

De Telegraaf CARRIÈRE carrière@telegraaf.nl

Banen op Speurders.nl

Naast tweedehands fietsen, beertenders en andere aanbiedingen is het nu ook mogelijk een baan te zoeken via Speurders.nl. Sinds deze week is de vraag- en aanbod-site de rubriek 'Banen' rijker. De nieuwe rubriek is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met Vacaturekrant.nl. Alle vacatures die op Vacaturekrant.nl geplaatst worden, zullen rechtstreeks doorgeplaatst worden op Speurders.nl. Net als bij gewone vacaturesites is het mogelijk om te zoeken op een aantal kenmerken. Verder is, net als bij andere rubrieken, het plaatsen van een advertentie gratis.

Cursus toch aftrekbaar

Een carrière-maker die ont-slagen werd, mag alle kosten van een cursus fiscaal aftrekken, zelfs als hij of zij daarna zakt voor het examen. De Belastingdienst had de aftrekpost voor een cursus vijf afgevoerd, maar is teruggefloten door de rechtbank Den Haag. De ontslagene wilde zo snel mogelijk weer aan de slag en schreef zich in voor de opleiding. Die extra scholing zou ook vrijwel zeker meer uitzicht op een baan bieden, aldus de rechtbank, en dus is de aftrek gerechtvaardigd.

Marktconform mkb

In veel vacatures wordt niet expliciet gemeld hoe hoog de beloning zal zijn. In de meeste gevallen wordt gebruik gemaakt van de term 'marktconforme beloning', maar voor velen is het onduidelijk hoe hoog die is. Vooral in het midden- en kleinbedrijf is weinig helderheid over marktconforme beloning. Eprom organisatieadviseurs is een onderzoek gestart naar de beloning van ruim vijftig functies binnen het mkb in de sectoren logistiek, productie en industrie. Zij roept iedereen op die werkzaam is in een van de mkb-sectoren mee te doen aan het onderzoek dat op de website van Eprom is te vinden. Op die manier moet duidelijk worden wat de term marktconform nu precies inhoudt in bepaalde sectoren.

Een haas in de hooiberg?

Het was een voor Nederland unieke evenement, twee weken geleden in het Olympisch Stadion in Amsterdam. Sportpresenterator Humberto Tan wil de marathon van Peking lopen en zocht een haas. Een trainingsmaatje en -coach tegelijk, een sportieve loper die hem tijdens de marathon af en toe over het spreekwoordelijke 'dode punt' heen kan helpen. Die ideale haas is inmiddels gevonden en ik heb begrepen dat Humberto buiten werktijd de keihard traint voor Peking. Veel werkgevers herkennen de situatie. De 'haas' die zij al maanden - en soms langer - zoeken is een callcenteragent, of een accountant. Een mts'er elektrotechniek met een paar jaar ervaring, of iemand met de juiste achtergrond die aan de slag wil als hypotheekadviseur. In sommige branches wordt steen en been geklaagd over het feit dat de juiste mensen niet te vinden zijn en dat vacatures daardoor lang open staan. De spreekwoordelijke speld in een hooiberg!

Denkend aan Humberto en aan zijn haas, zeg ik: tijd voor creatieve werving en selectie. Dat moet beginnen bij de organisatie. Bij de vraag: wie zoeken we echt? Denken wij voor de functie van boekhouder wellicht te veel aan voor de hand liggende profielen? Als die in de bekende 'rijver' dan gezaaid zijn, dan wordt het tijd om creatief te denken en de knop om te zetten.

Want dikwijls kan een functie ook heel goed worden ingevuld met een ervaren oudere of met een herintredende vrouw, ook als zij zeven jaar geleden voor het laatst zo'n functie bekleedde. In deze gevallen zal de onderneming bereid moeten zijn om de nieuwe medewerker door bijscholing en goede begeleiding klaar te stomen voor de functie. Soms vraagt het oplossen van een vacatureprobleem om 'out of the box' denken. Een bekend belastingadvieskantoor in de Randstad zocht onlangs nieuwe fiscaal deskundigen. Na enig creatief denken besloot men te onderzoeken in welke regio in ons land de meeste fiscalisten wonen. Dat bleek de regio Apeldoorn te zijn. Een slimme zet: het advieskantoor besloot 'de berg naar Mozes te brengen', en opende een dependance in Apeldoorn. Je zou als werkgever bij de voertredende wervingselectie-inspanningen haast vergeten dat je eigen medewerkers ook doelgroep kunnen zijn. Werp de blik ook eens op talenten in de eigen organisatie. Eigen kweek, dat is nog eens creatief personeelsbeleid! Werkgever, vergeet ook niet dat het netwerk van uw eigen werknemers een rijke bron kan zijn van toekomstig personeel. De werknemer als 'ambassadeur' kan een zeer krachtig wervingsinstrument zijn!

Roland Berendsen directeur operations Randstad Nederland

Wat verdient een ...

