig geweest met het uitstippelen van mijn carrière“, zegt de vrouw die bij de recente Young Captain Award-verkiezing tot de laatste tien kandidaten door wist te dringen.

„Als kind wilde ik graag sportlerares of fysiotherapeut worden“, herinnert De Vries zich. „Ik was een sportief meisje die dat echter ook heel goed was in wiskunde en de exacte vakken.“ Uiteindelijk koos ze voor een studie technische bedrijfskunde aan de hts in Rijswijk, later aangevuld met een kopstudie commerciële techniek op Nijenrode. „Als ik wil, kan ik een radio in elkaar knutselen“, zegt ze lachend. „Maar mijn aanvankelijke wens om docent lichamelijke opvoeding of fysiotherapeut te worden, geeft ook aan dat ik een mensenmens ben.“

Net afgestudeerd, vond De Vries een baan op de afdeling logistiek van Dow Chemical. „Het bedrijf bood jonge mensen met meet af aan veel mogelijkheden. Zo kreeg ik meteen een reisdruk dat ik naar eigen goeddunken kon aanwenden. Er was veel ruimte voor eigen initiatief. Die vrijheid past bij mij. Ik houd ervan om plannen meteen om te kunnen



Angélique de Vries: „Ik was een sportief meisje dat echter ook heel goed in wiskunde was.“

heid is daarbij noodzakelijk. Ik draag dat persoonlijk uit, mijn deur staat altijd open voor iedereen. Maar ook ons hoofdkantoor in Den Bosch is zo ontworpen dat het pand onze bedrijfsfilosofie onderstreept. Niet alleen is door de architect veel glas gebruikt en zijn er verschillende gezamenlijke ruimtes, ook 25 partners van ons hebben hier intern hun kantoor.“

Daar de ict-sector nog altijd een mannenwereld is, deert De Vries niet. „Ik spreek dezelfde taal, doordat ik een technische opleiding heb gevolgd“, zegt ze. „Als vrouw ben ik wel automatisch een rolmodel binnen ons bedrijf. Hoevel, in ons managementteam zijn vrouwen al behoorlijk goed vertegenwoordigd. Onze cfo is immers ook een dame.“

Diversiteitsbeleid
Hoevel ze zich inzet voor een stevig diversiteitsbeleid, waarbij iedereen ongeacht zijn sekse, huidskleur of leeftijd

Carrière JOURNAAL

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

Ron Buijze (35) is aangesteld als operationeel directeur bij AMK Groep, een reïntegratiebureau dat gespecialiseerd is in het bemiddelen van zieke werknemers naar passend werk bij een andere werkgever. Hij werkt al drie jaar bij het bedrijf, tot voor kort als kwaliteitsmanager. In het verleden heeft Ron ruime ervaring opgedaan in verschillende P&O-functies, o.a. als HRM-adviseur bij Achmea.

Chris van Bruggen (41) is in dienst getreden bij Syntrus Achmea Vastgoed. Als teammanager accountmanagement is hij verantwoordelijk voor het relatiebeheer met de opdrachtgevers van het bedrijf. Ook de uitbouw van commerciële activiteiten richting Institutionele relaties in de Nederlandse markt vallen onder zijn aandachtsgebied. Voorheen was hij o.a. werkzaam voor AXA Investment Managers en ABN Amro Asset Management.

Mark de Groot (30) treedt per 1 januari toe tot de directie van BPSolutions in Driebergen als commercieel directeur. Hij studeerde technische bedrijfswetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen en is sinds 2004 werkzaam geweest als consultant op het grensvlak van strategie, organisatie en informatietechnologie bij Atos Consulting en PA Consulting Group. Hij werkt sinds juni 2009 bij BPSolutions als 'business development manager'.

Mark Meijer (44) is benoemd tot country manager Nederland bij ELAN IT, specialist in IT workforce solutions en onderdeel van Manpower. Hiervoor bekleedde hij internationale salesmanagementfuncties bij onder meer Gartner.

Autodistribution Nederland (ADN) heeft **Geert-Jan van Etro** (40) aangesteld als inkoopmanager. In zijn nieuwe functie wordt Geert-Jan verantwoordelijk voor de inkoop van het complete productportfolio van de op één na grootste distributeur van automaterialen voor de Nederlandse markt. Van Etro werkte voorheen o.a. als inkoopverantwoordelijke bij Office Depot Europe en Wurth Nederland.

Robin Smits (38) is gestart als Sales & Marketing Director bij Veiligmobiel, dat mobiele device managementdiensten levert. Smits is afkomstig van KPN Mobile, waar hij als sales- en later marketingmanager werkte, en Brightpoint. Bij dit laatste bedrijf was hij als business unit manager verantwoordelijk voor de verkoop en marketing van Smartphones & Mobility in de Benelux.

Wienke Bodewes (56) heeft er een nieuwe, onbezoldigde nevenfunctie bij. Hij is gekozen tot voorzitter van de NEPROM, de vereniging van Nederlandse projectontwikkelaars. Bodewes is in het dagelijkse leven algemeen directeur van Amvest. Binnen de NEPROM was hij al actief als voorzitter van de Commissie Woningmarkt en de Werkgroep Herstructurering.

Yolande Strikker (39) wordt de Managing Partner van wervings- en selectiebureau NTOUCH Interim in Amsterdam. Zij wordt verantwoordelijk voor de Interim Professionals op het gebied van Marketing, Communicatie en Sales. Strikker heeft al 20 jaar ervaring in de branche. Zij voerde eerder opdrachten uit voor o.a. Robeco, Postbank en Canon.

ductportfolio van de op één na grootste distributeur van automaterialen voor de Nederlandse markt. Van Etro werkte voorheen o.a. als inkoopverantwoordelijke bij Office Depot Europe en Wurth Nederland.

Robin Smits (38) is gestart als Sales & Marketing Director bij Veiligmobiel, dat mobiele device managementdiensten levert. Smits is afkomstig van KPN Mobile, waar hij als sales- en later marketingmanager werkte, en Brightpoint. Bij dit laatste bedrijf was hij als business unit manager verantwoordelijk voor de verkoop en marketing van Smartphones & Mobility in de Benelux.

Wienke Bodewes (56) heeft er een nieuwe, onbezoldigde nevenfunctie bij. Hij is gekozen tot voorzitter van de NEPROM, de vereniging van Nederlandse projectontwikkelaars. Bodewes is in het dagelijkse leven algemeen directeur van Amvest. Binnen de NEPROM was hij al actief als voorzitter van de Commissie Woningmarkt en de Werkgroep Herstructurering.

Yolande Strikker (39) wordt de Managing Partner van wervings- en selectiebureau NTOUCH Interim in Amsterdam. Zij wordt verantwoordelijk voor de Interim Professionals op het gebied van Marketing, Communicatie en Sales. Strikker heeft al 20 jaar ervaring in de branche. Zij voerde eerder opdrachten uit voor o.a. Robeco, Postbank en Canon.