

...levante persoonlijke ontwikkeling die hen nu of later in de loopbaan van pas kan komen. Twee op de vijf werknemers vindt dat zelfs...  
...waardevol dat ze...  
...daarvoor zelfs hun...  
...beste contract zou...  
...en inruilen voor...  
...en vijfjarig con...  
...tract. De uitslag is...  
...es te opvallender...  
...and dat het niet per...  
...hoogopgeleiden...  
...jn die zo denken...  
...e deelnemers aan...  
...et onderzoek...  
...ormden een door...  
...mede van de sa...  
...enleving: laag en hoog op...  
...leid, jong en oud.



Veel mensen zien in, zo blijkt, dat het belangrijk is dat ze werken aan hun 'employability', zeg maar aan hun blijvende inzetbaarheid bij hun huidige werkgever of ergens anders. Zij realiseren zich anno 2007 heel goed dat het belangrijk is om van tijd tot tijd na te denken over hun loopbaan, over wat ze willen en hoe ze ze te denken te bereiken.

De onderzoeksuitkomst vormt een interessant signaal aan werkgevers. Zij zouden naar mijn idee de focus meer op persoonlijke ontwikkeling en begeleiding dan op traditionele arbeidsvoorwaarden moeten leggen. Werkgevers die meer energie willen steken in de employability, zullen niet hun medewerkers in kaart moeten brengen wie ze zijn, wat ze kunnen, wat ze willen en hoe ze dat doel kunnen bereiken. Een traject dat begint met een ontwikkelingsassessment en dat gevolgd wordt door een constructieve dialoog, waarin minstens eenmaal

binden en ervaren en pabele medewerker aan boord kan houden.

Maar wat is ontwikkeling? Ik adviseer de ontwikkeling van de werknemer niet te smal te definiëren. Leren is niet alleen opleiden. Leren is vooral ook ervaring opdoen en feedback krijgen van de manager, op de eigen werkplek of op andere afdelingen. Een belangrijk punt dat ik wil maken, is dat deze ervaring

ring naar mijn idee beter gewaardeerd én vastgelegd moet worden. Dikwijls is de praktijkervaring van de ene medewerker namelijk minstens zo waardevol als de kennis en vaardigheden die een ander opdoet bij een opleiding. Die informeel opgedane competenties mogen niet 'verdampen', maar moeten zichtbaar worden gemaakt. Ze kunnen waardevol zijn als erkende 'diplomakwalificatie' voor een volgende functie, of om vrijstellingen te verkrijgen bij het volgen van formele opleidingen.

Ik pleit er ook voor dat medewerkers zelf assertiever worden en actief bij hun werkgever aangeven wat ze nodig denken te hebben om vooruit te komen. Werkgevers kunnen intussen goede resultaten boeken door een employability budget beschikbaar te stellen waarop werknemers -onder duidelijke voorwaarden - een beroep kunnen doen.

**Roland Berendsen**  
Directeur Human Resources  
Randstad Nederland

...uur 'savonds naar huis ga, is ze nog bezig. Dan zeg ik: 'ontspan een beetje'. Maar dan krijg je te horen: 'van mij wordt meer verwacht dan van anderen.

...de andere twaalf deelnemers aan het project," zegt Valéry van Rijswijk. Het Ambassadeursnetwerk legt zich niet toe op allochtone jongeren zonder

...Toen werden op basis van de geproduceerde muziektonen wel meer vrouwen aangemenen", merkt Van der Touw op. Ook met het oog op de te ver-

...gemaakt van twee jaar Ambassadeursnetwerk Diversteit in bijzijn van Verdonk, die deze portefeuille nog altijd demissionair mag beheren.

## Zorgen over bedrijfscultuur

Leidinggevend en van multinationals maken zich meer zorgen over het handhaven van de gezamenlijke wereldwijde bedrijfscultuur dan over ingewikkelde internationale politieke kwesties die van invloed op het bedrijf kunnen zijn. Naarmate internationals groeien, wordt het steeds moeilijker een gezamenlijke cultuur in stand te houden.

Tot deze conclusie komt het onderzoeksbureau Accenture dat ruim 900 leidinggevend en op het hoogste niveau van seni-

or management aan de tand voelde over bedrijfsprioriteiten en aandachtspunten van de grootste bedrijven in de wereld.

Het overgrote deel van de respondenten (49%) gaf aan dat de grootste uitdaging bij het opbouwen van een internationale onderneming 'het vermogen om een gezamenlijke bedrijfscultuur te handhaven' is. Andere punten zijn: kennis van de lokale gebruiken en manier van zakendoen, het vermogen om klanten effectief van dienst te zijn en invloed van de wereldwijde economie.

## Centric: the sky is the limit

Het aantal ludieke acties om toch vooral maar de aandacht van potentiële werknemers te trekken neemt zo langzamerhand evenredig toe met de krapte in de bepaalde sector. Ook ict-dienstverlener Centric mengt zich in de strijd en biedt potentiële kandidaten vandaag een 'kennismaking in vogelvlucht met Centric' middels een vliegtochtje boven Rotterdam.

Het ict-bedrijf is hard op zoek naar 500 nieuwe medewerkers om de groei die het op dit moment meemaakt op te kunnen vangen. Potentiële kandidaten met vlieg angst voelen zich wellicht meer aangesproken door een dagje Zandvoort waar in juni de populaire BP Masters worden gehouden. Centric verwacht veel van beide evenementen.

## Carrière MAKERS

Mensen met een netwerk dat bestaat uit verschillende groepen uit de maatschappij hebben niet alleen meer kans om op nieuwe ideeën te komen, deze ideeën hebben ook meer kans om te worden gehoord. Dit leidt tot nieuwe kansen op promotie en hogere beloningen.

Personen die hun netwerk liever beperken tot gelijkgestemden, krijgen minder stimulansen en hebben meer moeite hun visies uit te leggen aan andere groepen, dat leidt tot minder promoties en een gemiddelde beloning.

Dit blijkt uit onderzoek van de Chicago Graduate School of Business dat is uitgevoerd door de sociologen Hobart Williams en Ron Burt.

Het basisprincipe van het onderzoek is dat mensen over de hele wereld er toe neigen om kleine groepen te vormen om

## SOCIAAL KAPITA



mee samen te werken in een kantoor of in een project. Daarnaast vormen we ook groepen

## Parttimers even p

Parttimers zijn volgens Nederlandse als fulltimers. Niet het aantal invloed op de productiviteit maar sfoon, e-mail en vergaderingen leiden rustige werkomgeving komt daaren goede.

Dit is de mening van Nederlandse aan een onderzoek van financieel bureau Accountemps. In dertien la 2400 financiële- en HRM-managers

In Nederland vindt 48% van de niet uitmaakt of je fulltime of parttime uitaanmaal gezien ligt dit percentage Volgens Silvia Schilder, Division Accountemps, staan veel bedrijven gelijk met een aantal jaren gelede weer voor open om parttimers aan nemen. „Men wil gewoon de beste kandidaat voor de functie, en als dat betekent dat dit op parttime basis is, dan is dat goed.”

## Traineeklas niet vol?

www.yer.nl of bel met Marieke Steffens 06 - 54 24 42 99



Telefoon 020 - 697 50 11 | amsterdam@yer.nl | www.yer.nl