

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Wat verdient een...

COMMISSARIS

De beloningen verschillen sterk per organisatie. Het begint met pro deo (culturele instellingen) tot en met aandelenpakketten die tonnen kunnen opleveren.

noeming moet worden goedgekeurd door de algemene vergadering. Die vergadering stelt ook de beloning vast.

Carrière JOURNAAL

TOPBENOEMINGEN: carrierejournal@telegraaf.nl of FAX: 020-3852065



Barend Ezechiels



Barend Ezechiels (44) treedt per 1 januari aan als de nieuwe managing director van Sony Benelux. Hij volgt Rick Londema (46) op, die met ingang van diezelfde datum managing director van Sony Duitsland wordt.



Ramses Meijer



Yolanda Valstar-Van Die

Ramses Meijer (31) is benoemd tot directeur sales & marketing van de Haagse Bel Air Hotel. Hij is een ervaren rot in het vak.



Dario Castiglione



Sven Huster

Yolanda Valstar-Van Die (44) is in dienst getreden bij Ernst & Young als directeur marketing & communicatie. Zij is verantwoordelijk voor de regio België en Nederland.



Edwin Post

Edwin Post (44) is benoemd tot manager co-assurance bij verzekeraar Avéro Achmea. Hij is ruim twintig jaar werkzaam geweest bij ABN Amro.

Eindejaarsfeesten

Maar liefst 85% van de Nederlandse bedrijven organiseert een eindejaarsfeest voor de medewerkers. In Europa is Nederland het land met het hoogste percentage.

Herintreders

IDTV maakt vanaf maart voor RTL 4 een nieuw televisieprogramma, waarin herintredende vrouwen worden geholpen een baan te vinden die past bij hun ambitie.

Overkwalificatie

Werkgevers zijn in de praktijk nog wel eens huiverig om iemand aan te nemen die eigenlijk te goed gekwalificeerd is voor een functie.

Solliciteren: val op en doe je huiswerk

MET EEN KEURIGE BRIEF ALLEEN VIND JE GEEN BAAN

door PAOLA VAN DE VELDE

AMSTERDAM - Solliciteren is net daten. Als je ineens, na jaren een vaste baan of relatie te hebben gehad, weer op de markt komt, blijken ineens de regels van het spel te zijn veranderd.

Want ja, het kan zomaar gebeuren dat zijn eerste vraag straks luidt: 'Wat weet je eigenlijk van mij?'

waar zij ons bedrijf van kennen. Waarom ze graag juist hier willen werken. En of ze zelf wel eens een baan gevonden hebben via Monsterboard.

Tip: Google altijd de recruiter



Volgens adviseurs Freek Jordans, Carolien Ruijs, Klarine Visscher en Joost Geurtsen (vlnr) gelden er tegenwoordig nieuwe wetten voor succesvol solliciteren.

portfolio bij te houden, waarop je jezelf en jouw visie op jouw vakgebied presenteert.

avond met je vrienden in de kroeg. Je kunt beter overdressed dan underdressed zijn.

donkere kleuren, kies dan voor donkerblauw of donkergrijs. En mannen... draag geen wit t-shirt zichtbaar onder je overhemd.

'Werken hier nog lekkere chickies?' Ook de vraag 'Wat moet ik aan tijdens een sollicitatiegesprek?', is eenvoudiger te beantwoorden als de kandidaat vooraf onderzoek doet naar de bedrijfscultuur bij de nieuwe werkgever.

'Stropdas' Klarine Visscher is het hier roerend mee eens. 'Een sollicitatiegesprek is een serieuze aangelegenheid, daarvoor kleed je je anders dan voor een

werkdag. Het scheelt minimaal één gesprek van twee uur en het betekent een versnelling van de doorlooptijd van mediation met één tot drie weken.

Onlinebemiddelaar helpt

AMSTERDAM - Een arbeidsconflict is sneller, efficiënter en dus goedkoper op te lossen met inzet van onlinebemiddeling.

