

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Thuiswerken
De meeste vrouwen willen dat thuiswerken een wettelijk recht wordt. Dit is een van de opvallende uitkomsten van het Thuiswerkonderzoek dat FileVrijKantoor.nl heeft gehouden. Vrouwen blijken positiever tegenover thuiswerken te staan dan mannen. De dames zijn er meer van overtuigd dat thuiswerkers goed zijn aan te sturen door leidinggevenden. Mannen hebben daar zo hun twijfels over. Ook vinden meer vrouwen dan mannen dat ze thuis productiever zijn dan op de werkvloer. Mannen daarentegen zien telewerken vaker als een bedreiging. Zij menen dat thuiswerkers minder promotiekansen hebben en dat ze kantoorinformatie missen.

Woon-werkverkeer
De meeste werknemers in Nederland doen er gemiddeld 28 minuten over om op hun werk te komen. Dit blijkt uit het Regus BusinessTracker-onderzoek waarvoor 11.000 werknemers in 13 landen werden ondervraagd. Uit de wereldwijde enquête blijkt dat bijna één op de vijf mensen de afgelopen twee jaar overwogen heeft om zijn of haar baan op te zeggen vanwege een te lange reistijd. In Nederland gold dit voor een op de tien respondenten. Wereldwijd zegt 39% van de ondervraagden, die elke dag langer dan een uur in de auto of het openbaar vervoer doorbrachten om naar kantoor te gaan, na te denken over een nieuwe baan. Nederland komt met een percentage van 25% hierbij lager uit dan het internationale gemiddelde.

Bieden op salaris
Praten over je salaris is taboe in Nederland. Niemand vertelt graag wat hij verdient. Toch is er nu een online werving- en selectiebureau gestart met de prikkelende naam www.biedopmijnsalaris.nl. Hier kunnen werkgevers een beoogde kandidaat werven door direct een bod uit te brengen op diens salaris. Werkzoekenden kunnen zo al in een vroeg stadium zien wat zij daadwerkelijk waard zijn op de arbeidsmarkt.

Langer doorwerken volgens Fins model

ROL VAN MANAGERS IS CRUCIAAL VOLGENS PROF. JUHANI ILMARINEN

door PAOLA VAN DE VELDE

UTRECHT – De Finse hoogleraar Juhani Ilmarinen vindt er geen doekjes om: Willen wij in Europa onze welvaart behouden dan moeten we langer doorwerken. „Allemaal. Het probleem van de vergrijzing en de ontgroening vraagt offers van alle generaties. Nu is het nog zo dat de jongste generatie, de twintigers te laat op de arbeidsmarkt instromen, terwijl oudsten te vroeg het werkzame leven vaarwel zeggen. Daarmee verliezen we 5 à 6 productieve jaren per persoon. Dit heeft een groot negatief effect op onze maatschappij.”

Ilmarinen is deze week in ons land op uitnodiging van de Stichting Blik op Werk, die zich hard maakt voor een brede inzet van de WAI (WorkAbility Index). Dit is een, mede door de Finse professor ontwikkeld instrument om het werkvermogen van medewerkers te meten en daarop een beleid voor de duurzame inzetbaarheid van de arbeidskrachten af te stemmen.

Op het congres 'De kracht van het werkvermogen', dat dinsdag in Utrecht werd gehouden, sprak Ilmarinen over mogelijke oplossingen voor de vergrijzing. „Finland is al jaren intensief bezig met het probleem”, zegt de wetenschapper, die meer dan 500 publicaties op zijn naam heeft staan over beroepsgezondheid, fysiologie van het werk, employability en verouderden. „Door de extreem grote babyboomgeneratie, heeft Finland de oudste werkpopulatie in Europa.”

„Het werkvermogen van de mens wordt voor 39% door de lichamelijke en geestelijke gezondheid van het individu bepaald, 33% door de werkomgeving, de eisen van de job en de houding van de leidinggevende. Competentie en werkple-

zier hebben veel minder invloed, met respectievelijk 13 en 14%”, legt hij uit.

De WAI meet al die aspecten en geeft een prognose over twee jaar, hoe groot of hoe klein de kans is dat de onderzochte persoon op het werk zal uitvallen. „Bij mensen die laag op de WAI scoren, moet de werkgever direct actie ondernemen om hem weer op positieve wijze in het arbeidsproces te betrekken en begeleiden. Maar ook als je excellent scoort, kun je niet achteroverleunen. Werkgever en werknemer moeten samen blijven werken aan de inzetbaarheid.”

