


KP&Talk

**Ernest Faber: „Doe waar je plezier in hebt,
dan komt het succes vanzelf”**

A close-up photograph of a man with long dark hair, looking upwards with a focused expression. He is balancing a white soccer ball on his forehead. The ball has 'DERBY' and 'BRILLANT' printed on it. The background is a blurred outdoor setting with greenery and a blue sky.

Partijtje plezier

KP&Talk

KP&Talk is een uitgave van KP&T Projectadvies B.V.

Redactie : KP&T: Pieter van Gestel, Anne Berkers
: Claar Hellwig (eindredactie)
Tekstbijdragen : Leuntje Aarnoutse, Claar Hellwig, Rick Janssen
Vormgeving : De Heeren van Vonder, Domien Hellwig
Fotografie : Raphaël Drent
Druk : Manders en van Eijk
Versijnt : 2x per jaar
Oplage : 10.000
Reacties : talk@kpt.nl

Heb je een idee, opmerking of wil je reageren op KP&Talk?
Stuur dan je reactie naar: KP&Talk, Postbus 360, 6000 AJ Weert,
of talk@kpt.nl.
Mei 2011



05 19

HOW TO

NIEUWE SITE

Investeren in werkplezier

Een nieuwe website waarop u doelgericht informatie zoekt en vindt

08 20

PERFECT MATCH

Het geheim volgens Fred Borghouts en Tom Zentjens

IN ACTIE

Kekke cakejes

10

ERNEST FABER

„Als je kwaliteiten optimaal benut, krijg je meer plezier in wat je doet en groeit je zelfvertrouwen.“



15

INSPIRATIE

Levenslessen van organisatieleiders



HET NIEUWE LEUKE WERKEN!

Ik hoor iedereen om mij heen praten over het nieuwe werken. En dan vooral hoe belangrijk en goed het is om hieraan mee te doen. De nadruk bij het nieuwe werken ligt op werken 'waar en wanneer je wilt'. Zo beperken we reisafstanden en kantoorruimtes. We besparen daarmee het milieu en ook nog eens reistijden. En dan het stokpaardje van het nieuwe werken: het leidt tot een verbetering van je productiviteit. Allemaal leuk en aardig, maar ik hoor niemand praten over de invloed van jouw productiviteit op de resultaten van het totale bedrijf. De som van individuele productiviteiten leidt volgens mij niet automatisch tot goede resultaten.

Hoe verbeter je de totale productiviteit en daarmee het resultaat van het bedrijf dan wel? Het antwoord kan kort zijn: leuk werken. Dit is een gevolg van de cultuur in het bedrijf. De cultuur in het bedrijf moet gericht zijn op positieve samenwerking. Het gaat er namelijk om dat je samen resultaten behaalt. Het samen zorgt voor een positieve vibe, dat vervolgens weer invloed heeft op de sfeer en de productiviteit. Uiteindelijk leidt dat tot verbetering van de resultaten. Het is een vicieuze cirkel tussen leuk werken, samen en resultaten. Samen en leuk impliceert wel fysieke samenwerking, alleen dan kun je volledig communiceren. Dit is dus tegenstrijdig met het nieuwe werken. Nu wil ik geen hetze opstarten om het nieuwe werken tegen te gaan. Waar ik voor wil zorgen, is dat we met zijn allen ook gewoon echt bezig gaan met het leuke werken.



Lol in je werk, je werk leuk vinden en samen met je collega's streven naar mooie, uitdagende doelen (succes is leuk!). Voor de crisis sloeg leuk werken door naar het zo leuk mogelijk maken, na de crisis is er meer besef dat het gaat om het werk zelf en het bereiken van successen. Ook wij hebben last gehad van de crisis. Ons dieptepunt lag vorig jaar mei. Toen waren er 153 technische professionals aan de slag bij onze klanten. Ten opzichte van 240 in de jaren ervoor!

Maar we hebben het leuk samen, wij richten ons op het werk en willen maar één ding: de beste zijn! Dit heeft afgelopen jaar voor een mooie *vibe* in ons bedrijf gezorgd. Met veel trots kan ik vertellen dat het leuke werken ons een nieuw hoogtepunt heeft gebracht. Vanaf begin mei zijn er 250 technische professionals aan de slag bij onze klanten. We hebben een magische grens bereikt, zijn onderweg naar een nieuw hoogtepunt en we zijn in staat nog betere kwaliteit te leveren. Leuk werken zorgt bij ons dus voor en resultaat én kwaliteit.

Ik gun iedereen veel lol in het werk.

Léon Rust
Directeur (l.rust@kpt.nl)



BURNOUT DOOR SOCIAL MEDIA

Steeds meer werknemers hebben een burnout door het gebruik van social media. Volgens internetexpert Jim Stolze is dat een probleem van de 30-plusser. Het social mediagebruik neemt nog dagelijks toe. Mensen hebben gemiddeld 110 berichten te verwerken en niet iedereen weet hoe daarmee om te gaan. „Jongeren weten niet beter dan dat niet alle informatie

behapbaar is. Maar 30-plussers kennen allemaal nog het fenomeen fysieke post en kunnen zich er nog lang niet altijd bij neerleggen dat ze een keuze moeten maken in de informatiestromingen,” aldus Stolze. ○

Bron: Nu.nl



DE KRACHT VAN HET LABEL IK

In Amerika is personal branding al doorgedrongen tot de managementregio's en het legioen van adviseurs en zelfstandigen. Hier in Nederland verloopt dat wat moeizamer. Met zijn boek 'Opmerkelijke ik' wil psycholoog en socioloog Cees Harmsen hier verandering in brengen. „Personal branding mag zich verheugen in een steeds groter wordende belangstelling. Maar te weinig Nederlandse professionals beseffen hoe belangrijk het geworden is om vooral nu te laten zien wat ze écht kunnen en waard zijn,” licht Harmsen toe. „We zijn er nog niet, want nog te veel Nederlanders ervaren personal branding als iets 'vies'. Dit roept onnodige weerstand op en dat is zonde.” ○

Meer lezen? Zie ook KP&Talk nr 6.



