



CONGRESKALENDER.NL

Voor kennis & contacten op uw vakgebied!

Hier beneden vindt u een greep uit het actuele aanbod congressen en studiedagen van participanten van Congreskalender.nl

Geïnteresseerd in een programma? Kijk dan snel op de website van het programma voor meer informatie.

Inschrijven doet u direct en snel via het online inschrijfformulier!

Topdebat Toekomst Bouw, Infra en Transport

9 juli 2008

Vier onderzoekscommissies van minister Eurlings presenteren resultaten en heldere adviezen. Volop ruimte voor reacties en debat.

www.bouw-instituut.nl/topdebat

Nationaal Symposium Woningcorporaties

18 september 2008

Dé ontmoetingsplek voor de corporatiebranche! Over schakelen, samenwerken en verbinden als maatschappelijk ondernemer

www.symposiumwoningcorporaties.nl

13e Nationaal Hypotheekcongres

29 & 30 oktober 2008

Hét jaarlijkse ontmoetingspunt voor belanghebbenden uit de hypotheekbranche

www.hypotheekcongres.nl

Best of Secretary Management Institute

30 oktober 2008

Hét congres met de beste onderwerpen en trainers van het opleidingsinstituut

www.secretary.nl/bestofsmi

Nationaal Onderwijs Congres 2008

19 en 20 november 2008

Al 12 jaar het jaarlijkse ontmoetingspunt voor beslissers in het hoger onderwijs!

www.nationaalonderwijscongres.nl

Nationaal Energie Forum

26 november 2008

Al 12 jaar lang het grootste, onafhankelijke energie platform in Nederland

www.energieforum.nl

Ga voor het meest complete overzicht van congressen en studiedagen naar: www.congreskalender.nl

Congreskalender is een initiatief van Informa, een wereldwijd congres- en uitgeefconcern. Informa is genoteerd aan de beurs in Londen www.informa.com

Zelfstandigen Aantal ZZP'ers stijgt explosief

De nieuwe yuppie is een gelukkige chippie



Sichtman: 'Veel werk voor consultants.' JEROEN VAN LOON

De arbeidsmarkt ver-ZZP't in snel tempo. Zelfstandigen én bedrijven staan daardoor voor nieuwe uitdagingen. Steve Sichtman van Boer en Croon heeft de oplossing.

Annemieke van Dongen

AMSTERDAM

Mocht u het nog niet gemerkt hebben: de chip veroverd de arbeidsmarkt. De nieuwe professional is – meer nog dan de yuppie, zijn jaren '80-broertje – een onafhankelijk individu. Hij ambieert geen glanzende carrière binnen een bedrijf, maar neemt de regie helemaal zelf in handen. Daarom verkies hij een bestaan als zelfstandig ondernemer of freelancer. Die vrijheid en onafhankelijkheid maken hem gelukkig. Toch is hij zeker geen flierefluiter. Als echte professional is hij zeer bewust met zijn vak bezig. De nieuwe yup is, kortom, een chip: een self-Conscious Happy Independent Professional.

Steve Sichtman, partner bij Boer en Croon, heeft het begrip chip geadopteerd om de nieuwe professional te definiëren. 'De meest lucratieve aandelen worden blue chips genoemd, een metafoor voor de duurste fiches in het casino; de blauwe. In de VS noemen headhunters talenten sinds kort ook blue chips, of kortweg chips', verklaart Sichtman, die zich binnen de consultancyfirma bezighoudt met de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt.

Een miljoen

Binnen twee jaar is het aantal ZZP'ers in Nederland met 40 procent toegenomen. Nu zijn 245.000 mensen werkzaam als zelfstandige zonder personeel. Naar verwachting stijgt dit aantal de komende jaren tot een miljoen. Alleen al in de zakelijke dienstverlening – het territorium van Boer en Croon – werken 116.000 ZZP'ers, die vorig jaar samen 10,9 miljard euro omzetten.

Die explosie van zelfstandigen manoeuvreert bedrijven in een spagaat. Enerzijds beseffen ze dat binnen hun organisatie een hoop mensen naar het ondernemerschap lonken. 'Ze zoeken manieren om die mensen binnen te houden, door hen ruimte

GOODIES

Heidi Zandbergen

Gratis bier

Gratis koele biertjes, wie droomt daar nou niet van 's zomers? Werknemers bij de Brabantse bierbrouwer Bavaria kunnen hun lol op: zij mogen hun zelfgebrouwen bier in ruime mate tot zich nemen. Peer Swinkels is directiechef van Bavaria. Hij vertelt: 'Midden in onze brouwerij in Lieshout staat een reusachtige bar waar al onze medewerkers op woensdag- en vrijdagmiddag gratis bier komen drinken. Verder krijgt het personeel kortingsboekjes waarmee ze in de meeste Nederlandse supermarkten ons bier voor de helft

van de prijs kunnen kopen. En onze werknemers krijgen proeven als we iets nieuws introduceren. Toen vorig jaar ons Swinkels-bier bijvoorbeeld op de markt kwam, kregen alle medewerkers vierentwintig flessen cadeau.'