Dit kan o.a. door het promoten van een gezonde levensstijl, ergonomie op de werkvloer, die de veiligheid, gezondheid en productiviteit vergroot en managementtraining. „De rol van managers kan niet worden overschat. Zij hebben cruciale invloed op het werkvermogen van hun personeel. Slecht verouderingsmanagement vermindert direct de inzetbaarheid van mensen. Managers behoren positief ten opzichte van ouderen op de werkvloer te staan. Ze moeten het samenwerken tussen de verschillende generaties aanmoedigen en individuele oplossingen zoeken voor problemen.”

Ton Wilthagen, hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg, steunt het Finse model. „De WAI is een prachtig instrument. Maar we moeten de vrijblijvendheid voorbij in Nederland. De inzetbaarheid of tewel employability is het belangrijkste onderwerp op de



• Niet alleen de ouderen moeten langer doorwerken, de jongeren moeten ook eerder instromen, volgens prof. Juhani Ilmarinen.

FOTO: GETTY IMAGES

arbeidsmarkt, niet alleen nu ten tijde van crisis, maar ook straks, als de krapte van personeel weer terug is. Het bepaalt zowel de werk-, inkomens- en daarmee bestaanszekerheid van mensen, als de concurrentiekracht van ons Nederlands bedrijfsleven, dat logischerwijs afhankelijk is van het voorhanden zijn van de juiste hoeveelheid werknemers, met de benodigde kwalificaties.”

'Nederland wil voor een dubbeltje op de eerste rang zitten'

Volgens Wilthagen is het grootste probleem in Nederland dat er wel veel over inzetbaarheid wordt gesproken, maar dat al dat overleg niet voldoende wordt omgezet in daden. „Bij het merendeel van de bedrijven is er te weinig vooruitziend HR-beleid. Er wordt nauwelijks geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling van

de medewerkers. Met als gevolg dat ons land internationaal gezien hooguit een middenmoter is als het om 'een leven lang leren' gaat. Scandinavië is de koploper. Finland, natuurlijk, maar ook Denemarken en Zweden. We zijn te veel een land dat voor een dubbeltje op de eerste rang wil zitten.”

„Vanaf dit jaar neemt het aantal ouderen versneld toe. Rond 2040 bereikt de vergrijzing in ons land met 43% het hoogtepunt. Het ontbreekt de overheid en de werkgevers niet aan instrumenten om werknemers langer en plezieriger te kunnen laten doorwerken. Toch is er nog genoeg mis. Het huidige kader is niet toekomstbestendig, het is gebaseerd op de klassieke werkgever-werknemerrelatie, waarbij men uitgaat van een

fulltime en levenslang dienstverband. Dit gaat voorbij aan alle nieuwe werkvormen die er inmiddels bestaan.”

De hoogleraar vindt dat werkgevers hun terughoudendheid om in niet-bedrijfs-specifieke scholing te investeren, moeten laten varen. „Bedrijven moeten beseffen dat goed HR-beleid leidt tot een goed arbeidsmarktbeleid en innovatiebeleid.”

Werkenden zelf zouden ook meer individuele verantwoordelijkheid moeten nemen en bereid moeten zijn in zichzelf te investeren. Hij pleit dan ook voor een scholingspotje voor elke werkende, dat meeneembaar is naar elk bedrijf waarvoor zij aan de slag gaan. „In Frankrijk en Oostenrijk is dit al gebruikelijk.” Een andere optie zijn scholingsvouchers vanuit de overheid. Of directe aanspraken voor alle werkenden op een scholingsbudget via de belasting.

WOZ-COÖRDINATOR
Bedragen zijn bruto per maand,
Startsalaris: € 2758,-
Na vijf jaar ervaring € 3365,-
Eindloon: € 4088,-
Bron: CAO ambtenaren schaal 10A

(belasting)wetgeving en het wettelijk kader van het belastingprocesrecht, alsmede de jurisprudentie op deze terreinen een vereiste. Samen met de afdeling applicatiebeheer zorgt hij ook voor het goed functioneren van het geautomatiseerde belastingstelsel en doet hij voorstellen tot verbetering van de ict in relatie tot de uitvoering van de woz-wet. Ook onderhoudt hij contacten met de waarderingskamer, waterschappen en

Carrière JOURNAAL

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

Fridse Mobach (44) wordt per 1 maart directeur Bedrijfsvoering van de gemeente Enschede. Samen met de algemeen directeur en gemeentesecretaris Marcel Meijs vormt hij de twee hoofddirectie van de ambtelijke top. Mobach werkt sinds 2000 bij de gemeente. Eerst als controller bij de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling, daarna als directeur Dienstverlening voor Publiek en Gemeentelijke Organisatie. Daarvoor werkte hij als manager bij PricewaterhouseCoopers en als controller bij de politie regio Utrecht.