HET NIEUWE WERKEN: VOORS EN TEGENS



Het nieuwe werken (HNW) heeft veel voorstanders, zo lijkt het. De werknemers willen het: ze krijgen meer vrijheid om

hun tijd in te delen. De werkgevers willen het: ze besparen op de kantoorkosten. En ook de overheid wil het: flexibeler werktijden zijn een probaat middel om geldverslindende files tegen te gaan. Geen wonder dus dat HNW in hoog tempo om zich heen grijpt. Bij negen op de tien grote bedrijven gebeurt het al, schreef het CBS vorig jaar. Kleinere bedrijven (tot 50 werknemers) lopen nog achter, maar ook daarvan zou 43 procent inmiddels 'om' zijn. In recent onderzoek van TNS Nipo gaf 85 procent van de respondenten te kennen flexibel werken een goede zaak te vinden. Uit internationale studies blijkt ons land zelfs koploper in de wereld te zijn. Het blad Management Team zette de nadelen op een rij: tien redenen waarom het nieuwe werken niet werkt. ○

Lees het op www.mt.nl

ROBOTS IN DE KAS

Terwijl laaggeschoold personeel in de tuinbouw schaarser en duurder wordt, werken technici in binnen- en buitenland aan de ontwikkeling van groentenoogstrobots. Dankzij steeds geavanceerdere cameratechnologie en 'leeralgoritmes' zullen robots straks vrijwel zelfstandig in de kassen kunnen opereren. In oktober vorig jaar startte er een groot Europees onderzoeksproject, genaamd CROPS (Clever Robots for Crops), waarin veertien universiteiten en bedrijven samenwerken om oogstrobots te ontwikkelen voor hoogwaardige producten die selectief worden geoogst, zoals glasgroenten, appels en wijndruiven. De Europese Unie heeft 7,5 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het ontwikkelen van robots in de agrarische sector. ○

www.crops-robots.eu

ARE WE HAVING FUN YET?

Plezier in je werk leidt tot betere prestaties, minder stress, tevreden klanten en een b(l)oeiend bedrijf. Voor zowel werkgevers als werknemers lijkt het dus zinvol te investeren in werkplezier. Maar hoe doe je dat? We stelden deze brandende vraag aan een absurdist en een pragmasoof. Allebei kozen ze op een bepaald moment nadrukkelijk voor hun eigen werkplezier. En allebei specialiseerden ze zich daarna, ieder op geheel eigen wijze, in het fenomeen 'lol'. →

BERRY KNAPEN'S EHBO VOOR PLEZIER-IN-JE-WERK:

„ALLES UIT JE HANDEN LATEN VALLEN!“



„Als er iemand is die lol heeft in zijn werk, dan is het Berry Knapen wel. Maar ja, hij mag dan ook de hele dag door absurde dingen doen. Van zichzelf. Berry Knapen is clown, stand-up comedian, tonprater, cabaretier, straatartiest, grappenmaker en ook nog kapper... hij is, kortom, een absurdist.“

Niet dat het woord 'absurdist' in de dikke Van Dale staat. Knapen: „Welnee, dat heb ik zelf verzonnen, dat is op zichzelf al absurd. Maar toen ik me afvroeg welk woord het beste mijn lading dekt, realiseerde ik me dat ik altijd absurde dingen doe. Vandaar.“ Toch werd Knapen niet als absurdist geboren. Hij deed netjes de Kappersacademie en begon daarna een eigen kapsalon. „Dat deed ik met liefde en plezier. Lekker ouwehoeren met mensen, kijken wat ze beweegt, en dat dan in combinatie met het creatieve van het kappersvak.... Totdat ik dacht: er moet toch meer zijn in het leven. Toen heb ik de zaak verkocht.“

Nieuwsgierig

Zo simpel als dat klinkt, zo simpel was het volgens hem ook. Daarna pakte hij alles aan wat hem interessant leek. „Ik was nieuwsgierig, ik wilde plezier hebben. Ik ben een tijdje bezig geweest met interieurarchitectuur en meubelmaken. En toen ik een paar keer een tonprater (soort stand-up comedian - red.) bezig had gezien, heb ik ook maar eens een verhaal op papier gezet. Ik bleek er aanleg

voor te hebben.“ Sindsdien won Knapen een flink aantal tonpraat-kampioenschappen. Hij wordt veelvuldig uitgenodigd om typetjes als Bertje Plek de Frietenboer uit te beelden. Ook heeft hij acts als straatartiest.

Fiatje

Vind je je werk steeds minder leuk? Dan is er volgens Knapen maar één oplossing: alles uit je handen laten vallen en gaan doen wat je het liefste doet. „Dat je dat durft, zeggen mensen dan, en ze beginnen over de auto en de hypotheek... Maar ik denk: je hebt maar één leven, dan kun je beter plezier maken. Dan ruil je je BMW maar in voor een Fiatje - wedden dat je daar veel meer lol van hebt als je er in mag stappen wanneer jij dat wilt?“ „Kijk, ik heb dan wel die wedstrijden gewonnen, maar succes zegt mij niets. Alles begint met plezier hebben in wat je doet, dan gaat het moeiteloos. Mensen wensen mij vaak succes, maar ik wens anderen dus vooral veel plezier.“

👉 Kijk ook op: www.absurdist.nl.

LACHEND VERDIENEN MET JOOP VAN ODENHOVEN:

„OP ZOEK NAAR DE 'BLIJE SLEUTEL'“



Een bedrijf moet geld verdienen. Tuurlijk. Maar mag dat alsjeblieft met passie en bezieling gebeuren? Pragmasoof Joop van Odenhoven, die nooit om een kwinkslag of een mooie beeldspraak verlegen zit, schudt mensen en bedrijven wakker. En als het goed is, wordt iedereen daar blij van.