Toch blijkt het niet bij alle brouwerijen in Nederland feest met veel gratis bier voor het personeel. Bij Heineken bijvoorbeeld is men er karig mee. Woordvoerder Hans Koopal: 'Af en toe krijgen we een blikje of flesje, bijvoorbeeld in een cadeaupakket. Die pakketten bestaan vaak uit gadgets voor sporttoeristen van Oranje waar Heineken nauw bij betrokken is.'

Het is duidelijk dat bierringend per-

soneel bij Bavaria dus beter af is dan bij Heineken. Zijn ze in Brabant niet bang voor alcoholmisbruik onder de medewerkers? Swinkels: 'Daar maken we ons niet zo druk over. Onze bar sluit op woensdag en vrijdag om zeven uur 's avonds. En we hameren er altijd op dat onze medewerkers na alcoholgebruik niet achter het stuur kruipen, maar naar huis fietsen of onze speciale Bavaria-taxi's nemen die door het hele land rijden. Verder hoort gratis bier erbij, we zijn niet voor niets een brouwerij.' o

In Goodies gaat De Pers op zoek naar de trucs van de werkgever om werknemers voor zich te winnen.



Pompen én verzuipen

Werknemers van pompstations voelen zich onveilig, onderbetaald en ondergewaardeerd. Dat blijkt uit een enquête van vakbond FNV Bondgenoten onder werknemers van tankstations.



Gemeente: graag een allochtoon

De helft van de gemeenten heeft afspraken gemaakt over het aandeel van allochtone ambtenaren. Van de provincies voert een derde een diversiteitsbeleid, maakte multiculti-instituut Forum vrijdag

Steve Sichtman, auteur van 'De blue chip manager'

Steve Sichtman MBA MPC (35) is partner bij Boer & Croon. Binnen Boer & Croon heeft hij aan de wieg gestaan van de oprichting van In-terMaat, waar hij eveneens in de rol van managing partner leiding aan heeft gegeven. Steve heeft een financieel technische en bedrijfskundige achtergrond aangevuld met een post-doctorale graad in psychodynamica. Hij is vooral ac-

tief in de sectoren Energy & Utilities, Zakelijke diensten en Media. Hij is lid van de raad van toezicht van Amref Flying Doctors, voorzitter van de Financieringscommissie Amsterdam-ZO (microkrediet) en lid van de Amsterdamse Kunstcoalitie. Steve woont in Laren, is getrouwd en heeft twee zontjes.

te geven om binnen het bedrijf te ondernemen', verklaart Sichtman. 'Ze maken hen in feite intrapreneurs.'

Anderzijds zijn bedrijven gedwongen mee te gaan in de trend van flexibilisering. Bedrijven gaan steeds meer terug naar hun core business. 'Aandeelhouders geloven niet meer dat je in twee, drie of vier dingen tegelijk excellent kunt zijn', verklaart de consultant. 'Zij dwingen bedrijven scherp te kijken: waar zijn we goed in, welke onderdelen hebben we nodig om synergie te behalen en waar verliezen we alleen maar management-aandacht aan?' Met als gevolg dat ze onderdelen verkopen of werkzaamheden uitbesteden. Zo heeft Ahold zijn hele administratie uitbesteed door Accounting Plaza op te richten en laat ING, via ING Flexforce, het complete management van zijn tijde-

drachten te krijgen. Ook voelen zelfstandigen zich vaak een beetje eenzaam.

Zoals dat een consultant betaamt, heeft Sichtman voor die problemen een oplossing bedacht. Binnen Boer en Croon is hij bezig om een nieuwe onderneming op te zetten: een community van interim professionals. 'Het wordt de plek waar de ZZP'er alle faciliteiten vindt die hij nodig heeft.' Dat varieert van een campus om te werken, vergaderen en collega's te ontmoeten tot services als een juridische helpdesk, coaching, belastingadvies en collectieve korting op verzekeringen en opleidingen. Ook moet er een kwaliteitskeurmerk komen, zodat bij het netwerk aangesloten interimers een streepje voor hebben.

Contributie

Boer en Croon vraagt niet alleen een contributie van de ZZP'ers, die volgens Sichtman vergelijkbaar zal zijn met die van een business club - rond 800 euro per jaar. 'Als we de community eenmaal bij elkaar hebben, gaan we hem als shared service aan grote bedrijven aanbieden. Zij zien nu aan alle kanten ZZP'ers hun organisatie binnenvliegen, maar hebben daar weinig grip op. Wij kunnen de juiste mensen voor de juiste prijs voor ze vinden en zorgen dat de inhuur en afhandeling efficiënter verlopen.' Een aantal grote bedrijven heeft volgens Sichtman al een samenwerking toegezegd.

