

DFT CARRIÈRE



WAT VERDIENT EEN KEUKENVERKOPER?

In deze nieuwe rubriek nemen we elke week het salaris van een beroepsgroep onder de loep. Deze week, na wat ophef: de keukenverkoper. Die kwam negatief in het nieuws toen de Autoriteit Consument en Markt drie ketens van De Mandemakers Groep een boete gaf vanwege misleidende verkoop op beurzen.

Keukenwinkels vallen onder de cao Retail/Wonen. Lonen lopen hier uiteen van €1635,60 (het minimumloon) tot

€3251,14 op basis van 37 uur, maar een gewone verkoper komt niet op dit maximum. Uit een overzicht van vacaturewebsite Indeed blijkt dat een keukenverkoper gemiddeld €2236 per maand verdient. Bij vacatures die momenteel openstaan, loopt het salaris uiteen van €1931 tot €2739. Alle bedragen zijn bruto.

Zoals bij veel commerciële beroepen, kan een verkoper in veel winkels naast zijn salaris bonussen of commissie verdie-

nen. Bij de winkels van De Mandemakers Groep loopt dit uiteen van 2 tot 10% van de totaalprijs, vertelt een voormalig werknemer. Daarmee gaat het al snel om honderden euro's per geslaagde verkoop. Bij kleinere keukenzaken verdienen verkopers minder commissie.

Meubelgigant

Een groot deel van de Nederlanders koopt zijn of haar keuken bij de Ikea. Deze winkel heeft zijn eigen cao. „Een keu-

kenverkoper begint op bruto €11,58 per uur (ongeveer €2000 per maand, op basis van 40 uur - red.) en kan doorgroeien naar €15,29 per uur (€2648), maar dit gaat heel moeizaam. Je gaat niet automatisch elk jaar omhoog”, vertelt Marian Beldsnijder, FNV-onderhandelaar bij Ikea.

Commissie kunnen Ikea-medewerkers niet verdienen. Wel is er een 13e maand en een soort winstdeling als omzetzdoelen worden gehaald. „Ook

LOON-STROOK

minimum	€1636
gemiddelde	€2236
maximum	€2739

is de arbeidsmarkt krap, dus als nieuwe medewerker kun je op dit moment goed onderhandelen om wat hoger te worden ingeschaald”, zegt Beldsnijder.

'Slimme software kan hr helpen, maar let op privacy'

Recruiter weet alles al

door Marlou Visser

AMSTERDAM • De vijver met talent wordt steeds kleiner, dus recruiters moeten alles uit de kast halen om de juiste personen te vinden. Er bestaat steeds meer slimme software die hen daarbij kan helpen, maar niet alles voldoet aan de privacywetgeving, waarschuwt Faye Walshe, innovatiedirecteur van recruiter Robert Walters.

„Er bestaat bijvoorbeeld software die al kan voorspellen dat iemand op zoek gaat naar een nieuwe baan, voordat diegene daadwerkelijk gaat solliciteren”, vertelt Walshe. „Voordat je op zoek gaat naar een nieuwe baan, schoon je waarschijnlijk je sociale mediaprofielen op. Je werkt je cv bij op LinkedIn en deelt wat interessante artikelen via Twitter of Facebook. Je haalt onhandige uitlatingen weg. Slimme software heeft jou dan al op de radar als iemand die te recruten is.”

Liescan

Daarnaast bestaat er allerlei software die contactgegevens vindt bij bijvoorbeeld een LinkedIn-profiel. „Ik heb het getest en vond zelfs een oud e-mailadres waar mijn meisjesnaam in zit”, vertelt Walshe. „Ook bestaan er programma's die bij een profiel direct vergelijkbare kandidaten aandragen.” En ook mogelijk: software die video(sollicitaties) scant en beoordeelt of een kandidaat liegt.

Het is niet zo gek dat er allemaal hr-software op de markt komt. De drie grote techbedrijven Google, Facebook en Microsoft storten zich allemaal op recruiting en ontwikkelen tools om de juiste cv's te vinden en schaars talent te selecteren. Facebook is in Amerika



Innovatiedirecteur Faye Walshe.
FOTO ROBERT WALTERS

al de plek waar een groot deel van de bevolking een nieuwe baan vindt. Microsoft kocht LinkedIn.