Als het aan Joop van Odenhoven ligt, mogen ondernemers en werknemers vaker stilstaan bij de vraag wat ze aan het doen zijn en of ze dat nog leuk vinden. „Dat gebeurt te weinig. Want ja, de telefoon moet opgenomen, producten moeten worden geleverd... heel begrijpelijk, maar ook heel jammer. Wat je dan vaak ziet gebeuren, is dat mensen zich mopperend neerleggen bij de waan van de dag. Ken je die uitdrukking: 'Iedereen klaagt over het weer, maar niemand doet er iets aan'? Nou valt er aan het weer niet veel te doen, maar aan je eigen werksituatie wel degelijk!“

Kijken

Van Odenhoven noemt zichzelf pragmasoof: zijn aanpak is pragmatisch en ook filosofisch. „Ik heb rechten gestudeerd en werd daarna industrieel vormgever. Daar leerde ik kijken naar dingen: zijn ze wat ze zijn. Ik wilde de wereld mooi maken. Dat resulteerde uiteindelijk in een grote communicatiefirma die werkelijk alles kon leveren aan klanten. En toen realiseerde me dat ik intussen vooral bezig was met zaken die ik niet werkelijk

interessant vond. Ideeën doorgeven, mensen inspireren - dat is wat ik wilde doen. Iets heel anders dan een fabriek draaiende houden.“

Kastje

En dus werkt hij nu solo als inspirator en motivator voor mensen en bedrijven. „Eigenlijk zeg ik niks nieuws hoor, maar ik heb als buitenstaander een helikoperblik. Zeg maar dat ik mensen help hun kastje op te ruimen: wat wil je bewaren, wat mag weg, kan dat niet beter op een andere plank, enzovoort? Dat lijkt simpel, en dat is het ook, maar eigenlijk heb je het over hele wezenlijke vragen. Want waarom staan bij de ene bakker de klanten in de rij, en gaat de bakker verderop in de straat failliet? Je maakt mij niet wijs dat dat alleen aan de kwaliteit van het brood ligt. Misschien gaat die ene bakker vroeger open, of misschien maakt hij vaker een praatje... grote kans in elk geval dat hij lol heeft in wat hij doet. Dát is de 'blijje sleutel'. Daarom zeg ik: een dag niet gelachen is een dag niet verdiend.“

👉 Zie ook: www.confirm.nl.

KP&T staat voor duurzame relaties, persoonlijk contact en eerlijke drijfveren.
Fred Borghouts, hoofd P&O bij Unica-Thissen en KP&T's adviseur installatietechniek
Tom Zentjens hebben zo'n duurzame relatie. Wat is het geheim? En wat levert het op?

Op één lijn

FRED BORGHOUTS:

„Het geheim? KP&T heeft een zeer laag verloop van contactpersonen. Als ik zou willen, zit ik dagelijks met vijf verschillende detacheringbureaus om de tafel. Die tijd heb ik niet. Dus ik kies ervoor om voor de

„Een vast aanspreekpunt zorgt voor binding”

werving en selectie van personeel contact te houden met een selectieve groep relaties. Ik vind het belangrijk dat zij het bedrijf en de cultuur kennen zodat zij goed kunnen inschatten wie daarbij past. Als contactpersonen bij een detacheringbureau regelmatig vertrekken, moet ik dit soort zaken steeds opnieuw uitleggen: een tijdrovende en inefficiënte bezigheid. Bij KP&T is weinig verloop. Ik deed in 2002 voor het eerst zaken met Nihat Kahveci, destijds oprichter - nu één van de directeuren. Daarna was het Jelle van der Zijden, hij is nu

vestigingsmanager van het KP&T-kantoor in Weert. Nu is Tom al lange tijd mijn KP&T-contactpersoon. En ik spreek ook Nihat en Jelle nog regelmatig. Een vast aanspreekpunt zorgt voor binding en dat werkt goed.”

Koploper

„KP&T is de koploper voor wat betreft het vervullen van onze vacatures. Wij zoeken regelmatig hoger opgeleiden in de installatietechniek. Bijvoorbeeld werkvoorbereiders of projectleiders. KP&T zorgt voor een gedegen voorselectie: heeft de persoon de juiste *skills* en past hij binnen de cultuur en de groep? De kandidaten die door KP&T worden aangedragen, voldoen eigenlijk altijd aan die criteria. Dat betekent dat het aantal gesprekken bij ons minimaal is en dat scheelt tijd en geld. Daarnaast resulteert ongeveer tachtig procent van de detacheringopdrachten in een vast contract. Een ander voordeel van KP&T is dat ze direct en open zijn. Daardoor versta je elkaar goed. Verder komen ze afspraken na en zorgen ze goed voor hun detacheerders. Als er iemand jarig is, krijgt diegene persoonlijk bezoek en een Limburgse vlaai. Alert en attent zijn is tenslotte ook belangrijk bij een perfect match!”

TOM ZENTJENS:

„Ik heb wekelijks telefonisch contact met Fred. Dan nemen we vacatures of kandidaten door en praten we bij. Ook kom ik regelmatig langs op de kantoren in Venlo, Geleen en Maastricht. Bijvoorbeeld om te ondersteunen bij een sollicitatiegesprek of om de ontwikkelingen in de markt door te nemen. Dan maak ik vaak een rondje op de afdeling. Om bij te praten of om mensen te leren kennen. Zo krijg je een goed beeld van hoe de organisatie in elkaar zit. Ik ken dus niet alleen Fred, maar ook veel andere werknemers bij Unica-Thissen. Daardoor krijg je een eigen visie en kun je goed meedenken over wie bij het bedrijf zou passen. Hoe ik dat doe? Voornamelijk vanuit mijn gevoel. Maar ook door bewust doorvragen en signalen herkennen. Bij KP&T worden we daar ook op getraind. Als je iemand goed kent, weet je wat iemand bedoelt. Dan heb je aan een half woord genoeg.”

Meedenken

„Maar, regelmatig contact is geen garantie voor een duurzame relatie. Je krijgt een goede band door beloftes waar te maken. Het draait uiteindelijk om de bemiddelingen. Fred verwacht van mij dat ik de juiste kandidaten voordraag.

En daar werk ik ook hard aan. Een goede relatie blijft bestaan omdat je je keer op keer bewijst. De sfeer is goed bij zowel het persoonlijk als telefonisch contact. We zitten meestal wel op één lijn.

„Je krijgt een goede band door beloftes waar te maken”

Serius als het moet en luchtig waar het kan. Zo belt Fred vaak precies tijdens onze vrijdagmiddagborrel. Daar kan ik de klok bijna op gelijk zetten. Dan praten we even bij en wensen we elkaar een goed weekend.”



ERNEST FABER DENKT IN OPLOSSINGEN

„DOE WAAR JE PLEZIER IN HEBT, DAN KOMT HET SUCCES VANZELF”

Oud-voetballer Ernest Faber (39) leidt een druk bestaan. Niet alleen is hij trainer-coach van Jupiler League-club FC Eindhoven, ook maakt hij sinds januari deel uit van de technische staf van Oranje. „De dagen zijn nu wel vol, ja”, wijst de voormalige PSV’er naar zijn drukke agenda. „Maar omdat ik er zo veel plezier in heb, hou ik het moeiteloos vol.” →





NAAM:
ERNEST ANTHONIUS JACOBUS FABER
GEBOREN:
27 AUGUSTUS 1971
GEBORTEPLAATS:
GELDROP
CLUBS ALS VOETBALLER:
NEC, SPARTA, PSV, FC GRONINGEN
AANTAL INTERLANDS:
1 (TEGEN MEXICO IN 1998)
CLUBS ALS TRAINER:
PSV (JEUGDTRAINER), FC EINDHOVEN,
ASSISTENT-BONDSOACH NEDERLANDS
ELFTAL

Ernest Faber werd geboren in een ziekenhuis in Geldrop, maar groeide op in de Eindhovense wijk Strijp. Zijn eerste club was DBS en op 13-jarige leeftijd kwam hij terecht in de jeugdopleiding van PSV. Zijn eerste stappen in het betaalde voetbal zette hij echter bij NEC en Sparta, waarna hij in 1992 de hoofdmacht van PSV haalde. Dat debuutjaar was veelbelovend, zijn eerste volledige wedstrijd in de Champions League onvergetelijk. Het grote AC Milan deed Eindhoven aan, aangevoerd door doelpuntenmachine Marco van Basten. De 21-jarige Faber werd door trainer Hans Westerhof voor de leeuwen gegooid en iedereen verwachtte dat de jonge voorstopper kansloos zou zijn tegen de gevreesde spits. Het liep anders: San Marco kreeg geen poot aan de grond tegen de felle Faber, die een nederlaag desondanks niet kon voorkomen. „Er is wel eens gesuggereerd dat ik Van Basten flink heb geschopt”, zei Faber jaren later tegen De Volkskrant. „Dat viel wel mee. Ik pakte hem hard aan, maar Van Basten was in Italië wel wat gewend.”

In 2004 zette de toen 32-jarige Faber noodgedwongen een punt achter zijn carrière. Hij keerde als jeugdtrainer terug bij PSV, waar hij in 2009 de naar NEC vertrekkende Wiljan Vloet hoopte op te volgen als hoofdopleidingen. De club koos echter voor Jelle Goes, waarna Faber naar stadsgenoot FC Eindhoven vertrok. Inmiddels combineert hij het hoofdtrainerschap van de Jupiler League-club met de functie van assistent-bondscoach van het Nederlands Elftal.

sieclub VVV-Venlo naar zijn diensten en even later hing de KNVB aan de lijn. De voetbalbond wilde Faber als opvolger van assistent-bondscoach Frank de Boer, die naar Amsterdam vertrok om zijn oude club Ajax uit de brand te helpen. FC Eindhoven gaf toestemming om te gaan praten, op

voorwaarde dat hij zijn werkzaamheden voor Oranje zou combineren met het trainerschap van de club. „Dat vond ik geen probleem, dus we waren er snel uit”, zegt Faber, die als speler ook zelf een keer het Oranje-shirt droeg. „Het is een eer als je voor het Nederlands Elftal wordt gevraagd, ook in deze functie. Het is natuurlijk niet te vergelijken met FC Eindhoven. Het heeft allebei met voetbal te maken, al het overige is totaal anders. Bij de club moet ik soms helemaal terug naar de basis, terwijl ik bij Oranje met de beste spelers ter wereld werk. Daarnaast ben ik bij FC Eindhoven overal bij betrokken en heb ik bij het Nederlands Elftal als tweede assistent van bondscoach Van Marwijk vooral een ondersteunende rol. Tot nu toe bevalt het prima en is het ook goed te combineren met mijn dagelijks werk voor FC Eindhoven. Natuurlijk is het druk, maar ik doe het met plezier en dat geeft me de energie die ik nodig heb om het allemaal vol te houden.”

Guus Hiddink

Alles wijst er dus op dat Ernest Faber een florissante trainerscarrière tegemoet gaat. De Brabander zit ook vol ambitie, maar is niet het type om dat van de daken te schreeuwen. „Natuurlijk wil ik hogerop, maar ik moet nog veel leren en je weet nooit wat de toekomst brengt. Concrete plannen heb ik dan ook niet. Eerst wil ik het werk bij

FC Eindhoven afmaken en iets achterlaten waarmee de club vooruit kan. Daarna zie ik wel wat er op mijn pad komt. Ik wil op de eerste plaats plezier hebben in wat ik doe, dan komt de rest vanzelf.” Het zijn de teksten van iemand die heeft geleerd dat een sportcarrière nauwelijks is te plannen. Zijn actieve loopbaan liet zich door het blessureleed al niet voorspellen en ook de overstap naar het trainersgilde zag Faber totaal niet aankomen. „Ik werd in 2004 afgekeurd, waarna ik ging afbouwen bij PSV”, aldus Faber. “Plannen voor de verdere toekomst had ik nog niet, tot Guus Hiddink me vroeg of het trainerschap misschien iets voor mij was. Ik ben begonnen met de trainerscursus en kreeg er steeds meer plezier in. Maar het was absoluut niet gepland, ik was er als voetballer helemaal niet mee bezig. Het was echt niet zo dat ik voortdurend naar mijn coaches keek om te ontdekken welke trainingsmethoden ze gebruikten. Nu zie ik wel dingen bij mezelf terug die mijn trainers vroeger ook deden en die ik nu beter begrijp, dus ik heb zeker het een en ander van ze opgepikt. Van iemand als Guus Hiddink kun je natuurlijk ook heel veel leren. Toch heb ik geen echte voorbeelden en ben ik altijd mezelf gebleven, of ik nu op het trainingsveld van FC Eindhoven sta of met internationals werk. Ook dat is volgens mij een vereiste om plezier te houden in je werk.” ○ (RJ)