Als de club deze zomer wordt gelanceerd, verschijnt Sichtmans boek *De blue chip manager*. 'Teveel mensen nemen ontslag met het idee dat ze bakken geld gaan verdienen zodra ze zich als zelfstandige verhuizen. Dat is een utopie.'

Zijn boek moet ondernemers in spé uit die droom helpen. Ook laat het zien hoe de nieuwe interim professional zijn werk wél moet aanpakken. 'Manager zijn is geen functie meer. Je kunt niet trots op je stoel gaan zitten en denken 'zo, nu ben ik de manager'. Je hebt een opdracht, je moet van tevoren bedenken of en hoe je die kunt realiseren.'

lijke medewerkers aan Accenture over.

En dat levert werk op voor consultants en interim managers. Voor zelfstandigen dus. Organisaties die teruggaan naar een smallere basis, snijden managementlagen weg. Die klus laten ze vaak klaren door iemand van buitenaf, die minder binding heeft met het bedrijf en de werknemers. Als ze vervolgens extra capaciteit nodig hebben, nemen ze tijdelijke krachten met de juiste expertise. Sichtman: 'Er is dus een dubbele beweging gaande, die ervoor zorgt dat er volop werk is voor consultants.'

Betere opdrachten

Sichtman heeft zelf twaalf jaar als consultant en interim manager gewerkt, vaak samen met ZZP'ers. Daarnaast heeft hij onderzoek waar zelfstandigen tegenaan lopen. 'Los van de lastige opstartfase en de administratieve rompslomp, blijkt het moeilijk jezelf te blijven ontwikkelen. Je doel is natuurlijk steeds betere in plaats van steeds dezelfde soort op-

Topfuncties Geen enkele vrouwelijke secretaris-generaal

De overheid geeft het slechte voorbeeld

Een deel van het bedrijfsleven legt zichzelf een quatum op voor vrouwen in topfuncties. Hoe groot is het werkelijke probleem? Deel 2: de overheid.

Sylvia Marmelstein

AMSTERDAM

Aan vrouwelijke werknemers geen gebrek bij de overheid. Van de één miljoen overheidsdienaren is nu 48 procent vrouw. Dat wordt nog meer, want momenteel verwelkomen de meeste overheidsinstellingen meer vrouwelijke nieuwkomers dan mannelijke. De overheid, die altijd het voorbeeld moet geven, lijkt mannen en vrouwen dus gelijke kansen te geven.

Toch is dat niet zo. Het plaatje ziet er minder vrolijk uit als we kijken naar het aantal vrouwen dat doorstroomt naar topfuncties. Van de drie hoogste groepen managers bij de Rijksoverheid is achttien procent vrouw. Maar hoe hoger de functie, hoe minder vrouwen erin werken. 'Het is beschamend dat onder de allerhoogste ambtenaren van ministeries, de secretarissen-generaal, zelfs geen enkele vrouw te vinden is', vindt

Jan Willem Dieten, bestuurder bij ambtenarenbond Abvakabo FNV. 'Er is zat vrouwelijk talent, dat ook nog eens graag wil.'

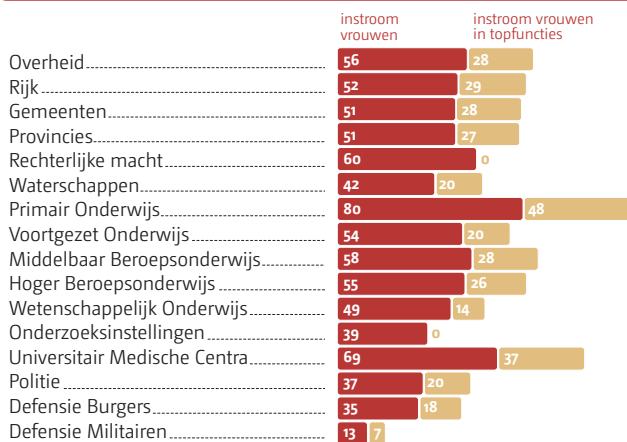
Dat vrouwen lastig doorgroeien, komt volgens Dieten vooral omdat de hoogste bazen de nieuwe topmanagers aannemen. 'Als ze bij een vacature een profiel opstellen, kijken ze vooral naar hoe zijzelf, mannen dus, hun baan invullen. Het is logisch dat daar vooral mannen op reageren. Ook vallen vrouwen bij een sollicitatie eerder af omdat ze nu eenmaal minder lijken op die man uit het profiel.'