Ze zijn de ridders van de weg als je onverwacht met pech langs de weg komt te staan. De vrouwelijke gele auto's van de wegwacht ontlokken gestrande autoreizigers vaak een zucht van opluchting. Verder assisteert de wegwacht ook bij ongelukken, meestal zijn zij snel ter plekke en verlenen ze eerste hulp totdat de hulpdiensten arriveren. Het vak van wegwacht is dan ook veelzijdig. Naast een gedegen auto-technische kennis is ook een communica-

tieve en hulpverlenende instelling vereist. Eenmaal in dienst bij de ANWB volgt nog een aantal interessante opleidingen. De wegwacht is zeven dagen 24 uur per dag bereikbaar. De meeste medewerkers draaien dan ook onregelmatige diensten en diensten in het weekend of tijdens feestdagen. Voor deze diensten geldt een extra toeslag die niet in het basis-cao-loon is opgenomen. De hoogte van het salaris is afhan-

Table with 4 columns: bruto per maand, begin, eind, schaal. Rows for 'Beginnend' and 'Ervaren'.

kelijk van het kennisniveau en ervaring van een wegwacht. Na het afronden van een basisopleiding volgen allerlei vervolgoledingen waarna men kan doorstromen naar alround wegwacht en van daaruit naar senior wegwacht.

Weinig nodig om baan leuker te maken

TELFORT LAAT TALENT ONTLUIKEN

door MONIQUE HARMSSEN

AMSTERDAM - Met minder mensen meer werk doen en het goedkoper doen. Dat was de uitdaging waarvoor Telfort zich gesteld zag na de koersverandering waarbij het telecombedrijf zich ging richten op het echte voor-deelsegment. Telfort wilde voorop lopen in de marktontwikkelingen als een echte 'challenger' met vernieuwende en voordelige producten. Om deze strategie te laten werken zouden ook de medewerkers zich moeten aanpassen en wel zo snel mogelijk. De zaken werden groots aangepakt. In drie maanden tijd kregen alle 600 medewerkers een persoonlijk coaching traject om uit te vinden wat hun sterke kanten waren en hoe ze die het best konden benutten binnen het bedrijf.

„We willen echt voorop lopen in de markt. Dat kun je alleen als je keuzes maakt. Je moet kijken waar je echt goed in bent en dat dan ook zo goed mogelijk doen. Je medewerkers moeten dan ook die instelling hebben. Dat lukt alleen als je hen dat laat doen waar ze echt goed in zijn en wat ze leuk vinden”, zo verklaart Marque Drayer, directeur HR bij Telfort, de vrij unieke aanpak.

Om dat uit te vinden richtte het talentenbureau TalentFirst op verzoek van Telfort een naburig leeg kantoorgebouw in tot 'Talentenfort'. Binnen drie maanden tijd werden er 1800 gesprekken en 24 groepssessies met de 600 werknemers gevoerd. Naast een groepssessie, waar werd gekeken hoe mensen omgaan met hun werk, kreeg iedere werknemer drie individuele gesprekken met een coach waarin werd gekeken naar hun persoonlijke talenten en drijfveren. „Op die manier ontstond van iedereen een uniek profiel”, stelt Huub van Zwieten, directeur van TalentFirst. „Je krijgt zo inzicht in dat wat je anders maakt en wat jij het bedrijf te bieden



Marque Drayer en Huub van Zwieten (r) tonen het talentenfort van Telfort waar alle medewerkers hun persoonlijke coaching krijgen.

FOTO: RICHARD MOUW

hebt in plaats van de vraag die vaak wordt gesteld: hoe je binnen het profiel van het bedrijf past.”

„Het goede aan die gesprekken was dat het ging over positieve kanten”, vult Drayer aan. Voor sommigen was alleen de aandacht en het feit dat het voor iedereen was al positief. Toch waren de reacties gemengd in het begin. „Er was een groep die zei: 'Hé leuk, dat is een cadeautje' tot 'wat een aparte manier om te reorganiseren'. Er waren ook mensen die het niet snapten; het kost veel geld en tijd en waarom?”, aldus Drayer die de vraag beantwoordt door te stellen dat het bedrijf veel investeert in zijn mensen maar dat het slimmer moet. „Eerder investeerden we soms een ton per jaar in een persoon die heel specifiek was. We zitten nu in een voordeelmarkt en kunnen het ons

niet veroorloven om geld aan de verkeerde dingen uit te geven.”

Aanvankelijk werd gevreesd voor een uitstroom van medewerkers, maar in de praktijk bleek dit mee te vallen. „Voor de meeste mensen veranderde er niets, die waren tevreden met hun werk, verder was er een deel dat met enkele aanpassingen of verschuiving van taken binnen hun huidige baan weer heel tevreden was. Zo'n 10% koos voor een carrière buiten Telfort”, aldus Drayer. „Van een groot verloop op sleutelposities was geen sprake. Het doel was iedereen zoveel mogelijk aan boord te houden en enthousiast te laten worden.”