We spreken Ernest Faber een paar dagen na de wedstrijd Feyenoord-PSV in Rotterdamse Kuip, waar de lusteloos ogende equipe van trainer Fred Rutten de titel definitief leek te verspelen. Waar menig volger van het vaderlandse voetbal een gebrek aan passie en spelplezier vermoedt bij de Eindhovenaren, vindt Faber die conclusie wat te gemakkelijk. „Dat zijn allemaal beschouwingen van buitenaf”, houdt hij zich op de vlakte. „Ik ken niet alle ins en outs, er zijn zoveel factoren die een rol spelen. Omdat ik er al een tijdje weg ben, kan ik er niet over oordelen. Maar ik hoop natuurlijk wel dat ze alsnog kampioen worden. Het blijft toch je club”

Probleemloos

PSV is inderdaad zijn club. Hoewel Faber af en toe ook elders tegen een bal trapte, kennen we hem vooral als de stoere voorstopper die twaalf jaar lang het rood en wit van de Eindhovense trots verdedigde. Door blessures was hij niet altijd een vaste kracht in de PSV-defensie, maar desondanks is Faber trots op zijn actieve carrière. Of had er meer ingezet als dat blessureleed hem bespaard was gebleven? „Dat weet ik niet, want ik denk niet in als en wanneer. Feit is dat we destijds veel successen hebben behaald met PSV en dat ik daar mijn steentje aan heb bijgedragen. Daarom kijk ik met tevredenheid terug op mijn loopbaan als

voetballer. Ik heb altijd plezier gehad in het spelletje en daardoor kon ik me vrij probleemloos over tegenslagen heen zetten.”

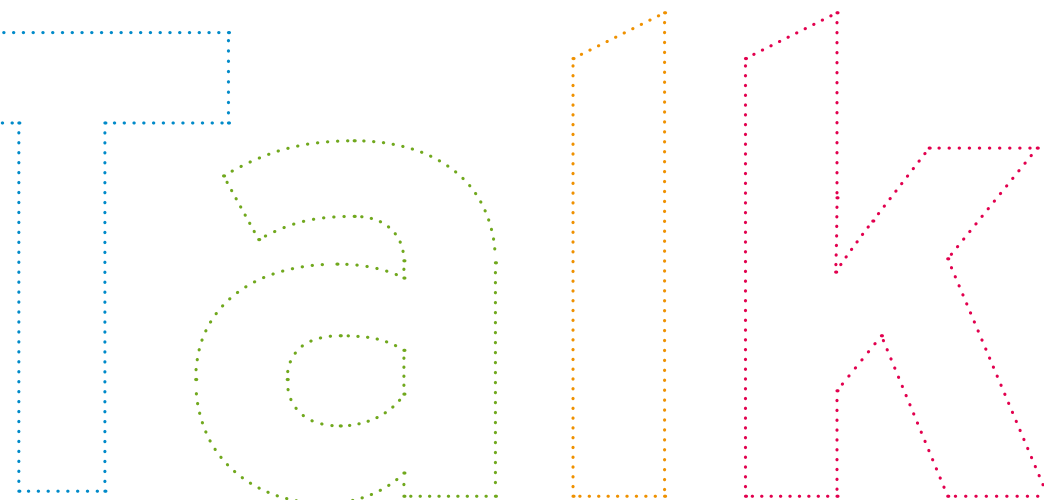
Motivatie

Datzelfde plezier probeert Faber over te brengen op de jonge selectie van FC Eindhoven, die hij sinds het begin van het seizoen als trainer-coach onder zijn hoede heeft. „Al vind ik wel dat de motivatie op de eerste plaats uit de spelers zelf moet komen”, zegt Faber. „Ik neem tenminste aan dat ze - net als ik vroeger - zijn gaan voetballen omdat ze het leuk vinden. Spelers die je daar voortdurend aan moet herinneren, zijn volgens mij niet geschikt voor het vak. Je moet plezier hebben in wat je doet en zodoende het beste uit jezelf halen. Dan komt het succes uiteindelijk vanzelf, daar ben ik van overtuigd.” Zo vrijblijvend en vanzelfsprekend als het klinkt is dat overigens niet. Plezier en liefde voor het vak mag dan een basisvereiste zijn, volgens Faber moet er aan meer voorwaarden worden voldaan om een topsportklimaat te creëren. „Alles staat of valt bij een goede organisatie”, weet hij. „Kijk naar FC Eindhoven. De club bungelde veelal aan de staart van de Jupiler League, een technische visie was er nauwelijks en er werd binnen de club vooral in problemen gedacht. Ik heb toen een oplossingsgericht technisch be-

leidsplan geschreven en daarmee zijn we aan de slag gegaan.” De hand van Faber werd vrijwel direct zichtbaar: FC Eindhoven is inmiddels een stabiele middenmoter, die halverwege het seizoen zelfs even op de vijfde plaats stond. „We maken snel progressie, nog sneller dan ik had verwacht”, aldus de oefenmeester. „De selectie bestaat uit jonge en gretige spelers, die aan het begin van hun loopbaan staan en uiteraard hogerop willen. Als je dat soort jongens op de juiste manier motiveert, enthousiast maakt en plezier laat hebben, kan er iets moois ontstaan.” De methodiek die Faber daarvoor gebruikt, is gebaseerd op vijf bouwstenen: fysiek, techniek, teambuilding, tactiek en mentaliteit. Het is echter vooral zijn positieve benadering die het verschil maakt. „Je moet spelers laten doen waar ze goed in zijn”, zegt de Eindhovenaar, die opgroeide onder de rook van het Philips Stadion. „Als hun kwaliteiten optimaal worden benut, krijgen ze nog meer plezier in het voetbal en groeit hun zelfvertrouwen. Uiteindelijk gaan ze ook aan hun zwakkere punten werken. Uit zichzelf, zonder dat je dat als trainer van ze hoeft te eisen. Als ze zo ver zijn, kunnen ze hun talent pas echt ontwikkelen.”

