

**NIEUWS**  
in het kort

**Francine Houben is Zakenvrouw van het jaar**

**Rolmodel** Architect Francine Houben is door minister Van der Hoeven van Economische Zaken uitgeroepen tot Zakenvrouw van het Jaar 2007. Houben volgt lingerieontwerper en Zakenvrouw van het Jaar 2006 Marlies Dekkers op. Houben (52) is medeoprichter en directeur van het Delftse architectenbureau Mecanoo. Met haar Rotterdamse Holding F.M.J. Houben BV is zij sinds begin dit jaar zelfs de enige aandeelhouder van het financieel gezonde bureau. Op dit moment werkt Houben naast verschillende internationale projecten aan het in Arnhem te bouwen Nationaal Historisch Museum. 'De zakenvrouw van het jaar is niet alleen professioneel een kanjer met een zeer goed bedrijf. Ze is ook een rolmodel en een inspiratiebron. En zulke vrouwen zijn in Nederland hard nodig', aldus Van der Hoeven bij de uitreiking van de prijs.

**Stress bij forenzen met lange reistijd**

**Op en neer** Hoe langer de reistijd, hoe hoger de stress. Een groot deel van de forenzen ervaart de reis van A naar B, met Amsterdam als aankomst- of vertrekpunt als zeer belastend en stressvol. De Amsterdamse dienst Onderzoek en Statistiek bracht deze gegevens naar buiten op een congres over de bereikbaarheid van de regio Amsterdam. Forenzen balen er vooral van dat ze door de lange reistijden minder tijd hebben voor gezinsleven, sport en hobby's.

**Status, geld en groei houdt mannen fulltime**

**Parttime** Status, een lager salaris en angst om niet door te groeien weerhouden mannen van een parttime baan. Dit blijkt uit onderzoek dat TNS Nipo in opdracht van FNV Bondgenoten deed onder duizend deelnemers. Opvallend genoeg onderschrijft ruim een vijfde van de deelnemers, mannen én vrouwen, de stelling 'echte mannen werken fulltime'. Momenteel werkt 1 op de 7 mannen parttime, zo blijkt uit het onderzoek. Toch wil 16 procent van alle fulltime werkende mannen minder werken. En van de fulltime werkende mannen met kinderen wil zelfs 65 procent in deeltijd werken. Maar 66 procent van de fulltimers werkt voltdijs met als belangrijkste reden het salaris. Van de fulltime werkende mannen denkt 61 procent als parttimer minder kans te maken op promotie. En 58 procent van de fulltime werkende mannen denkt dat hun baas het niet goed vindt als zij minder gaan werken.

**Ouderen voelen zich fitter dan jongeren**

**Vitaliteit** Oudere werknemers voelen zich vitaler dan hun jongere collega's. Dit blijkt uit onderzoek van gezondheidsmanagementbureau LifeGuard. Zij deden onderzoek onder negenduizend werknemers naar gezondheid, leefstijl, lichamelijke fitheid en vitaliteit. Twintigers geven zichzelf gemiddeld 68 van de 100 punten, veertigers zitten al op 70. Vervolgens daalt de lijn, om bij zeventigplussers door te schieten naar een opmerkelijke score van 72. Volgens Folef Bredt van LifeGuard heeft het feit dat oudere werknemers zich vitaler voelen maar voor een kwart te maken met factoren als lichamelijke gezondheid, leefstijl en werkdruk. Een groter deel van de verklaring zit hem in de zingeving die ouderen aan hun werk geven. Volgens Bredt zou het kunnen dat jongeren zich minder vitaal voelen, omdat ze de lat voor zichzelf zo hoog leggen.

**EEN DAGJE MEE MET**  
Deborah Meeuwissen, weddingplanner



Weddingplanner Deborah heeft haar eigen advies- en organisatiebureau Liever Getrouwd. 'Om up-to-date te blijven lees ik diverse trouwbladen van a tot z.'



Bridestaart De mooiste dag uit iemands leven vraagt om een goede organisatie. 'Weddingplanner zijn betekent ook bruidstaarten uitproberen, heerlijk!'



Droomlocatie 'Ik ben altijd op zoek naar perfecte trouwlocaties. Zoals hier in Het Tropenmuseum in Amsterdam.'



Cadeautie 'De giveaways voor de gasten komen bij Anna's Home & Living vandaan. Ingrid heeft alvast een mand gemaakt voor de toekomstige stellen.'

**WASBORDJE**  
'95 Procent van de Japanse zakenmannen tussen de 30 en de 40 ziet vetrolletjes als grootste probleem van zijn fysieke gestel'

Onderbroekenconcern Wacoal Brenat een vermaerinslappie op de markt. Deze dwingt de draaier zijn ruu recht te houden door zijn buikspieren aan te spannen.

**HIGH POTENTIALS** Bedrijven op zoek

**Studenten zijn beter in hipo's spotten**

**Werkgevers hebben last van het tekort aan hoogopgeleid personeel. Belangrijk wapen in de wervingstrijd om talent is de studentenspotter.**

DOOR SAMIRA AHLI / DE VOLKSKRANT  
**UTRECHT**

'Mag ik vragen wat jullie studeren? In welk jaar zitten jullie? Moeten jullie nog stage lopen?' Het zijn de eerste standaardvragen die Jan Maarten Hoekstra (24) en Emal Anwari (21) op hun doelen afvuren. Van lokaal naar lokaal lopen ze over de afdeling economie en management van de Hogeschool Utrecht. Ze zijn op zoek naar talent. Al gauw zitten in iedere kamer potentiële kandidaten de aanmeldingsformulieren in te vullen.

Op de arbeidsmarkt heerst schaarste. Niet aan banen, maar aan voldoende geschoolde krachten. En aangezien bedrijven steeds meer moeite hebben hun vacatures te vervullen, is er een ware strijd om talent. Uit recent onderzoek van het Researchcenter voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) blijkt dat de vraag naar hoger opgeleiden zeker tot 2011 zal blijven stijgen.

Om deze talentenoorlog te winnen, beginnen werkgevers steeds vroeger met het aantrekken van potentiële personeel. Een van de snelst groeiende wapens: studenten inzetten om getalenteerde studiegenootjes te spotten en binnen te halen. Veel wervings- en selectiebureaus zijn inmiddels afhankelijk van de netwerken van hun studentenspotters en promotieteams.

Hoekstra en Anwari vormen samen een promotieteam van StudentenBureau. Het bureau, dat onderdeel is van wervings- en selectiebedrijf Laurens Simonse Groep (LSG), werft studenten voor stage- en afstudeerplekken in het bedrijfsleven.

Hoekstra: 'We richten ons vooral op

de economische en technische studies. Bij StudentenBureau hebben we op dit moment meer stage- en afstudeerplekken in de aanbidding dan studenten in het bestand. Voor studenten die zelf een stageplek moeten zoeken, is dit echt een uitkomst. Je kunt snel in contact komen met een geschikte werkgever.'

Stageplek zoekt student, het lijkt de omgekeerde wereld. Volgens Laurens Simonse (29), die tien jaar geleden LSG oprichtte, is het een teken van een veranderende markt. 'Toen ik begon was de markt ook heel erg gericht op werving', zegt Simonse. 'Het was eind jaren negentig, het hoogtepunt van de internethype. Je kon in de showroom een nieuwe auto uitzoeken als je ergens ging werken, daar adverteerden bedrijven mee.'

'Je ziet dat het belonen nu weer een beetje terugkomt, maar dan meer gericht op inhoudelijke ontwikkeling. Er wordt veel meer geluisterd naar jongeren, er wordt gekeken naar wat zij zouden willen doen. Ze krijgen trainingen, worden gecoacht en krijgen mogelijkheden om door te groeien.'

Deze behandeling is echter niet voor iedereen weggelegd. Alleen de grootste talenten, de zogenaamde *high potentials* of hipo's, zoals ze op de carrièresites worden genoemd, worden op deze manier klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. Een hipo wordt je niet alleen door de hoogste cijfers te halen, maar ook door daarnaast een stevig sociaal leven op te bouwen. Nevenactiviteiten in commissies en verenigingsbesturen betekenen een flinke voorsprong op de mepo's en

**KOFFIEPRAAT** gehoord op de werkvloer  
Eerst maar eens de eerste dag overleven

Dus hier moet ik gaan zitten. Fijn stoeltje, dat is belangrijk. Wacht, ik zet het meteen in de goede stand. Hoef ik me daar het komende jaar niet druk om te maken, tenminste als ik mijn proef-tijd doorkom. Eerst maar eens de eerste dag overleven. Een dag vol beslissingen. Vanmorgen ben ik voor de veilige jasje-dasjecombinatie gegaan, met een lichtblauwe blouse. Volgens mijn vriendin mooi bij mijn ogen. Ik heb zo'n gevoel dat dit wel eens de makkelijkste keuze van mijn dag was.

'Hoi, ik ben Janneke, ik ben een van die grijze financiële muizen. We zitten aan de overkant. Ga je mee koffie drinken? Leid ik je meteen even rond, inclusief alle roddels!'

Ik grijns. Ik heb wel trek in koffie,

maar is het nou zo verstandig om op mijn eerste dag met mevrouw praatgraag mee te gaan? Welke verwachtingen heb ik dan? Misschien is ze wel oververvelend en komt ze na deze bevestiging elke dag vragen of ik koffie wil drinken. En dan moet ik deze beslissing elke dag weer maken. Aan de andere kant, als ik nee zeg kan ze beledigd zijn en ze lijkt me niet de vrouw die een akkiefietje onder ons houdt. Daarnaast kunnen mijn nieuwe collega's, na de verspreiding van mijn weigering, wel eens denken dat ik sociaal ben. En op mijn eerste dag al als eenzelinganger te worden getypeerd, daar zit ik natuurlijk niet op te wachten.

'Nou, ik ben net even met mijn stoel bezig. Morgen?' MD

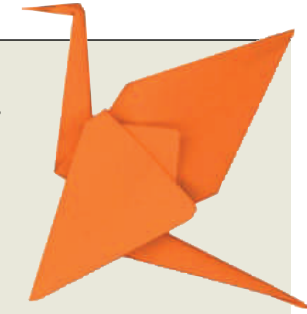
**TOERISTEN**  
in duizenden

750

750.00 buitenlanders brenaden de Paasdaen door in Nederland.

**MOTIVATIE**  
'Een cursus origami heeft een positieve impact op het bedrijfsresultaat'

Als personeel zich fijn voelt, neemt het verzuim af en de productiviteit toe. zeet Roeland Doornbosch van brancheorganisatie Nobol.



**GEHOLPEN**  
aantal jongeren

1.700

Zoveel ioneren zijn door het CWI aan werk of een staae geholpen.



Studenten Hoogvliegders worden zo vroeg mogelijk gescout door bedrijven die zeker willen zijn van een goede toekomst. FOTO HOLLANDE HOOGTE

nopo's, de *medium* en *no potentials*.

Voor zijn programma Excellerate richt wervingsbureau YER zich op de beste academici. Hipo's vangen met hipo's, is hier de gedachte. YER Camrou scout een bonus bovenop zijn ver-tenscouts. Met 140 scouts is het bedrijf actief op dertien universiteiten.

Alexander Zonneveld (24) is één van hen. De ambitieuze student werktuig-

bouwkunde uit Delft werft al een jaar studenten voor de coachingsprogramma's van YER.

De YER-scouts moeten één cv per maand of drie per kwartaal aanleveren. Bij vijftien cv's in een jaar krijgt de scout een bonus bovenop zijn vergoeding. Hoe hoog de vergoeding is, willen de betrokkenen niet zeggen.

Hoewel de geschikte kandidaten dun gezaaid lijken, zegt Zonneveld

geen moeite te hebben ze te vinden. 'Ik hoef eigenlijk alleen mijn oren en ogen open te houden. Van de mensen in mijn omgeving weet ik goed wat ze allemaal doen. Daarnaast vind ik het leuk nieuwe mensen te ontmoeten. Je merkt snel of iemand geschikt is. Je hebt wel een bepaald empathisch vermogen nodig om te weten hoe je iemand kunt benaderen.'

Het benaderen gebeurt door YER

meestal twee à tweeënhalf jaar voordat de potentiële kandidaat aan zijn afstuderen toe is. 'Dat lijkt vroeg, maar in Delft doen studenten gemiddeld zeven jaar over hun studie', legt Zonneveld uit.

Ook bij StudentenBureau kunnen kandidaten zich tweeënhalf jaar voor hun afstuderen aanmelden. 'Mensen die nog niet aan een stage toe zijn, kunnen zich ook inschrijven', vertelt

**Met een stevig conflict is helemaal niets mis**

**Conflicten moeten kunnen. 'Sterker nou, ze moeten gecreëerd worden', aldus Marareeth Kloupenbura, expert in teamwork.**

DOOR MAUD DOLHAIN  
**AMSTERDAM**

Het is niet de bedoeling dat werknemers met elkaar op de vuist gaan en ook pesten is uit den boze. 'Maar wil je een goed team creëren, dan moeten conflicten niet vermeden, maar juist gestimuleerd worden.' Margreeth Kloupenburg werkt al jaren met teams, van brandweermensen tot accountants, en schreef onlangs met Jaco van der Schoor het boek *Hoera een conflict!*. Na jarenlang werkzaam te zijn bij een expertisebureau voor teams, ontdekte ze hoe weinig kennis er is over de kracht van het conflict. Volgens het duo kost conflictvermijdend gedrag van managers het

Nederlandse bedrijfsleven jaarlijks miljoenen euro's. 'Sommige conflicten zijn nuttig, andere minder. Maar waar het op neerkomt, is dat ze bespreekbaar moeten zijn. Het komt te vaak voor dat leidinggevenden een autoriteit zijn waar uit angst niet tegenin wordt gegaan. Het is juist de taak van managers om deze conflicten uit te lokken en de vragen te beantwoorden in plaats van ze weg te wuiven. Een team is niet succesvol zonder conflicten.'

'Een team doorloopt eigenlijk een levensfase. Dat begint bij de kindertijd, waarin vragen moeten worden gesteld en beantwoord. In de puber-fase komen de onderlinge verschillen van een team naar voren en dat mag uit de hand lopen, zodat grenzen vastgesteld kunnen worden. Zo krijgt een team een helder kader en belandt het uiteindelijk in de volwassenheid.'

**WAT WILDE JE WORDEN?** Henk Schiffmacher, kunstenaar

**'Ik fotografeerde snelkookpannen'**

DOOR SOPHIE VERSCHOOR  
**AMSTERDAM**

'Ik zou graag nog eens iemand van het koningshuis willen bewerken. Laat dat blauwe bloed maar vloeien!'

Tattookoning Henk Schiffmacher was als kind gehakt-draaier in de slagerij van zijn vader. 'Koud dat het was, de slagerij was in die tijd nog onverwarmd.' Hij zag het dan ook niet zitten om een biertje zonder schuimkraag. 'Ik ben ook bezig met een uitgebreide tattoo-encyclopedie, *De Dikke Schiffmacher*, en ik hoop nog eens een tattoo museum te openen.' De naald heeft hij deels al overgedragen aan zijn dochter. 'Ik moet langzaam aan plaatsmaken voor de nieuwe generatie en ik ben er trots op dat mijn dochter daarbij hoort. Het is een wijf met ballen.'

Door de fotografie vond Schiffmacher al snel een nieuwe liefde. 'In mijn vrije tijd ging ik het *Red Light District* in om mensen met tatoeages te fotograferen. Ik vond dat zo'n interessante vorm van non-verbale communicatie.'

Schiffmacher besloot er zelf ook een te nemen. 'Toen was het hek van de dam. Ik kocht apparatuur en probeerde het tatoeëren op mezelf en op mijn vrienden uit.'

Maar ook de jongens van de *Red Hot Chili Peppers* klopten bij Schiffmacher aan. 'Het waren toen nog jonkies met weinig geld. Ze sliepen bij mij op de bank terwijl ik ze een voor een onderhanden nam. We hebben nog steeds goed contact maar mijn bank is vervangen voor het Amstel Hotel.'

Hoekstra op de promotieronde door Hogeschool Utrecht. 'Die blijven dan in het bestand staan tot ze zover zijn, we noemen ze bruto's. Studenten die binnen een half jaar op stage moeten, noemen we netto's. We hebben nu een doel van zestig aanmeldingen, waarvan er dertig netto moeten zijn.'

Of ze hun doel behalen, hangt volgens Hoekstra en zijn collega Anwari af van de opleiding waar ze naartoe gaan, maar ook van de stad. 'In Utrecht zijn de studenten makkelijker te benaderen dan in Amsterdam, daar zijn ze soms wat norser en argwanender', vindt Hoekstra. 'Maar in de hele Randstad zijn studenten makkelijker te benaderen dan bijvoorbeeld in Tilburg of Zwolle.'

Het succes lijkt bovendien ook af te hangen van de persoon die benadert en van wie er wordt aangesproken. 'Ik merk dat ik makkelijker met allochtone jongeren kan praten en zij met mij', zegt Anwari, zelf Afghaan. 'Ik kan goed overbrengen dat het in hun eigen belang is om zich aan te melden. Ze willen toch niet de zoveelste allochtoon zijn die klaagt dat hij geen stageplaats kan vinden.'

Er zijn in Nederland drieduizend wervings- en selectiebedrijven. 'Ze visen allemaal in dezelfde vijver; ze richten zich op de jongeren die net zijn afgestudeerd of op het punt staan dat te doen', zegt Simonse. 'Wij hebben als het ware onze eigen vijver ge-graven, door aan het begin van hun studie al contact te maken met de studenten en ze daarna te blijven volgen. Via onze website [www.kamerlink.nl](http://www.kamerlink.nl) kunnen ze aan een kamer komen. Op [www.biibanen.nl](http://www.biibanen.nl) vinden ze bijbanen die aansluiten bij hun studie, vervolgens kunnen ze via StudentenBureau aan een stageplek komen en via Talent Today de juiste baan vinden.'