Van Zwieten had vanaf het begin vertrouwen in het proces. „Bedrijven hebben wel eens de angst dat mensen weggaan door zo'n proces maar dat is kortzichtig. Juist het feit dat

je dit mogelijk maakt geeft een extra binding. Voor heel veel mensen is het fijn dat zij bij hun bedrijf kunnen blijven in een functie die beter bij hen past. Als je mensen vraagt: 'Hoe zou je ideale leven eruit zien?' komen de meest mooie dingen voorbij zoals bijvoorbeeld een camping beginnend in Frankrijk. Maar voor heel veel mensen hoeft dit niet meteen. Ze kunnen wel vast een stapje maken richting die droom door bijvoorbeeld hun ondernemerschap in te zetten in hun huidige functie.”

De uitkomst van het traject is volgens Marque dat veel mensen hebben ingezien dat er maar weinig hoeft te veranderen om zijn of haar baan leuk te maken. Binnen teams kunnen mensen het werk zo verdelen dat zij bezig zijn met dingen waar ze goed in zijn.

De nieuwe koers vergde het nodige van de leidinggevenden die anders moesten leren werken, zij krijgen hiervoor een vervolgtraject aangeboden. „Mensen kregen meer vrijheid in hun eigen baan. Dat vergde creativiteit van de leidinggevende. Hoe ga je beoordelen op basis van positieve kanten, dat vergt een heel ander competentie-model. Het challengermodel geeft mensen een eigen verantwoordelijkheid, iedere keer moet je kijken naar je werk of het je eigen bedrijf is”, aldus Drayer.

De grootse aanpak zorgt voor resultaten. „We groeien harder, hebben een betere winstontwikkeling en we doen meer werk met minder mensen. De mensen die weggingen hebben we niet in alle gevallen hoeven te vervangen. De sfeer is ook beter, we accepteren minder mokken met elkaar.”

FOTO: EPA

Camping in zonnig Frankrijk hoeft niet meteen

Kleine aanpassing maakt werk leuker

Werkgever stimuleert gezond gedrag

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers en bij het beoordelingsgesprek staat de fysieke en psychische gezondheid van het personeel steeds nadrukkelijker op de agenda. Werkgevers doen steeds meer moeite en bemoeien zich ook steeds meer met de gezondheid van hun personeel.

Dit komt naar voren in het hr-praktijk panelonderzoek naar preventie, verzuim en reintegratie dat onlangs is gehouden onder 850 P&O'ers. Een kleine meerderheid van de P&O'ers spreekt medewerkers ook daadwerkelijk aan op ongezond gedrag tijdens werktijd. Aanmerkelijk terughoudender is men ten aanzien van ongezond gedrag buiten werktijd: slechts 42 procent durft daar kritisch over te zijn.

Bijna de helft van de respondenten geeft overigens aan dat het verzuim de afgelopen twee jaar is afgenomen; dit loopt gelijk op met de eigen inspanningen voor het herstel van medewerkers. Uit de online-enquête, die in samenwerking met het onder-



zoeksbureau Millward Brown is uitgevoerd, blijkt verder dat gezondheid steeds vaker deel uitmaakt van het beoordelingsgesprek met de medewerker.

Werknemers worden door werkgevers ook aangesproken op ongezond gedrag buiten werktijd.

FOTO: EPA

Carrière MAKERS

'Loopbaanbegeleiding verplichten bij ontslag'

door EDWIN VAN DER AA

De door minister Donner voorgestelde versoepeling van het ontslagrecht is te billijken. In dat geval krijgt de overheid echter ook een grote taak om te zorgen dat werknemers na een onvrijwillig ontslag niet tussen wal en schip belanden. Een optie zou zijn dat een loopbaantraject verplicht wordt gesteld. Dat vindt Rogier Huffnagel, bestuursvoorzitter van Van Ede & Partners.

Dit bedrijf is gespecialiseerd in outplacement, de begeleiding van ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers richting een nieuwe baan. Huffnagel, sinds kort hoofdbe-

YER, uw partner in HRM! Voor meer informatie, bel 020 - 697 50 11 en vraag naar één van onze HRM consultants. The Netherlands | Belgium | Germany | Spain | USA | www.yer.nl

Carrière JOURNAAL

André ten Damme (43) wordt de nieuwe financieel directeur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Jo van Engelen (48) wordt de nieuwe chief marketing officer van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Jan van Essen is de nieuwe bestuursvoorzitter (ad interim) bij de logistieke dienstverlener Rynard Group. Anne Reichmann-Verster is benoemd als chief financial officer van MoneyView Nederland. Geert van den Goor (38) is benoemd tot hoofd van de overheidsgroep van Accenture in Nederland.

met strategische en tactische assetallocatie. Paul Boomkamp (38) wordt de nieuwe voorzitter van het Service Center Leven van Aegon Nederland. Anne Reichmann-Verster is benoemd als chief financial officer van MoneyView Nederland. Geert van den Goor (38) is benoemd tot hoofd van de overheidsgroep van Accenture in Nederland. Peter van Doesburg (38) is als senior investmentstrategist in dienst getreden bij Wealth Management Partners. Gert van den Goor is benoemd tot hoofd van de overheidsgroep van Accenture in Nederland.