Energie

De kwaliteiten en resultaten van de jonge trainer bleven niet onopgemerkt in het voetbalwereldje. Eerst hengelde eredi-



ONLINE PROFIEL VERVANGT TRADITIONEEL CV

Meer dan de helft van de werkgevers, 54 procent, verwacht dat een online profiel het traditionele CV gaat vervangen. Als belangrijkste redenen hiervoor noemen zij dat gestandaardiseerde profielen gemakkelijker te vergelijken zijn en dat talenten met online profielen beter te vinden zijn door geautomatiseerde screening-tools. Dit blijkt uit onderzoek van StepStone Solutions onder meer dan 300 respondenten uit de talentacquisitie branche. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat 73 procent van de werkgevers social media nu al beschouwt als een goed extra middel voor talent acquisitie. Negentien procent van de werkgevers gaat nog een stap verder en verwacht zelfs dat social media de gebruikelijke middelen zoals vacaturesites en advertenties zal vervangen.



Bron: Manageronline.nl

VOORZICHTIG HERSTEL ARBEIDSMARKT

De macht is aan de werknemer in 2011. De arbeidsmarkt trekt aan en werkgevers moeten hun personeel weer 'binden en boeien'. Uit onderzoek van TNS NIPO in opdracht van Tempo-Team onder hr-managers van 250 bedrijven blijkt dat die managers in 2011 weer voorzichtig zullen gaan werven en de zittende werknemers gaan 'binden en boeien'. Opleidingen, uitdagende taken en doorgroeimogelijkheden moeten ervoor zorgen dat werknemers geïnteresseerd blijven in het bedrijf en niet elders gaan solliciteren. Een voorzichtig herstel van de arbeidsmarkt blijkt ook uit de afname van het aantal ontslaanvragen dat het UWV in 2010 binnenkreeg. Lag het aantal in 2009 nog op 60.000, in 2010 waren het er 'nog maar' 40.000. De instelling verwacht bovendien dat het aantal halverwege 2011 weer het niveau van voor de crisis zal bereiken: 30.000 ontslaanvragen per jaar.

Bron: Intermediair.nl

NOG VOLOP RECESSIE VOOR ARCHITECTEN

De recessie houdt nog steeds flink huis onder architectenbureaus. Menig architect fronste dan ook de wenkbrauwen bij het lezen van het bericht van het Centraal Bureau voor de Statistiek waarin stond dat het beter gaat met de sector. „Ik merk er bar weinig van", verwoordt bouwmeester Jan van Beveren het sentiment in de beroepsgroep. „Het blijft zeer onrustig in de bouw." Het CBS publiceerde half april cijfers op een toon dat een leek zou denken dat architecten het afgelopen jaar weer zijn bedolven onder het werk. De branchevereniging van architecten, BNA, stelt dat het CBS van een zwaluw meteen een zomer maakt. „We willen geen beroepschagrijn zijn, maar na een omzetting van 40 procent is een groei van 4 procent natuurlijk peanuts."



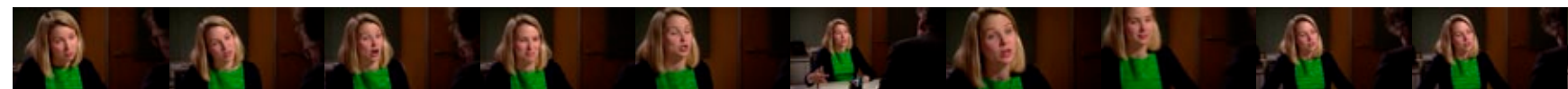
Bron: Telegraaf.nl

TOEKOMSTVISIE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarkt wordt de komende jaren zo krap dat headhunters opdrachten terug geven en bedrijven failliet zullen gaan door een gebrek aan personeel. Dat schrijven onderzoeksbureau Intelligence Group en werving- en selectiebureau YER in hun visie op de arbeidsmarkt van 2011 - 2015. De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een dalende werkloosheid, grote regionale fricties en inmiddels alweer net zoveel Oost-Europese werknemers als voor de crisis. Een arbeidsmarkt met een ongekenne eigen 'dynamiek'. Er is sprake van een beperkte mobiliteit (reis- en verhuisbereidheid), maar een toenemende flexibiliteit (het aantal ZZP'ers groeit, zowel in absolute als relatieve aantallen), een werkloosheidsparadox (dalende werkloosheid, maar nauwelijks groei in het aantal banen) en werkgevers die werven en reorganiseren op hetzelfde moment. Een interessante paradox...

www.yer.nl/de-nederlandse-arbeidsmarkt-2011-2015

Marissa Mayer (1975)



Tex Gunning (1950)



Levenslessen van organisatieleiders

Waarom is de ene organisatie succesvoller dan een andere, vergelijkbare organisatie? Een veelgehoorde managementtheorie hierover is het idee: er zijn leiders en er zijn mensen die leiden. En mensen die succesvolle organisaties leiden, die *geloven* ergens in. Bijvoorbeeld het in het belang van werken aan je zelfbewustzijn, aan dingen die ertoe doen en aan motivatie. Drie organisatieleiders over hun visie op succesvol leiderschap. →

Jagdish Parikh (1947)