Niet alleen bij het rijk, ook bij de andere overheidssectoren (zie de tabel) komen vrouwen lastig hogerop, blijkt uit de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2008. Vooral in het onderwijs werken relatief weinig vrouwen in topbanen. Nog geen kwart van de tien procent best verdienende managers in de sector is vrouw. Opvallend, omdat vrouwen in deze sector met 65 procent een flinke meerderheid vormen. Bij de politie is één op de vijf topmanagers vrouw en bij defensie slechts 6 procent. Dat is verklaarbaar: vrouwen kiezen sowieso minder vaak voor een baan in deze sectoren.

Het aantal vrouwen aan de top moet bij de overheid snel omhoog, vindt minister Guusje ter Horst van Binnenlandse Zaken. Als hoogste baas van alle ambtenaren wil ze dat in 2011 een kwart van de achthonderd hoogste rijksambtenaren vrouw is (nu is dat 19,3 procent). Bij de politie dreigt ze zelfs benoemingen tegen te houden als korpsen voor topfuncties de komende jaren blijven kiezen voor autochtone mannelijke kandidaten.

Om vrouwen naar de absolute top te krijgen, moeten er genoeg vrouwen werken in functies die daar niet onder zitten. Dan kunnen ze doorstroom. Maar ook in lagen onder de top domineren de mannen. Allerlei projecten moeten vrouwen versneld naar de top helpen. Universiteiten krijgen bijvoorbeeld een premie als ze vrouwen versneld klaarstomen tot universitair hoofddocent of hoogleraar. Dat lijkt te werken, want inmiddels is een op de tien hoogleraren vrouw. Aan het begin van het project, negen jaar geleden was dat nog één op de zeventien. Er is dus hoop. ●

Percentage vrouwen dat jaarlijks instroomt bij de verschillende overheidssectoren en percentage vrouwen dat daar in de topfuncties (10% hoogste inkomens) belandt.



BRON: TRENDNOTA ARBEIDSAZAKEN OVERHEID 2008 © TEIN.NL

Het streven is dat in 2011 in de publieke sector 30% van de nieuwe instroom in topfuncties en 50% van de instroom in de overige functielagen uit vrouwen bestaat.

GELD VOOR BEGINNERS

Floor van Dijk

Sparen bij onbekende buitenlandse banken

Wat is het?

Heb je geld en wil je dat rustig en risicoloos omtoveren in meer geld? Vergeet dan beleggen en ga ouderwets sparen. Op de vergelijkingsites kun je als aankomend spaarder gemakkelijk vergelijken waar de beste rente te halen valt. En opvallend vaak kom je dan in de top vijf namen tegen van banken waar je nooit van hebt gehoord, met rentepercentages die je doen likke-

baarden. De Credit Europe Bank bijvoorbeeld, Anadolubank of de Garanti bank, die wel 5 procent bieden. Daar steken de enkele procenten die je bij grote Nederlandse banken krijgt, schril bij af. Maar wat zijn die buitenlandse nieuwkomers voor banken en hoe veilig is je geld daar?

Veilig voor je geld?

Sparen bij buitenlandse banken is ve-

liger dan je zou verwachten. Het merendeel deel van de buitenlandse banken die zich op de Nederlandse markt hebben gestort, heeft een vergunning van De Nederlandsche Bank en valt onder het depositogarantiestelsel. Dat betekent dat bij faillissement van de bank een flink bedrag (tot ongeveer 38.000 euro) wordt vergoed door De Nederlandsche Bank.

Waar zit het addertje?

Er zijn een paar buitenlandse banken actief die niet of gedeeltelijk onder dit Nederlandse garantiestelsel vallen, maar onder het garantiestelsel uit het land van herkomst. Het is dus verstandig te checken onder welke garantie-

regeling de betreffende bank valt.

Doen?

Pak die hoge rente, maar bel wel even naar De Nederlandsche Bank voor je met een buitenlandse bank in zee gaat, om te controleren of de aanbieder met die geniaal hoge rentepercentages wel een vergunning heeft van de Nederlandsche Bank. De vraag is trouwens wel, hoe lang die banken deze hoge rentes blijven bieden, dus check ook goed de voorwaarden en overstapmogelijkheden. ●

👉 In 'Geld voor beginners' beantwoordt De Pers vragen over personal finance waar u het zelfde druk voor heeft.



Meer banen dan ooit (1)

De werkloosheid zal dit jaar en in 2009 dalen naar een historisch laag peil, zo voorspelt het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).



Meer banen dan ooit (2)

Het CWI verwacht dat het aantal banen in 2008 en 2009 gemiddeld met 115.000 (+1,4% per jaar) zal stijgen tot 8,8 miljoen, een record. Daarna zal de groei afnemen.



Meer banen dan ooit (3)

De werkgelegenheid groeit het hardst in Flevoland, Utrecht en de regio Nijmegen en Rivierland.