MedRecht en Result Mediation Center. Zij analyseerden duizend zaken. Uit de studie blijkt dat zowel de werkgever als de werknemer via de online methode beter zijn voorbereid en dat ze het prettig vinden hun verhaal van tevoren te kunnen doen.

Belangrijk is ook de efficiëntieslag die gemaakt kan worden met deze nieuwe werkwijze, stellen de onderzoekers.

Belangrijk is ook de efficiëntieslag die gemaakt kan worden met deze nieuwe werkwijze, stellen de onderzoekers.

Generatie 2011

Gaat 2010 de boeken in als het jaar waar de crisis pas echt hard toesloeg? Voor werknemers die dit jaar hun baan verloren en voor ondernemers die failliet gingen zeker wel.

Ondernemers voelen dat ze die flexibiliteit nodig zullen hebben om ook na de crisis snel in te spelen op veranderende marktontwikkelingen en om snel nieuwe competenties binnen hun bedrijf in te zetten.

De relatief beperkte stijging van de werkloosheid dit jaar is naar mijn idee onder meer te danken aan het arbeidsmarktmanagement van de overheid. Nog voor de crisis zijn wetten aangepast waardoor werklozen actiever moeten zoeken naar werk en beter geholpen worden door onder meer het UWV.

Just de laag opgeleide jongeren voor wie op het dieptepunt van de crisis geen ruimte was op de arbeidsmarkt, verdienen extra aandacht. Ik zie dat - met het bestrijden van schaarste in allerlei sectoren - als een opdracht voor 2011: de kansen van (aanstaande) jonge instromers op de arbeidsmarkt vergroten. Wij dragen daartoe bij in allerlei lokale en landelijke projecten om jongeren te laten kennismaken met de arbeidsmarkt, met solliciteren, werk en werkgevers.

Jilko Andringa, algemeen directeur Manpower Nederland

Kraak je Carrière Code voor meer succes

AMSTERDAM - 'De ideale baan bestaat niet', zegt organisatiepsycholoog Marlies Brenters. 'Maar wel een baan die ideaal is voor jou.'



Carrière MAKERS

Organisatiepsycholoog Marlies Brenters: 'We hebben niet allemaal zo'n overduidelijk talent dat het geen twijfel lijdt welk beroep we gaan uitoefenen.'

De spannende titel verwijst vanzelfsprekend naar de bestseller van Dan Brown, De Da Vinci Code. De ondertitel stookt dat vuurtje nog verder op: 'Ontdek het geheim achter een succesvolle loopbaan met je MBTI-persoonlijkheidstype.'

Jansen. We hebben niet allemaal zoals deze bekende violiste zo'n overduidelijk talent dat het geen twijfel lijdt welk beroep we gaan uitoefenen.

introspectie te nemen en jouw persoonlijke Carrière Code te kraken. Om hierin te slagen moet je simpel gezegd, vier vragen beantwoorden:

- 1. Ben ik meer extravert (E) of introvert (I)?
2. Hoe ga ik met informatie om? Vertrou ik meer op de eigen waarneming, ben ik realistisch, praktisch en ervaringsgericht (S)? Of juist abstract denkend, idealistisch en vernieuwend (N)?
3. Hoe neem ik besluiten? Op gevoel, waarbij het zakelijke het persoonlijke volgt (F)? Of laat je je leiden door logica en wil je overtuigd worden door argumenten (T)?
4. Hoe ga ik om met de buitenwereld? Ben je gestructureerd en ga je planmatig te werk (J)? Of ben je meer spontaan, gericht op het nu en ga je willekeurig en organisch te werk (P)?

ties dan mannen. Typische vrouwelijke carrièreproblemen, zoals niet goed kunnen onderhandelen over salaris, jezelf niet durven voordragen voor een promotie of je eigenbelang ondergeschikt maken aan dat van de groep, is hierop terug te voeren.