• Fridse Mobach.

Hans Goemans (51) is in dienst getreden als commercieel directeur van CompuTrain, aanbieder van ict-cursussen, opleidingen en aanverwante diensten. Hij wordt verantwoordelijk voor de afdelingen sales en marketing. Goemans, die afkomstig is van Xerox, waar hij werkzaam was als Global Account General Manager, wil de komende drie jaar een verduubeling van het marktaandeel bewerkstelligen.



• Hans Goemans.

Henriëtte van Sytzama (39) is aangesteld als adjunct-directeur van Detacc In deze functie zal zij de accountmanagers aansturen, en verantwoordelijk zijn voor de uitbreiding van het marktaandeel en verhoging van de omzet van de detacheerder. Van Sytzama heeft ruime branche-ervaring opgedaan als vestigingsleider van een landelijke personeelsbemiddelaar.



• Henriëtte van Sytzama.

Danny Busch (35) is hoogleraar geworden aan de faculteit der rechtsgeleerdheid van de Radboud Universiteit Nijmegen met als leeropdracht financieel recht. Het betreft een leeropdracht op persoonlijke titel voor twee jaren met een omvang van een dag per week. De leerstoel is ingesteld door Centrum voor Postacademisch Juridisch Onderwijs. Busch blijft als advocaat werkzaam bij De Brauw Blackstone West-



• Danny Busch.



Bij Air Trade Centre is **Tjerk Metz** (55) in dienst getreden als Managing Director. Hij gaat de verdere professionalisering van het bedrijf en de producten (ventilatie en aircosystemen) leiden. Metz is afkomstig van Econosto Nederland. „Er valt voor ons nog veel te winnen in technisch opzicht. Aan de kwaliteit van lucht in gebouwen wordt steeds hogere eisen gesteld, vooral als het gaat om het voorkomen van allergieën. Bovendien blijft onze branche zoeken naar mogelijkheden om het energieverbruik van aircos' omlaag te brengen.”

broek in Amsterdam, met als aandachtsgebieden: bank- en effectenrecht en vermogensrecht.

Dirk Wouters (35) wordt de nieuwe Marketing Director Benelux bij Bacardi. In zijn nieuwe job is hij verantwoordelijk voor de marketingactiviteiten van het complete productportfolio en stuurt hij het marketingteam van de verschillende merken aan.

Wouters begon zijn carrière ruim tien jaar geleden, toen hij als aankomend manager in dienst trad bij Bacardi-Martini België. Katharina Schmidt (37) mag zich voortaan algemeen directeur van Meyer-Monitor in Amsterdam noemen. Het bedrijf assisteert organisaties bij het creëren van inzicht en draagvlak om het strategisch beleid versneld uit te zetten. De bedrijfskundige, die in Duitsland, Nederland en de VS heeft gestudeerd, is afkomstig van Krauthammer, waar ze tien jaar heeft gewerkt. De laatste vier jaar maakte ze deel uit van de directie.

Cécile Schobben (42) is begonnen als nieuwe kantoordirecteur en lid van het dagelijks bestuur van advocatenkantoor Kennedy Van der Laan. Zij bekleedde eerder bij Wolters Kluwer een aantal uiteenlopende functies op het gebied van business development, strategie en innovatie.



• Katharina Schmidt.

Blijvertje op de arbeidsmarkt

De gemeenteraadsverkiezingen komen eraan, partijen vreezen voor hun zetels, andere verwachten juist grote groei. Arbeidsmarktbeleid, ontwikkeld in Den Haag, moet op lokaal niveau landen en voeten krijgen, want de arbeidsmarkt is bijna altijd lokaal of in ieder geval regionaal. En als een stad of dorp veel werklozen of bijstandsgerechtigden onder de bewoners telt, moet de gemeente daar uiteraard ook verantwoordelijkheid voor nemen. En dat zijn ze in toenemende mate gaan doen.