Google ontwikkelt allerlei steeds slimmere zoektechniek voor recruiters en lan-

Handig, weten dat iemand veel sport

ceert binnenkort ook in Nederland Google for Jobs, een vacaturezoekmachine. Intussen schuift Indeed, momenteel de grootste vacaturesite, een stukje verder

in de keten en biedt werkgevers en werkzoekenden gratis assessments aan om hun vaardigheden aan te tonen.

Slimme software biedt recruiters ook de mogelijkheid om verder te kijken dan alleen naar het cv en de sollicitatiebrief van een kandidaat. Walshe: „Er bestaan programma's die alle sociale media afgaan en met allerlei informatie over een kandidaat terugkomen. Dat kan heel handig zijn: als je weet dat iemand graag sport, kun je hem overhalen met de sportschool van een bedrijf. Maar de software kan ook screenen of je je bijvoor-

Innovatiedirecteur Faye Walshe
FOTO ROBERT WALTERS

beeld online hatelijk hebt uitgedragen. Er bestaat zelfs software die foto's en video's van je screent op drugsgebruik. Dit is nog niet foutloos, maar deze kant gaan we dus op.”

In Europa mag dat allemaal niet meer dankzij privacywetgeving AVG. Robert Walters is hier dan ook gestopt met het gebruik van handige softwaretools, zegt Walshe. „Data die je niet bewust hebt achtergelaten om gerecruit te worden, mag daar ook niet voor worden gebruikt.”

Recht op klagen

Ook software die wordt ingezet om je als kandidaat te beoordelen, is niet AVG-proof, zegt Walshe. „Je hebt het recht om te klagen als je vanwege een algoritme afvalt voor een baan. Althans, dat is onze interpretatie van de regelgeving. Er moeten nog rechtszaken over worden gevoerd om alles helder uit te werken.”

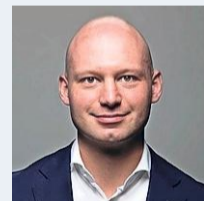
Het vak van een recruiter verandert in rap tempo, ziet Walshe. „Vroeger zette je een advertentie in de krant, dan kwamen er 85 cv's binnen. Nu is het medialandschap veel meer gefragmenteerd. Het is ingewikkelder om de juiste mensen te vinden. Data kan helpen: wie klikt er op advertentie? Maar we moeten proactiever zijn en headhunen. Aan de andere kant zorgt internet ook voor een gelijk spelveld. Je hoeft als kandidaat niet de juiste connecties te hebben, je moet gewoon vindbaar zijn.”

Daar kun je software ook zelf een handje bij helpen. Op LinkedIn kun je aangeven dat je open staat voor benaderingen, en dat is totaal AVG-proof. En als je door een bepaald bedrijf benaderd wil worden, kun je je taalgebruik op dit bedrijf afstemmen. De kans dat Google jou dan als geschikte kandidaat naar boven haalt, wordt zo aanzienlijk groter, tipt Walshe.



Abigail Norville (41) begint op 1 oktober als plaatsvervangend secretaris-generaal bij het ministerie van VWS. Zij is momenteel directeur hr bij de gemeente Rotterdam. „Het is een maatschappelijk relevante functie, dat vind ik heel belangrijk.”

CARROUSEL



Wim Wakker (28) versterkt sinds halverwege augustus het Agency Offices en Industrial team bij JLL in

Eindhoven als vastgoedconsultant. Wim is afkomstig van RSP Makelaars, waar hij ook vastgoedadviseur was.

Softwarebedrijf Hyarchis, specialist in content services, heeft **Krijn Logister (41)** benoemd tot delivery manager. In deze functie focust Krijn zich op het managen van projecten op het gebied van Artificial Intelligence. Hij heeft 15 jaar werkervaring op het snijvlak van business, IT en document management.



Dennis Masselink (47) treedt op 1 september in dienst bij vastgoedontwikkelaar Boelens de Gruyter als

technisch projectontwikkelaar. Masselink, die bouwkunde studeerde, werkte hiervoor bij Bot Bouw, projectontwikkelingsmaatschappij Randstad Noord en Hedes Bouw & Ontwikkeling.