

Business

COLUMN



Ken jezelf

PIERRE MERCIER,
managing director
COMPUTER PROFILE
pierre@computerprofile.be

BRUNO VAN MARSENILLE,
managing director
SIZE COMMUNICATION
bruno@sizecom.be

Onlangs waren we op zoek naar kandidaten voor een commerciële functie binnen ons bedrijf. Na meerdere gesprekken en informatie-uitwisselingen waren we enorm verbaasd over de manier waarop sommige personen hun 'shortlist' samenstelden en hun beslissingen namen. Zo heeft de laatste kandidaat die we hadden weerhouden ons aanbod geweigerd, om te beginnen bij Mobistar. Hoe kan men nu twijfelen tussen een baan bij Mobistar en een baan bij Computer Profile? De twee ondernemingen zijn op geen enkel punt te vergelijken. Om te beginnen verschillen ze al enorm in grootte. Een bedrijf als Mobistar telt meer dan duizend werknemers in België. Het is een beursgenoteerd bedrijf dat deel uitmaakt van een internationale holding (France Telecom/Orange). Wellicht werken er wel honderd salesmensen. Hoe kan men twijfelen tussen Mobistar en een KMO die amper vijftig werknemers telt? Zonder te willen veralgemenen, een KMO is een onderneming waarvan de baas ook de eigenaar is en waar iedereen zich inzet voor de overleving van het bedrijf. Als dit mislukt, is het avontuur afgelopen. Er is best wel wat flexibiliteit, maar van verlof nemen in september is geen sprake want dan is het zowat de drukste periode van het jaar, ook al zijn de vakanties in die periode gevoelig goedkoper. Een KMO biedt andere vormen van voldoening maar heeft ook andere verwachtingen, en dus lijkt het ons evident dat een kandidaat op zoek naar werk snel voor zichzelf moet beslissen of hij voor een grote onderneming wil werken of voor een KMO. Dat is één van de allereerste keuzes die hij moet maken. Men moet ook rekening houden met de nationaliteit van het bedrijf: er is een wereld van verschil tussen werken voor Amerikanen, voor Britten of voor Duitsers. U dient zelf uit te maken met welke van deze culturen u het meeste affiniteit heeft. Werken voor Fransen of Nederlanders biedt een bijkomend probleem. De hoofdzetel is zo dichtbij dat het heel waarschijnlijk is dat er lokaal weinig beslissingen zullen worden genomen. Wees dus niet gefrustreerd als u tekent voor een Frans bedrijf en achteraf merkt dat alle belangrijke beslissingen in Parijs worden genomen.

Het is bovendien essentieel dat u de sector kiest waarin u wilt werken. U kunt beter marketing doen bij Unilever en *finance* bij Merrill Lynch dan omgekeerd! U kunt maar beter begrijpen welke afdeling de touwtjes in handen heeft binnen een bedrijf als u op zoek bent naar een nieuwe baan. Bij grote ondernemingen kunt u meestal online hun jaarverslag raadplegen om inzicht te krijgen in hun financiële gezondheid. Het zou van veel naïviteit getuigen als u een afdeling binnenstapt die niet meer strategisch is voor het bedrijf. Wij zouden bijvoorbeeld twee keer nadenken voor we nu zouden solliciteren bij Agfa-

Gevaert, dat volop aan het herstructureren is.

Het is vooral belangrijk dat u begrijpt wat u diep in uzelf eigenlijk wilt. Zoals de wijsgeer Socrates ooit zei: 'Ken jezelf'. We werken minstens 39 uur per week dus kunnen we er maar beter plezier aan beleven. Dat is de voornaamste uitdaging voor een nieuwe job.

De jongere werknemers zijn vertrouwd met 'zapping' en 'speed-dating' als snelle manier om contacten te leggen en interviews te regelen, maar dat gaat misschien ten koste van een grondige reflectie over wat ze professioneel precies willen. De

arbeidsmarkt is zeer schaars en de beste kandidaten hebben keuze zat uit de vele aanbiedingen. In de meeste gevallen wegen criteria als salaris en nabijheid van het bedrijf het zwaarst door.

Hiermee bevinden we ons heel laag op de Maslow-pyramide, vrijwel op het niveau van de fysiologische behoeften. Maar waar zijn de behoeften aan erkenning en zelfvervulling?

Naast de reeds genoemde criteria kunt u best ook kennismaken met de personen waarmee u zult samenwerken, vooral met hen waarmee u dagelijks contact zult hebben. Zult u met hen kunnen omgaan, van gedachten wisselen en samen groeien? Zijn het project en de functie interessant? Beantwoorden de doorgroeimogelijkheden aan uw verwachtingen? Is deze functie nieuw gecreëerd? Zo niet, wat is er met uw voorganger gebeurd? Dat zijn de vragen waarover u zich echt moet buigen, vóór u kijkt naar het verloningspakket en de woonwerkafstand.

Het leven is te kort om u te vervelen op uw werk. Leer uzelf kennen, zo vermijdt u 'ontsporingen' op uw carrièrepad. ■

“We werken minstens 39 uur per week dus kunnen we er maar beter plezier aan beleven.”