Was vroeger de sociale dienst ingesteld om een verantwoordelijke uitkering te verstrekken en mensen te ondersteunen, tegenwoordig is de focus op werk gericht, ook wel 'work first'. Er wordt in gemeenten op werkpleinen dan ook samengewerkt met UWV Werkbedrijf en de private sector zoals de uitzendondernemingen, maar dit gebeurt in mijn visie nog veel te weinig. Bemiddelen en reintegreren is een vak. Je hebt ongelofelijk veel vacatures nodig en een veelvoud aan kandidaten voor die ene vacature. Daarnaast nog de kennis van de markt, van het bedrijf, van de functie, van de cao's, van lonen, van sociale zekerheid, van de capaciteiten van werkozoekenden etc. Je kan niet verwachten dat

op gemeenteniveau dat er allemaal is. Het gaat niet om die ene leuke wethouder, die zo veel ondernemers kent en in de industriële club even regelt dat er drie mensen op proef mogen komen. Het gaat vaak om duizenden mensen per gemeente.

Waar ik mij over verbaas, is dat van € 1,6 miljard gemeentelijk reïntegratiegeld dat beschikbaar is slechts € 120 miljoen naar de private markt gaat. En € 1,6 miljard is heel veel geld, daar kunnen heel veel mensen mee geschoold, geplaatst of tijdelijk gesubsidieerd worden. Maar het moet wel opleveren dat de mensen een start kunnen maken en duurzaam op de arbeidsmarkt blijven. Dat lukt alleen als je integraal samenwerkt met private partijen waar het corebusiness is om mensen te plaatsen. Je kunt niet verwachten dat mensen die lang van de arbeidsmarkt af zijn meteen in hun eerste baan slagen en daar hun hele leven blijven. Daarom is uitzenden zo aardig, een paar dagen, een paar weken, een paar maanden, dat levert ervaring op tot dat je sterk genoeg bent om ergens inderdaad te mogen blijven.

Aart van der Gaag
directeur ABU
(Algemene Bond Uitzendondernemingen)

DERTIGER IN HALF JAAR TOCH NOG STEWARDESS Tweede kans voor hoogvliegers

door RONALD VEERMAN

TIEL – Een baan als stewardess en dan de wereld rond. Veel jonge meiden dromen ervan tijdens hun tienerjaren, maar bij de meesten komt het er uiteindelijk nooit van. Sinds kort kunnen twintigers, dertigers en zelfs veertigers echter alsnog een carrière-witch maken en hun vleugels uitslaan in de luchtvaart, via een nieuwe spoedopleiding tot steward of stewardess.

„Ondanks de moeilijke tijd in de luchtvaart heb ik het afgelopen jaar toch 80% van mijn studenten aan een baan op Schiphol of in de lucht kunnen helpen”, meldt Laura van Dijk van het Vliegende Start College trots. Ruim twee jaar geleden ontdekte ze het gat in de markt. „Ik werkte als stewardess bij Martinair, maar werd moeder. Ik zag het niet zitten om dat te combineren, omdat je regelmatig vijf tot acht dagen achter elkaar weg bent”, aldus de 27-jarige Van Dijk. „Het deed me beseffen dat er een grote groep vrouwen is die wellicht juist wat later in de luchtvaart wil stappen. Een verkorte opleiding voor deze 'omscholers'



• Laura van Dijk (r.): „Leeftijd is geen belemmering.” FOTO: RIAS IMMINK

bleek echter niet te bestaan.” In het kleine opleidingscentrum in Tiel kunnen studenten, zowel met als zonder mbo-opleiding, nu in een half jaar alsnog hun 'vliegbrevet' halen en vervolgens solliciteren bij KLM, Martinair, Transavia of ArkeFly. „Twee mannelijke studenten zijn onlangs zelfs bij Ryanair als steward aangenomen”, aldus Van Dijk, die goe-

vacatures
traineeships
workshops
& meer

Met gratis
carrièrecoach

Kom naar het Careerevent

26/27 feb Jaarbeurs Utrecht
Schrijf je in op Careerevent.nl
Of sms gratis 'career' naar 4422
Voor hoogopgeleide studenten & professionals

het
career
event

Media partners: Nobiles media, De Telegraaf, SPITS, Carp, SkyRadio, www.waarnemen.nl, YOUR FUTURE TV, HDCC MEDIA

onderdeel van TELEGRAAF MEDIA NEDERLAND