2. Werken aan dingen die ertoe doen

Marissa Mayer (1975) *Vice-president Google*



De missie van Google is alle informatie wereldwijd toegankelijk en bruikbaar maken. Het succes van het bedrijf is ook op deze leest geschoeid: het delen van alle beschikbare informatie. Marissa Mayer (1975) is vice-president bij Google. Zij was de eerste vrouw die voor Google ging werken en de jongste vrouw op de Fortune lijst van 50 meest invloedrijke vrouwen. Mayer legt uit waarom Google dit principe hanteert: „Mensen willen werken aan dingen die ertoe doen. Daarom is het belangrijk zo transparant mogelijk te zijn en zoveel mogelijk informatie te delen. Wil je betrokken medewerkers die begrijpen wat goed is voor het bedrijf en daarop hun besluiten baseren, dan vertel je ze exact wat de visie is en hoe die tot stand is gekomen. Je bent een informatiebron. Vaak gaat

het andersom en zijn leiders informatiemakelaars. Zij beschikken over veel kennis en beslissen zorgvuldig met wie ze dit delen. Of ze houden het voor zichzelf om de boel in de hand te houden. Want hoe meer je weet, hoe meer macht, denken ze. Bij Google denken we juist: hoe meer je deelt en mensen met elkaar in contact brengt, hoe meer goede ideeën er ontstaan.” Dat is ook waarom Google de zogeheten 20-procentsregel invoerde. Een werknemer mag 20 procent van zijn werktijd besteden aan een eigen project: *a license to pursue your dreams*. Mayer: „Wij stimuleren onze medewerkers door ze de vrijheid te geven creatief te zijn en hun dromen na te jagen. Als mensen de ruimte krijgen om aan eigen initiatieven te werken, ontstaan de beste ideeën.”

Tex Gunning (1950) *Raad van bestuur Akzo Nobel*



1. Werken aan je zelfbewustzijn

Jagdish Parikh (1947) is zakenman, schrijver en hoogleraar aan Harvard en Fontainebleau. Parikh behaalde in de jaren '50 zijn MBA diploma en combineert spiritualiteit met de zakenwereld. Parikh: „Men kan zeggen dat er een leiderschapscrisis heerst, maar ik zou een stapje verder willen gaan. Ik zou zeggen dat er een crisis is van moed.” Volgens Parikh moeten leiders meer werken aan hun zelfbewustzijn. Ze zouden doordrongen moeten zijn van de unieke synthese van westerse kennis en oosters wijsheid: „Combineer de wetenschappelijke en logische inslag van het westen met de tijdloze en metafysische wijsheid van het oosten. Op Harvard leerde ik in de helft van de tijd twee keer zoveel werk te verzetten. Na het behalen van mijn MBA diploma deed ik dat ook.

Ik werkte heel hard en had veel succes. Maar ik was ook constant rusteloos en had last van ernstige stresssymptomen. Ik dacht: kan dat niet anders? Succesvol functioneren zonder stress en angst? Kan ik mijn angst omzetten van vrezen om te verliezen in de vreugde van het doen? Ja, dat kan. Door leidinggeven vanuit ontkoppelde betrokkenheid. Als je werkt zonder dat je er volledig in opgaat, dus met een klein beetje afstand van wat je doet, ben je effectiever en slagvaardiger.”

Jagdish Parikh (1947) *Zakenman, schrijver en hoogleraar aan Harvard en Fontainebleau.*

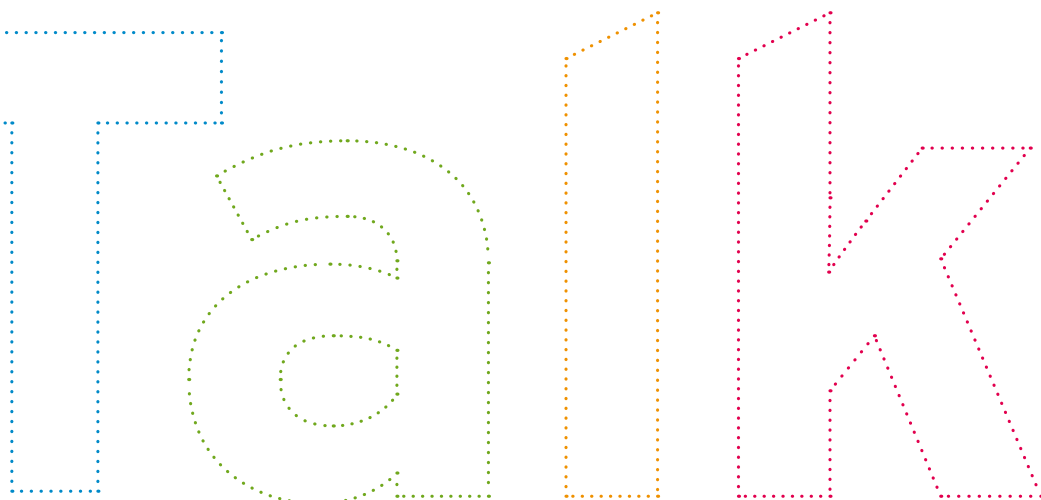


3. Werken aan motivatie

„75 procent van de Nederlanders gaat ongemotiveerd naar zijn werk. Dat is triest, want het is ruim bewezen dat goed en zinvol gemotiveerde bedrijven beter presteren dan bedrijven die zich alleen maar op aandeelhouderswaarde focussen,” stelt Tex Gunning (1950), lid van de raad van bestuur van Akzo Nobel. Gunning: „Gemiddelde leiders zorgen voor zichzelf, zijn getallen gedreven en krijgen gemiddelde resultaten. Goede leiders zijn visie gedreven. Zij zorgen voor hun mensen en krijgen meestal ook goede resultaten. Missie gedreven leiders zorgen niet alleen goed voor hun mensen maar ook voor de wereld rondom hun bedrijf. Zij behalen over het algemeen uitstekende resultaten. Het recept hiervoor is verbindend leiderschap. Mensen verbinden op menselijk niveau. Dat geeft vertrouwen en cohesie.

