

S E C R E T A R Y  
**VISION**



- **DIRECT TEAM**  
**“IK BEN ZEKER VAN MIJN ZAAK!”**
- **TO CRÈCHE OR NOT TO CRÈCHE?**
- **ZAKENDOEN OP HET WATER**
- **TAKE A BREAK: PLEZIER VOOR JONG EN OUD**

## NIEUWE FLEXFORMULES IN DE LIFT



Christine  
Van den Eynde

Beste lezer,

Van ondernemers wordt steeds meer gevraagd. Er wordt verwacht dat ze duurzame kwaliteit leveren, tewerkstelling creëren... De nood aan flexibele arbeidsformules is groot. Het komt erop aan de juiste mensen voor de juiste periode op de juiste plaats in te zetten. En dat gaat verder dan een vervanging bij zwangerschap of ziekte. Vaak zoeken bedrijfsleiders mensen voor zeer afgeijnde projecten of verantwoordelijkheden. Ook managementondersteunend personeel.

Als gespecialiseerde organisatie zijn we niet bij de pakken blijven zitten. We ontwikkelden de Direct Team formule. Vakbekwame top assistants – drietalig en voortdurend bijgeschoold – staan klaar om op projectbasis bij bedrijven in te springen. Hoe de formule precies werkt, verneemt u in deze editie van Secretary Vision. U zal merken dat het een prachtige mogelijkheid is om de zo gegeerde flexibiliteit voor uw bedrijf waar te maken.

Net zoals in onze vorige editie willen we alle Managers en Management Assistants ook nu weer ondersteunen bij hun dagelijkse taken. Hoe schrijft u een goede mailingbrief? Is een bedrijfscrèche een idee op maat van uw onderneming? Waar vind ik nog een originele locatie voor de volgende managementboard? Onze redacteur interviewt deskundigen, put uit geschreven en digitale bronnen en... laat vooral mensen uit de praktijk zelf aan het woord. Aan en van elkaar leren is ook nu weer de boodschap.

En omdat de boog niet altijd gespannen kan staan, geven we u nog graag een aantal ideetjes om er met de familie op uit te trekken. Even de batterijen opladen om er daarna opnieuw in te vliegen.

Veel leesplezier!

CHRISTINE VAN DEN EYNDE, DIRECTEUR

### Opening nieuwe vestiging te Wavre

Enkele weken geleden opende Secretary Plus Management Support een nieuwe vestiging te Wavre. Daarmee breidt ze haar Belgisch kantorennetwerk uit tot 11 locaties. Bedoeling van de nieuwe vestiging is de sterk groeiende economie in de Waals-Brabantse regio te ondersteunen met top Management Assistants. De bemanning van het nieuwe kantoor bestaat uit Office Manager Véronique Jacques en Consulente Virginie Waroux.

Meer info op p. 19.



### Inhoud

- 3 Editorial
- 4/5 Direct Team: "Ik ben zeker van mijn zaak!"
- 6/7/8 To crèche or not to crèche. Kinderopvang in bedrijven.
- 9 Duoportret: interim wordt vast bij DLA
- 10/11 Mentoring of Coaching?
- 12/13 De beste zaken doet u op het water
- 14/15 Even snel een mailingbrief schrijven...?
- 15 Al eens [www.assistantclub.be](http://www.assistantclub.be) aangeklikt?
- 17 Take a break: plezier voor klein en groot
- 18/19 Secretary Plus Matters

### Colofon

Secretary Vision is een uitgave van Secretary Plus Management Support NV.

**REDACTIE** Lieven Elst (Schrijf.be). **FOTOGRAFIE** Filip Van Look, Frank Toussaint, Peggy Styfhals. **PRE-PRESS** Satelit Pre-Press NV. **DRUK** Antilope Printing NV. **VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:** Christine Van den Eynde, Directeur Secretary Plus Management Support NV, Luchthavenlaan 10, 1800 Vilvoorde.

- Opname van de artikels is enkel toegestaan met schriftelijke toestemming van de uitgever.
- Het internetadres van Secretary Plus is: <http://www.secretary-plus.com>
- E-mail: [info@secretary-plus.be](mailto:info@secretary-plus.be)
- De verpakingsfolie van Secretary Vision bestaat uit milieuvriendelijk polyethyleen. Deze kunststof vergaet en breekt af tot een onschadelijke stof. Opname: 28.000 exemplaren.

# DIRECT TEAM VOOR PROJECT- ONDERSTEUNING EN VERVANGING BIJ LANGE AFWEZIGHEDEN

“IK BEN ZEKER VAN MIJN ZAAK!”

**Steeds meer bedrijven werken in projectvorm. Productontwikkeling, verbeteringsprocessen, herstructurering... de efficiëntie van projectwerk ligt hoog, het resultaat komt er snel. Maar er kunnen niet altijd vaste medewerkers uit de dagelijkse bedrijfsvoering worden vrijgemaakt om zich op één uitdaging te concentreren. Zeker geen administratieve krachten. Het Direct Team van Secretary Plus heeft de oplossing in huis. Meteen helpt deze nieuwe dienstverlening u om ook lange afwezigheden op te vangen.**

1

## **Wat is het Direct Team?**

Het Direct Team is een ‘vaste kern’ van Management Assistants. Ze hebben een vast contract bij Secretary Plus Direct Team en zijn inzetbaar ter ondersteuning van specifieke projecten of het opvangen van langere afwezigheden bij externe opdrachtgevers.

2

## **Wat mag u verwachten van het Direct Team?**

Alle Management Assistants van het Direct Team worden uitvoerig gescreend. Zij brengen minstens 2 jaar ervaring met zich mee, zijn minstens drietalig – geschreven en gesproken – en beheersen alle standaard MS Office computerprogramma’s. Bovendien worden zij getest op betrouwbaarheid, stressbestendigheid en discretie. Bovenal zijn het gemotiveerde medewerkers. Ze hebben een vast contract, worden persoonlijk opgevolgd, krijgen extra opleiding en genieten van een hoger salaris. Tot slot beschikken zij ook over een Secretary Plus-bedrijfswagen, wat hen uitgesproken mobiel maakt.

3

## **Wat zijn uw voordelen?**

Eenvoudig, u hoeft zich nergens meer zorgen om te maken. Project of langdurige vervanging... dankzij het Direct Team staat er altijd een gekwalificeerde, ervaren en onmiddellijk renderende Management Assistant voor u klaar. De continuïteit in uw bedrijf is altijd verzekerd. U reserveert het gewenste profiel voor een welbepaalde periode, het Direct Team doet de rest.

4

## **Wanneer doet u een beroep op het Direct Team?**

De Management Assistants van het Direct Team helpen u bij het ondersteunen en coördineren van projecten. Typische voorbeelden zijn het invoeren van SAP, het voorbereiden van een ISO-certificering, het begeleiden van een verhuis, het ondersteunen van een nieuw CRM-pakket, enz. Ook voor geplande afwezigheden zoals zwangerschaps- of ouderschapsverlof heeft het Direct Team volwaardige invallers op het reservebankje zitten.

## **Meer info**

Contacteer de Secretary Plus-vestiging in uw regio of bel (02) 600 70 00.

## MEDEWERKERS VAN HET DIRECT TEAM AAN HET WOORD

### Isabelle Massagé

“Zekerheid, daar draait het om voor mezelf en de opdrachtgevers.”

“Ik ben 24 jaar, maar heb toch al wat professionele ervaring. Na mijn schoolcarrière startte ik als bediende op de personeelsdienst van Electrabel. Anderhalf jaar heb ik daar het klappen van de zweep geleerd. Toen ik op een bepaald ogenblik op zoek was naar een nieuwe uitdaging, herinnerde ik me een presentatie van Secretary Plus tijdens het laatste jaar van mijn opleiding Management Assistant. Ik schreef me in bij de vestiging in mijn buurt en kreeg op basis van mijn talenkennis en motivatie een betrekking als medewerkster van het Direct Team aangeboden. Nu ben ik toe aan mijn tweede opdracht. Ik vervang een administratieve kracht in bevalingsverlof. Ik werk nu, net als voor mijn eerste opdracht trouwens, in een bedrijf uit de farmaceutische sector. Mijn taak bestaat erin een volledig team administratief te ondersteunen. Echt inlopen is er niet bij. Je moet meteen voluit gaan. Maar daar heb ik geen moeite mee. Ik pas me snel aan. Het gaat erom mijn kennis en ervaring meteen te vertalen naar mijn nieuwe opdracht. Of ik een enthousiaste medewerkster van het Direct Team ben? Absoluut. Op de eerste plaats heb ik de zekerheid van een vast contract. Dat geeft me stevige grond onder de voeten. Daarnaast is er de afwisseling in taken en opdrachten. Het is een ideale formule om zelf te groeien. De zekerheid die ik als vaste medewerkster van het Direct Team heb, is ook een voordeel voor mijn opdrachtgevers. Ik kijk niet voortdurend uit naar een andere job, ik heb er al één. Dat biedt standvastigheid. Ik merk dat de bedrijven waarvoor ik werk, dit als een echte meerwaarde zien. Samen met mijn inzet, natuurlijk.”




### Véronique Scaillet

“Flexibiliteit is onze grootste troef.”

“Je mag me gerust een talenknobbel noemen. Ik beheers zowel Frans, Engels, Spaans als Nederlands. Op die kennis bouwde ik mijn professionele carrière trouwens uit. Na mijn studies was ik een tijdje werkzaam in de reissector om daarna een gecombineerde job aan het Berlitz-taleninstituut op te nemen. Ik gaf deeltijds Franse les en was deeltijds secretaresse. Maar al snel groeide die laatste taak uit tot een echt strategische functie. Ik was niet alleen secretaresse, maar ook receptioniste, commercieel assistente en – bij afwezigheid van de directie – zelfs een stukje schoolmanager. Het was 3,5 jaar heel hectisch, maar het heeft me een prima basis gegeven voor mijn carrière bij het Direct Team. Want enkele maanden geleden heb ik de stap gewaagd en mij op basis van een advertentie op het internet ingeschreven. Blijkbaar waren mijn ervaring en mijn talenkennis doorslaggevende factoren, want kort na mijn tests en gesprekken kreeg ik een eerste opdracht. Ik werk nu als Management Assistant in een industrieel bedrijf dat tot een internationale groep behoort. Ik ondersteun 3 managers: 2 Spanjaarden en 1 Amerikaan. Op het vlak van talen kan ik hier dus mijn hartje ophalen. Voor de huidige functie is ervaring zeker een pluspunt. Reizen en meetings organiseren, internationale contacten leggen en onderhouden... je moet steeds het overzicht weten te bewaren. Ook het feit dat ik over een bedrijfswagen van het Direct Team beschik, was voor mijn opdrachtgever belangrijk. Zo ben ik mobiel en flexibel. Wat ik na deze opdracht zal doen? Wel, ze loopt af einde mei. Nu al werd ik benaderd voor een ondersteunende functie op een groot advocatenkantoor. Ik hou van verandering, dus dat lijkt me wel wat.”







KINDEROPVANG

## BEDRIJVEN EN KINDEROPVANG

TO CRÈCHE OR NOT TO CRÈCHE?

**Waarom zouden bedrijven hun werknemers niet helpen om de kloof tussen professioneel en familiaal leven te dichten?**

**Kinderopvang lijkt een uitstekend middel. Toch neemt nauwelijks 3% van de ondernemingen stappen in die richting. Zelfs een fiscale aftrek voor dergelijke initiatieven bracht geen grote doorbraak.**

**Moeten mama's en papa's hun peuters dan maar meenemen naar kantoor?**

### **Baby gaat mee werken**

Een vlotte combinatie van werk en kinderen levert gemotiveerde medewerkers op. Een prima uitgangspunt, maar hoe begin je eraan? Organiseer een bedrijfscrèche, zou je zo denken. Geen stresserende toestanden 's morgens om bij de onthaalouder of crèche in het dorp te geraken. Neen, gewoon babylief mee naar de onthaaldienst op, of in de buurt van het werk. Maar ondanks fiscale stimuli vanaf 2003 kan je niet echt van een sterk stijgende trend spreken. Bij Kind & Gezin zijn 41 gecontroleerde kinderdagverblijven gekend die een band met een werkgever hebben. Daarnaast zijn er nog een 15-tal andere projecten van bedrijven die niet gecontroleerd worden en vooral aan vakantieopvang doen. Opvallend is dat de meeste van deze initiatieven gelinkt zijn aan organisaties uit de zachte sector: ziekenhuizen, verzorgingsinstellingen, universiteiten, enz. Dat de belangstelling uit 'hardere' economische sectoren niet echt groot is, blijkt ook uit een recente enquête. 96,4% van de bedrijven neemt geen enkel initiatief inzake kinderopvang.

### **De bergen te hoog?**

Toch is het niet allemaal kommer en kwel. Kind & Gezin organiseerde recent een informatiecampagne naar 3800 bedrijven. Eén op vier vroeg meer informatie aan. Maar de echte stap naar een concreet project blijkt toch groot te zijn. Wat zijn de belangrijkste hinderpalen? Onbekend maakt onbemind. Bedrijven blijken te vaak enkel in termen van een eigen bedrijfscrèche te denken. Er zijn echter veel andere

mogelijkheden die minder ingrijpend en efficiënter zijn. Ook de economische situatie zit niet echt mee. De knip wordt op de beurs gehouden. Alleen organisaties met structurele personeelsproblemen – zoals ziekenhuizen – werken projecten op het vlak van kinderopvang uit. De meeste bedrijven hebben op dit ogenblik echter weinig moeite met het aantrekken van nieuwe medewerkers. Zij hoeven geen kinderopvang in de strijd te gooien om jonge mensen over de streep te trekken. De klassieke bedrijfswagen en GSM volstaan.

### **Vele formules mogelijk**

Eén ding is alleszins duidelijk: het organiseren van kinderopvang via het bedrijf kost een inspanning. Maar tegenover die inspanning staan toch heel wat voordelen. Ondernemingen met veel jonge ouders als werknemers weten perfect hoe moeilijk het is om gezin en werk te combineren. Als ze een helpende hand kunnen reiken, levert hen dat minder afwezigheden, minder personeelsverloop en meer gemotiveerde krachten op. En het gaat niet meteen om het aanwerven van een eigen bedrijfskinderjuf. Er is een breed scala van mogelijkheden om kinderopvang te organiseren. Elke onderneming heeft eigen noden en voorkeuren. Waarom niet gewoon starten met informatie aan het personeel over externe opvangmogelijkheden in de buurt? Het reserveren van plaatsen in bestaande initiatieven is een tweede mogelijkheid. Collega-bedrijven kunnen ook de handen in elkaar slaan en samen een project uitbouwen. In het buitenland hebben

deze formules alleszins bewezen succesvol te zijn. In Nederland bijvoorbeeld spelen werkgevers een actievere rol in de kinderopvang. Zij financieren momenteel zelfs 25% van deze sector. Bedrijven huren of kopen er plaatsen bij landelijke organisaties. Er zijn ook bemiddelingsbureaus die plaatsen voor ouders en bedrijven zoeken.

### **Bartje staat stil op het viaduct van Vilvoorde**

Blijven natuurlijk de ouders. Zullen zij een kinderopvanginitiatief van hun bedrijf niet zien als een zoethoudertje om hen langer en harder te doen werken? Kind & Gezin is alleszins duidelijk: dat mag nooit de bedoeling zijn. Overleg tussen werkgever en werknemer is cruciaal. Bovendien zou men met een dergelijke opportunistische aanpak net het omgekeerde bereiken van wat men eigenlijk beoogt. De motivatie

van de medewerkers daalt, uitstekende medewerkers zoeken andere oorden op, enz. En de kinderen, hebben zij baat bij de ochtendlijke file op de Brusselse ring op weg naar het werk van mama of papa? Ook daar is het antwoord genuanceerd. Iedere situatie is anders: werkuren, de rol van de partner, de afstand tot het werk, het aanbod in de thuisomgeving, de nabijheid van grootouders. Blijft natuurlijk het feit dat er nu in de meeste gevallen geen alternatief door de werkgever aangeboden wordt om een betere combinatie werk/kinderen mogelijk te maken.

### **Meer info**

Bedrijven die interesse hebben voor dit thema, kunnen terecht op [www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be) (klik op 'Kinderopvang voor je personeel').

### **“Nieuwe dienstverlening mag niet uitmonden in bijkomende druk voor werknemers.”**

Verantwoordelijken van klassieke kinderopvanginitiatieven bekijken bedrijfsprojecten eerder genuanceerd. Willem Mestdagh, zelf afgevaardigd bestuurder van het kinderdagverblijf “Het Speelnestje van Kampenhout” ziet voor- en nadelen: “Ouders hebben graag hun kinderen in de buurt, ook als ze gaan werken. Ik denk niet dat het een probleem is dat kinderen wat langer in de auto moeten zitten om met

mama en papa mee te rijden. Kies je voor een opvang in de buurt van je woonplaats dan moet je je kind vaak zeer vroeg brengen en zeer laat ophalen. Bij bedrijfsinitiatieven volg je eigenlijk de gewone kantooruren. Ik vind het trouwens zelf een gezond principe de opvangtijd zo kort mogelijk te houden. Natuurlijk schuilt er bij kinderopvang door of in opdracht van bedrijven wel een addertje onder het gras. De druk om overuren te maken neemt – zij het misschien subjectief – toe. En dat is dan weer voor de ouders geen goede zaak. Het moet juist een middel zijn om een goede balans tussen gezinsleven en werk te bevorderen. Over de kwaliteit van deze “nieuwe” opvangplaatsen, maak ik me geen zorgen. Als ze onder de controle van Kind & Gezin staan, mag er geen verschil zijn met initiatieven zoals het onze.”



### **Cronos (Kontich) kiest voor kinderen... en hun ouders**

Het ICT-bedrijf Cronos stelt ongeveer 600 medewerkers tewerk. De gemiddelde leeftijd is er 28 jaar. Blijkbaar een vruchtbare periode, want jaarlijks kan het personeel dertig maal de champagne bovenhalen om een geboorte te vieren. De link naar een eigen kinderopvangservice was snel gelegd. Bedrijfsleider Jef De Wit: "Wij proberen een 'care'-pakket samen te stellen waarin iedereen zijn gading vindt. Het leek ons voor de hand te liggen om ook iets voor de ouders te doen. Het organiseren van een kinderdagverblijf hebben we aangepakt zoals je een bedrijf opstart. We zochten een verantwoordelijke, we stelden een businessplan op, we keken uit naar een pand, bevroegen het personeel over hun interesse, enz. We kregen heel wat informatie van Kind & Gezin, maar veel werk hebben we ook zelf gedaan."

Het resultaat van al die inspanningen? Het kinderdagverblijf 'De 3 Klavertjes'. Naast een kleine subsidie van Kind & Gezin, 'leeft' het initiatief van de ouderbijdragen. Het feit dat Cronos de helft van de 20 plaatsen vast afhuurt, geeft het project financiële zekerheid op langere termijn. Of dit initiatief een belangrijke factor is in het aantrekken en behouden van waardevolle medewerkers? "Uiteraard is dit niet dé reden waarom mensen bij Cronos komen werken. Het is gewoon een onderdeel van ons 'care'-pakket. Maar de mensen die er gebruik van maken, weten dit initiatief zeker naar waarde te schatten."

Zou Jef De Wit het opzetten van een kinderdagverblijf ook aan collega-ondernemers aanraden? "Ik denk zeker dat het een meerwaarde voor een bedrijf betekent als je dit aan je werknemers kan aanbieden. Maar ik kan me best voorstellen dat niet iedereen die inspanning wil doen. Ik zie veel heil in een samenwerking van bedrijfs- of andere kinderdagverblijven. Daardoor zou er voldoende capaciteit ontstaan om, een beetje zoals op een beurs, vrije plaatsen te leiden naar die locaties waar ze nodig zijn."



### **Kinderopvang als bedrijfsvoordeel? De visie van Minister Adelheid Byttebier**

Kinderopvang aanbieden aan je werknemers of hen helpen zoeken naar een geschikte opvangplaats, kan bijdragen tot het succes van je bedrijf. Dat is het standpunt van Vlaams Minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen, Adelheid Byttebier. Recent zijn dan ook al enkele campagnes gevoerd

rond kinderopvang, gericht op zowel grote bedrijven, KMO's als overheidsorganisaties.

80% van de Vlaamse moeders en meer dan 95% van de vaders met één of twee kinderen, werken buitenshuis. Dit maakt de behoefte aan kinderopvang zeer groot. Bedrijven kunnen een belangrijke rol spelen in het zoeken naar evenwicht tussen werk en gezin. Er zijn verschillende mogelijkheden naargelang de specifieke vraag naar opvang.

Kinderopvang in bedrijven reikt echter veel verder dan het klassieke idee van de bedrijfscrèche. Waarom zou het aanbieden van een plaats in de kinderopvang geen bedrijfsvoordeel kunnen worden, zoals een auto of een gsm?

Opvang helpen zoeken of bemiddelen tussen opvangvoorzieningen en ouders kost het bedrijf bijna niets. Er wordt gezocht naar een oplossing op maat die rekening houdt met de taal van het kind, zijn specifieke noden en de gevraagde uren van opvang.

Eén mogelijkheid is opvang kopen of huren in bestaande opvanginitiatieven. Een bedrijf hoeft niet noodzakelijk zelf een crèche op te starten, maar kan op zoek gaan naar partners. Een aantal organisaties staat klaar om in KMO-zones met kinderopvang te starten voor verschillende bedrijven. Uiteraard vraagt minister Byttebier dat Kind & Gezin altijd toeziet op de werking en de kwaliteit van deze kinderopvang.

Een extra stimulans voor bedrijven is de fiscale aftrek tot 6300 euro per opvangplaats en per jaar waarin geïnvesteerd wordt. Minister Byttebier heeft die maatregel mee onderhandeld om het participeren van bedrijven aan het kinderopvanggebeuren te ondersteunen.



## INTERIM WORDT VAST BIJ DLA

### Recht en niets dan recht

Je kunt haast geen tak van ons recht opnoemen of je bent bij DLA – met vestigingen te Brussel en Antwerpen – aan het goede adres. Dit kantoor maakt deel uit van een sterke internationale groep en behoort tot de top 5 in ons land. Negentig advocaten begeleiden er voornamelijk bedrijven bij procedures op het vlak van o.a. milieu, sociaal recht, financiën, overnames, patenten en commerciële geschillen. En natuurlijk hebben zij daarbij administratieve ondersteuning nodig, waarvoor een 35-tal medewerkers zorgen. Eén van hen is Cindy De Vuyst. Zij kwam in december 2002 via Secretary Plus Management Support in dienst met een interim-contract. En dat blijkt een bewuste keuze van DLA te zijn.

### Ingroeibanen via interim-formule

Aniana Taelman heeft als HR-manager een druk bezette agenda. Zij vond in de interim-formule een middel om de tijd nodig voor interne selectieprocedures bij DLA te beperken. “Time Management is in mijn functie inderdaad erg belangrijk. De interim-medewerkers die mij worden voorgesteld, hebben al een eerste selectie doorlopen. Ik ben dus al zeker van een goede basiskwaliteit. Bovendien weten mijn externe partners dat voor ons kantoor de lat erg hoog ligt. Wij zoeken enkel mensen die ons kunnen helpen om ons kantoor nog hoger in de top 5 te brengen. Daar werken zij dan ook naartoe. Uiteraard heb ik een persoonlijk en gedragsgericht gesprek met elke kandidaat. Eenmaal onze keuze gemaakt, krijgt de nieuwe medewerker de kans om een drietal maanden in te groeien. Loopt dit vlot, dan krijgt hij of zij een vast contract aangeboden,” vertelt Aniana. En wat zijn de kwaliteiten waar ze bij kandidaten naar op zoek gaat? Teamgeest, dynamisme en ambitie!

### Hoog gemikt, raak getroffen

Beantwoordt Cindy aan dit profiel? Ze moet lachen. “Ze is het zonnetje in huis,” is Aniana haar net voor. En één ding moeten we haar zeker nageven: ze weet wat ze wil. Nog maar net van de schoolbanken schreef ze zich in bij Secretary Plus Management Support. Cindy: “Ik mikte vooral op een job in een internationaal bedrijf waar mijn talenkennis een echte meerwaarde zou zijn. Bovendien houd ik van een jonge, dynamische werksfeer. Na de testen op talenkennis, computervaardigheden, persoonlijkheid en een uitgebreid interview kreeg ik al snel de vacature bij DLA aangeboden. En, eerlijk gezegd, een advocatenkantoor stond nu niet meteen op mijn verlanglijstje. Maar na het gesprek met Aniana werd het mij duidelijk dat de advocatuur niet noodzakelijk synoniem is voor ‘dor en saai’. En na het gesprek met de DLA-partner waarvoor ik zou werken, was ik helemaal overtuigd. Twee weken na het eerste contact kon ik hier starten. En enkele maanden later tekende ik een vast contract.”

### Erkenning kwam onverwacht snel

De job van Cindy zit vol afwisseling: presentaties voorbereiden, agendabeheer, reismanagement, secretariaatsaken, facturatieopvolging, enz. Ze kweet zich van in het begin met zoveel inzet van haar taken dat het hele administratieve team haar nu op handen draagt. Recent nog viel ze bij de uitreiking van de Antwerpse ‘Gouden Leeuwkes’ in de prijzen. Dit initiatief van enkele belangrijke regionale economische spelers bekroont elk jaar verdienstelijke medewerkers van bedrijven uit de regio. “Ik was er ontzettend blij mee. Ik werd gedragen door het hele team en dat terwijl ik nauwelijks een jaartje voor DLA werkte. Een echte erkenning,” geniet Cindy nog na.



Aniana Taelman en Cindy De Vuyst

**Aniana Taelman, HR-manager bij één van de grootste advocatenkantoren van ons land, koos voor de vaste aanwerving van administratieve functies resoluut voor de opstap via interimbanen. Een goede keuze, zo blijkt. Medewerkster Cindy De Vuyst wordt door iedereen op handen gedragen.**



# MENTORING OF COACHING?

## TIJD VOOR DUIDELIJKHEID

### Eerste vraag is natuurlijk: wat is coaching?

Peter: “Wel, je moet een individu benaderen als een complex geheel van capaciteiten en competenties. Vaak vermoeden we maar half welke mogelijkheden we in ons hebben. Een coach zal door gerichte vraagstelling het inzicht van de coachee in zichzelf verhogen. Dan komen soms onvermoede competenties vrij. In een tweede fase worden die zo maximaal mogelijk benut. Het gaat dus om een tweerichtingsverkeer. De coach be vraagt de coachee, die analyseert zichzelf en komt tot eigen oplossingen voor bepaalde situaties.”

### Ligt dit dan anders bij mentoring?

Peter: “Ja, en je kan zelfs een stukje van de verklaring in de oorsprong van het woord ‘mentor’ vinden. Het was Odysseus die de wijze Mentor de opdracht gaf om in zijn afwezigheid zijn zoon op te voeden. ