

CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Liever een man
 Secretariares op een advocatenkantoor werken liever voor een mannelijke dan voor een vrouwelijke partner. Dat blijkt uit een onderzoek van de Amerikaanse hoogleraar Felice Batlan. Zij vroeg 142 juridische secretaresses van grotere advocatenkantoren voor wie zij liever werken. Geen van de respondenten bleek de voorkeur te hebben voor een vrouwelijke partner. Volgens hen maken vrouwen het hun assistente moeilijker dan mannen. „Ze zijn passief agressief, meer gefocust op details en ze moeten meer hun best doen om zich te bewijzen, en dat reageert ze soms op de secretaresse af.”

Horeca
 Medewerkers in de horeca worden slecht betaald. Dat blijkt uit een vergelijkend onderzoek tussen zes cao's op initiatief van FNV Horeca. Horecamedewerkers werken substantieel langer, op onregelmatige uren en voor minder geld dan mensen met vergelijkbare functies in andere sectoren. Een beginnend medewerker in de bediening verdient gemiddeld 25% minder dan iemand die start als schoonmaker. Ook voor ervaren medewerkers blijft de cao horeca achter op de vijf andere cao's uit het onderzoek.

Filosofie
 Als het aan prof. dr. Wil Derkze van de Open Universiteit ligt, worden economiestudenten verplicht om ook vakken als filosofie en cultuurwetenschap te volgen. „Een van de belangrijkste lessen uit de financiële crisis, is dat het ons in grote mate ontbreekt aan 'slimme mensen' die kunnen denken en werken vanuit een houding van verstandigheid, gericht op de lange termijn”, stelt hij. De bekende trits kennis (universiteit), kunde (bedrijfsleven) en kassa (economische groei), wil hij vervangen door kennis, reflectie en betrokken toewijding.

Adam en Eva
 Kippenvel en ontroering ervaren op een congres. Kan dat? En de bijbel als pleitbezorger voor meer diversiteit op de werkvloer. Bestaat dat? Sinds deze week weet ik, dankzij Ruben van Zwieten, dat het antwoord op deze beide vragen ja is. De jonge Amsterdamse predikant en ondernemer, bekend van zijn project 'Zingeving op de Zuidas', raakte met zijn presentatie op de bijeenkomst van Talent naar de Top een gevoelige snaar door te pleiten voor 'Talent in de diepte'. „Naar de top streven, heeft zo sterk het vooruitgangdenken in zich”, zo sprak hij. „Alles en iedereen moet maar streven naar meer, verder, beter, hoger, groter. De mens heeft de neiging om zichzelf te willen ontstijgen. Hij reikt naar de wolken en droomt ervan om net als de goden te zijn. Maar meestal gaat het dan mis. Daarom geeft de mens niet beter gehoor aan zijn roeping? Mens zijn.” Om te weten wat dat dan precies inhoudt, haalde hij het scheppingsverhaal van Adam en Eva aan. Een verhaal dat volgens Van Zwieten vaak mis begrepen en verkeerd geïnterpreteerd wordt. Laat je niet wijsmaken dat uit dit verhaal blijkt dat liefde is voorbehoeden aan een man en een vrouw. Laat je evenmin op de mouw spellden dat dit verhaal bewijst dat de vrouw ondergeschikt is aan de man. Nees, wat uit deze tekst te leren is, is dat de eenzame Adam pas echt mens wordt als hij een Eva (letterlijk betekent haar



Paola van de Velde

naam: 'tegenover') krijgt. „De mens is en kan in zijn eenzame helemal niets. Hij wordt pas iemand in de interactie met anderen”, aldus Van Zwieten. Met andere woorden: slimme organisaties huren niet alleen blanke corpsbalen in de bloei van hun leven in, maar gaan juist op zoek naar hun Eva's. Dat betekent dat zij voldoende 'tegenovers' in dienst nemen. Mensen die anders denken, een andere achtergrond hebben. Kortom, die divers zijn, in geslacht, leeftijd, opleiding. Nog mooier was, dat Van Zwieten ook een lans brak voor de verbeeldingskracht. De spreidingscultuur waarin wij leven, is een doodlopende straat. Innovatie komt niet voort uit lineair denken. Meer, beter, groter, het houdt een keer op. Think different, zoals wijlen Steve Jobs zei. Vernieuwing ontstaat uit anders denken. Uit verbeeldingskracht, die je helpt de dingen zoals ze zijn anders voor te stellen. En om je in een ander te kunnen verplaatsen. Verbeeldingskracht voed je echter niet door alleen met gelijkgestemden op te trekken. Je voedt haar door bewust het andere op te zoeken. Door filosofie, poëzie, literatuur te lezen, maar ook muziek te luisteren, het theater of een museum binnen te stappen. Kunst is de hoogste vorm van hoop. En hoop hebben we nodig om uit deze crisis te komen.

Paola van de Velde journalist

Drie mensenmanagers strijden om titel Young Captain 2011

'Gedreven, betrokken en hard met een hart'

door PAOLA VAN DE VELDE

AMSTERDAM – De drie finalisten, die dit jaar strijden om de titel Young Captain 2011, zijn niet alleen jong en ambitieus, maar vooral ook authentiek en maatschappelijk betrokken. Zij presenteren zich als teamspelers en echte mensenmanagers. Geld, status en macht zijn beslist niet hun belangrijkste drijfveren. „Ik wil geld verdienen met goed doen en duurzaam ondernemen”, zegt Lidewij de Haas (39), divisie directeur Milieu en Ruimte bij Arcadis. Maarten Edixhoven (40), directievoorzitter Zwitserven, noemt zichzelf: 'hard met een hart'. „Het is noodzakelijk om eerlijk en open te zijn.” En ook Roy Jakobs (37) solliciteerde mede bij Philips, omdat hij wil bijdragen aan de levenskwaliteit van mensen wereldwijd. „Er is meer dan alleen financieel gewin.”



• V.l.n.r.: Roy Jakobs, Maarten Edixhoven en Lidewij de Haas. „De jury heeft ons flink aan de tand gevoeld.” FOTO: ANK ZWOLLE

Jakobs, die sinds enige tijd de functie van Chief Marketing Officer bij Philips Lighting vervult, was pas 26 jaar toen hij directeur werd bij Shell en het merk TinQ (een keten van goedkope onbemande benzinstations) succesvol in de markt zette. Drie jaar later werd hij benoemd tot retdirecteur voor Shell in Portugal. Op zijn 31e stapte hij over naar Reed Elsevier, waar hij al snel verantwoordelijk werd voor € 1,4 miljard omzet wereldwijd. „Ik denk dat ik de beste kandidaat voor de Young Captain Award ben, juist omdat de diversiteit in mijn werkervaring zo groot is. Volgens

mij kan ik een goed voorbeeld zijn voor andere jonge leiders door mijn internationale loopbaan bij toonaangevende Nederlandse bedrijven. Ik werk op wereldwijde schaal met inachtneming van de verschillende culturen, maar ook met een scherp oog voor de mondiale trends. De maatschappij verandert in rap tempo. Verandering is in feite de enige constante.” Maarten Edixhoven verwacht dat als de jury op 21 november voor hem kiest, dit vooral aan zijn verbindende kwaliteiten ligt. „Ik probeer de organisatie waar ik werk menselijker en maatschappelijker bewust te maken. Vooral in de financiële sector is dit belangrijk. Door de kredietcrisis is het vertrouwen geschaad. Bij klanten, maar ook bij de eigen medewerkers. Dat vertrouwen moet hersteld. Dat betekent echt luisteren naar cliënten, maar vooral ook naar de medewerkers. Je moet goede voelsprietten hebben voor wat er in de maatschappij speelt. We gaan van shareholder denken steeds meer naar stakeholder denken. Dat betekent rekening houden met de wensen

van verschillende partijen, overleggen met klanten, overheidsinstellingen maar bij voorbeeld ook goeddoelenorganisaties.” Hij vervolgt: „Bij Zwitserven is de medewerkersbetrokkenheid in een jaar tijd flink gestegen, doordat wij als directie zichtbaarder geworden zijn op de werkvloer. Zo schrijf ik wekelijks een blog, waarin ik persoonlijke en zakelijke issues bespreek. Helpt dat communiceren, daar gaat het om. Juist als je er niet aan ontkomt om pijnlijke besluiten te nemen, wordt dat gewaardeerd. Je mag als leider langtwijfelen, maar niet aarzen. Hiermee bedoel ik dat je goed moet nadenken voordat je een beslissing neemt, maar als het besluit er eenmaal ligt, dan moet je ook consequent zijn en dit duidelijk doorvoeren.”

'Goede balans werk-privé ook voor ons belangrijk'

Excelleren
 Lidewij de Haas typeert zichzelf als een echte nieuwe leider. „Ik schrijf als directeur mijn personeel niet de wet

voor, maar ik hoop ruimte te creëren waarin zij kunnen excelleren. Ik zet graag de beste mensen op de grootste uitdagingen en stuur daarbij op resultaten, niet op aanwezigheid. Daarnaast geloof ik openrecht in duurzaamheid. Een concreet voorbeeld hiervan is de Floriade volgend jaar in Venlo. Arcadis ontwerpt en bouwt, als advies- en ingenieursorganisatie, deze grootse tuinbouwexpositie ter wereld mede geïnspireerd op de principes van de cradle-to-cradle filosofie. Deze gaat uit van volledig hergebruik van grondstoffen zodat producten honderd procent recyclebaar zijn. Dat wij commercieel kunnen werken, maar tegelijkertijd kunnen bouwen zonder vervuiling van lucht, water of bodem, stimuleert mij enorm.” „Dat ik zelf moeder ben, maakt mij extra bewust van het feit dat het noodzakelijk is om zuinig om te springen met de aarde en ons milieu”, geeft De Haas toe. Ook Jakobs en Edixhoven steken niet onder stoelen en banken dat zij vader zijn en hun gezinsleven soms voorrang geven. Daarbij hebben zij soms ook moeite om een goede balans tussen werk en privé te vinden. „Ik zou best ook politiek actief willen zijn”,

knikt Edixhoven. „Maar voorslang ben ik alleen snurkend lid van een politieke partij. Ik heb er nu even de tijd niet voor. Want ik wil ook mijn kinderen zien opgroeien.” De finalisten hebben alle drie genoten van de gesprekken met de jury, die onder leiding van minister Maxime Verhagen staat en waarin topmannen en -vrouwen zoals Peter Elverding, Alexandra Schaapveld en prof. dr. Bert de Groot zitting hebben. „We zijn flink aan de tand gevoeld.” „We hebben lang gesproken over mogelijke oplossingen voor de Europese schulden crisis”, zegt Jakobs. „Volgens mij is het eerst nodig de onrust uit de financiële markten te halen. Voor Griekenland zou de optie van schuldsverlichting moeten worden overwogen, gecombineerd met een nieuw toekomstmodel die de Griekse economie kan laten groeien. Dat is hoognodig, zeker als je ook de steun van de bevolking wilt hebben. Daarnaast moet Europa zijn visie beter voor het voetlicht brengen. Nederland moet begrijpen dat we niet meer onze eigen boontjes kunnen doppen, we maken in ons uppie geen schijn van kans tegen nieuwe grootmachten als China en India. Europese landen hebben de EU nodig.”



• Cherie Blair, geflankeerd door Sybilla Dekker (links) en Esther Raats-Coster van Talent naar de Top. „Niet somberen!”

Quota noodzakelijk kwaad volgens Blair

AMSTERDAM – „Met het tempo waarin nu vrouwen op topposities worden benoemd, duurt het nog zeker 100 jaar voordat van seksgelijkheid in de directiekamers sprake is. Dat gaat te langzaam”, stelt Cherie Blair, mensenrechtenadvocate en voormalige first lady van het Verenigd Koninkrijk. „Ik vind dat vrouwen om hun kwaliteiten benoemd moeten worden en niet om hun vrouw zijn. Daarom ben ik geen voorstander van quota. Toch sluit ik niet uit dat we er in Europa toch niet omheen kunnen. Tenzij ceo's nu moed gaan tonen en de afgesproken targets halen. Maar zo lang 95% van de nieuwe benoemingen binnen de raden van bestuur, zoals nu helaas de praktijk is, blijft gebeuren op basis van het old boys netwerk en niet op een competitieve sollicitatieprocedure, zie ik het somber in en worden quota een noodzakelijk kwaad.” Cherie Blair was deze week even in Amsterdam. Tijdens het congres 'Talent naar de Top' sprak ze haar zorgen uit

over het aantal vrouwen dat werkt en dat topposities bereikt. Toch bracht ze vooral ook een positieve boodschap. „Somberen helpt niet. Bovendien is het gemakkelijk te vergeten van hoever we gekomen zijn en hoeveel er al wel is bereikt. Vergeet niet dat toen ik in 1976 mijn rechtenstudie afrondde, slechts 10% van de afgestudeerde juristen vrouw was. Mijn dochter wil ook advocaat worden en doet nu haar laatste examens en in haar jaar is de helft van de studenten vrouw. In een generatie is er dus flink wat veranderd.” „Toen ik in 1976 de arbeidsmarkt opging, namen veel advocatenkantoren simpelweg helemaal geen vrouwen aan. Dat was geaccepteerd beleid. En sommige progressieve firma's namen er bij wijze van statement eentje aan, maar wilden absoluut geen tweede dame in het team, want stel je

eens voor dat ze tegelijkertijd zwanger zouden raken. Tijdens mijn stage op een advocatenkantoor werkte ik samen met een jongen die beslist minder goed was dan ik, dat vond hij zelf ook. Maar hij, als man, mocht blijven, en ik moest weg toen de stageperiode voorbij was. Die jongeman was Tony. Hij is de politiek ingegaan en ik ben in de advocatuur werkzaam gebleven.” Blair heeft haar fulltimebaan als jurist altijd kunnen combineren met de zorg voor vier kinderen. „Ik heb geluk gehad”, zegt ze eerlijk. „Mijn moeder heeft ons gezin veel geholpen en mijn echtgenoot heeft altijd 100% achter mijn keuze om door te werken gestaan. Hoe druk hij ook was, Tony zelf is ook altijd een betrokken vader geweest voor onze kinderen. Hij liet rustig netwerkbijsessies van vergaderingen even schieten om thuis de kinderen in bed te stoppen en een verhaaltje voor te lezen. Daarnaast had ik ook de mazzel dat ik genoeg verdiende om hulp in te huren.” „Bedrijven die niet investeren in vrouwen, plegen economische zelfmoord. Verschillende onderzoeken tonen aan dat bedrijven met meer vrouwen in de top beter presteren. Mijn inziens is er dus een ijzer-

Carrière JOURNAAL

Thorsten Dirks (48) is benoemd tot lid van de Raad van Bestuur van KPN. Hij trad in 1996 in dienst bij E-Plus waar hij diverse management functies vervulde. In 2007 werd hij benoemd tot algemeen directeur. Meer recent kreeg Dirks de verantwoordelijkheid voor alle internationale mobiele activiteiten van KPN. Dirks zet zijn verantwoordelijkheid voor alle activiteiten in Duitsland en is voornamelijk belast met de aansturing van het door OTTO Work Force in 2010 overgenomen Olympia Duitsland. Na een succesvolle loopbaan, onder meer als directeur Inhouse Services bij Randstad Duitsland en als directielid van Yacht ziet Delwel de stap naar OTTO Work Force als een grote uitdaging. „OTTO is een internationale organisatie met enorme expansiedrift. Kwaliteit voor de klant staat altijd centraal. Het gaat om de juiste persoon op de juiste functie, ongeacht de afkomst van de medewerker. Daar gaat het om bij OTTO Work Force en daar ligt ook naar mijn idee de toekomst van de internationale flexibilisering.”

Viviane Regout (39) treedt per 1 januari bij Ymere in dienst treden als directeur projectontwikkeling. Zij is afkomstig van bouwbedrijf Heilijgers, een dochteronderneming van de BAM, waar zij momenteel dezelfde functie bekleedt. Hiervoor was zij actief als manager bij verschillende bouwondernemingen, zoals Fortis Vastgoed en Kristal. Michiel Schuitemaker, die nu nog als directeur projectontwikkeling ad interim de honneurs waarneemt, wordt straks directeur Realisatie bij Ymere. ***

QlikTech heeft Vincent Peters (47) aangesteld als Vice President en Managing Director van de organisatie in de Benelux, Oost-Europa, Rusland, Turkije en Israël. In deze functie is hij verantwoordelijk voor het management van de gehele onderneming, waaronder sales & marketing, pre-sales, professional services en educatie. Peters begon zijn loopbaan als consultant bij Oracle, waarna hij zich ontwikkelde in internationale sales- en managementfuncties bij bedrijven als Siebel Systems, Cramer (nu onderdeel van Amdocs) en Intralinks. ***

Pieter Leyssius (42) wordt op 15 december benoemd tot statutair directeur Bedrijven bij Rabobank Utrecht. Na zijn studie in Delft begon hij zijn bankcarrière als International Career Banker bij ABN AMRO. Na een korte posting in Moskou werd Leyssius in 1997 uitgezonden naar Shanghai en werkte vervolgens in Se-

oul, Singapore en Maleisië. Na de overname van ABN AMRO werkte hij voor de Royal Bank of Scotland in Hong Kong en leidde hij de Global Network Banking divisie van RBS in Azië. ***

David Gwilliam (41) is de nieuwe Chief Financial Officer (CFO) van PepsiCo Nederland. Hij volgt Bruno Bouquillon op die recent de rol van CFO regio West-Europa op zich heeft genomen. Gwilliam, die wiskunde studeerde, begon vijftien jaar geleden bij PepsiCo U.K. waar een aantal belangrijke financiële functies bekleedde binnen de divisies Business Planning, Revenue Management en Financial Sales Planning. In 2007 maakte Gwilliam een stap richting Operations in Genève, waar hij begon als Operations Planning Director. Kort daarop volgde de rol van Director Material Purchasing & Inbound Supply in Bern. ***

Lizette Willemsse (43) is begonnen als HR Director van PepsiCo Nederland. Zij is afkomstig van Deloitte Nederland waar zij sinds 2010 HR Director was. Daarvoor werkte zij 10 jaar bij DSM, waar zij verschillende functies heeft vervuld. Zij droeg niet alleen bij aan HR beleid op strategisch niveau, maar was tevens verantwoordelijk voor social affairs en global HR management. ***

PGGM benoemt **Wout Dekker** (53) tot directeur Corporate Communicatie. Op dit moment is hij nog manager Communicatie & Public Affairs bij Zorgverzekeraars Nederland (ZN) in Zeist. Daarvoor heeft hij diverse leidinggevende communicatiefuncties bekleed bij o.a. de Politie Utrecht en het Academisch Ziekenhuis Rotterdam (het huidige Erasmus MC). ***

Jaap Lagerweij (61) heeft zich als Associate Partner, verantwoordelijk voor de uitbouw van de retail consultancy- en interimactiviteiten, bij Gwynn aangesloten. Hij heeft uitgebreide ervaring als bestuurder en CEO bij onder meer Bijenkorf, Hema, Praxis Groep, Unigro en Spierwer (PLUS en SPAR). Daarnaast vervult hij een groot aantal commissariaten.



• Thorsten Dirks



• Viviane Regout



• Vincent Peters



• David Gwilliam



• Pieter Leyssius



• Lizette Willemsse



• Wout Dekker