Je kunt nooit topprestaties behalen als er geen onderling vertrouwen heerst. En, mensen moeten ook in verbinding staan met zichzelf. Om je heen zijn genoeg stemmen die zeggen: zo moet het. De kracht is om je eigen stem te horen. Dat vraagt om stilte. Die moet je inbouwen in je leven. Letterlijk ruimte creëren om naar je eigen stem te luisteren. En leiders zouden zich moeten afvragen: wat is mijn rol? Die van mij is bijvoorbeeld andere leiders te trainen betere leiders te zijn. Iedereen kan zo'n rol vervullen door anderen te helpen. Op welke manier dan ook anderen dienen. Hierdoor help je mensen groeien. En persoonlijke groei draagt weer bij aan motivatie.”

De citaten in dit artikel zijn gebaseerd op interviews uit de zevendelige serie *Leiders Gezocht*. Deze serie werd eind 2010 uitgezonden door de NTR. Wil je meer inspirerende leiders horen en zien? [De uitzendingen zijn nog te bekijken via www.educatie.ntr.nl/leidersgezocht.](http://www.educatie.ntr.nl/leidersgezocht)



TALENTEN VAN DE TOEKOMST



De studenten van vandaag, zijn de werknemers van de toekomst. Om technische studenten voor te bereiden op en enthousiast te maken over het bedrijfsleven, brengt KP&T beide partijen graag met elkaar in contact. Als sponsor van diverse technische studieverenigingen onderneemt KP&T activiteiten om het contact tussen werkgevers en studenten te bevorderen.

Afgelopen maart organiseerde KP&T een projectendag, samen met de SROT (StudentenRaad Operationele Techniek van de Hogeschool Utrecht) en Kropman Installatietechniek.

Tijdens deze dag bezochten we de kantoren van Kropman in Utrecht en Rijswijk. Het 'Asics project' in Hoofddorp, waar het nieuwe Europese hoofdkantoor van sportmerk Asics wordt gebouwd. En de locatie van het Ministerie van Landbouw, Natuur en Visserij, die gerenoveerd wordt. Voor beide projecten verzorgt Kropman voor ongeveer 70 procent de werktuigbouwkundige installaties en voor 30 procent de elektrotechnische installaties. "Een geslaagde dag waarop we een goed beeld hebben gekregen van de wereld van de techniek." aldus één van de studenten.



COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

Als medewerker van KP&T kun je profiteren van de voordelen van de afspraken die wij hebben gemaakt over een tweetal collectieve personeelsverzekeringen. Hierdoor krijg je kortingen op een uitgebreid pakket van verzekeringen. Het betreft:

- Inboedel, aansprakelijkheids-, rechtsbijstand-, en autoverzekering van Centraal beheer Achmea
- Collectieve Ziektekostenverzekering van Delta Lloyd

Let op, voor beide pakketten geldt dat je hierover direct contact hebt met de verzekeraar zelf en niet met KP&T.



Interessant?

Heb je vragen of wil je kijken of dit voor jou interessant kan zijn? Neem dan contact op met Centraal Beheer Achmea door 'Even Apeldoorn te bellen' via 055 - 579 8000 en te melden dat je werkzaam bent bij werkgeversnummer 36767.

Of kijk op www.centraalbeheer.nl/36767.

Voor de ziektekostenverzekering van Delta Lloyd neem je contact op via (020) 594 91 11. Of kijk je op www.deltalloyd.nl/E-zorg en vul je code 17037 in.

De korting voor 2011 is 9 procent op de premie van de basis verzekering en zelfs 20 procent op de premie van de aanvullende verzekeringen.

Check voor je een nieuwe verzekering afsluit wel even bij je verzekeraar per wanneer je je huidige verzekering kunt beëindigen.

EEN NIEUW JASJE

Wij gaan voor een 10, dat is onze (nieuwe) missie! Met de kernwaarden aandacht, doelgericht en betrouwbaar in ons achterhoofd gaan we voor het best haalbare. Voor jouw als kandidaat en voor u als opdrachtgever.

Alles aan KP&T moet 'wij gaan voor een 10' uitstralen, ook onze website. Tijd voor een nieuw jasje dus! Het resultaat? Een frisse website waarop u doelgericht informatie zoekt en vindt, alle informatie betrouwbaar is, en de aandacht op de juiste zaken is gelegd.

Benieuwd? Surf snel naar www.kpt.nl.



Kekke cakejes



Acht studenten en een meesterkok begonnen onlangs een gloednieuwe, sprankelende onderneming: de Bus Stop Bakery. Vanuit een knalroze Amerikaanse schoolbus worden kekke cupcakes en clubcakes verkocht, terwijl een singer-songwriter optreedt. De winst gaat naar goede doelen.

Wat doe je als je met een stel creatievelingen bij elkaar zit met de opdracht een onderneming te starten? Dan bedenk je een concept waarin iedereen zijn ei kwijt kan. Dat lukte Nino, Maurice, Mandy, Rick, Martine, Joey, Lidia en Nicole, tweedejaarsstudenten International Event Music and Entertainment Studies in Tilburg. Maar niet voordat ze de hulp hadden ingeroepen van gastdocent Rudolph van Veen, tevens meesterkok en meesterpatissier.

Wachten op de bus wordt weer gezellig!

VERLEIDELIJK

Met z'n negenen runnen ze inmiddels de Bus Stop Bakery, een rijdende bakkerij die op weg naar een evenement ook 'gewone' bushaltes aandoet. „Dit voorjaar ging onze knalroze Chevrolet voor het eerst de weg op. Hopelijk kan Nederland straks niet meer zonder ons!” De verleidelijke cupcakes en de iets minder zoete clubcakes zijn een creatie van Rudolph van Veen. Ze worden gemaakt van natuurlijke ingrediënten, liefst fair trade, zonder e-nummers en kleurstoffen.

DIKKE CHEQUE

En terwijl je dan smikkelt van je *Choc & Roll* of je *Grapefruit Pavlova*, kun je luisteren naar live *feelgood* muziek. Winst wordt er niet gemaakt met de Bus Stop Bakery. Dat wil zeggen: „We hopen dat we aan het eind van het jaar een dikke cheque kunnen brengen naar de goede doelen die we hebben gekozen: Villa Pardoës, de Bart de Graaff Foundation en Pink Ribbon.” 📍 (LA)

📍 [Meer info op busstopbakery.nl](http://busstopbakery.nl).

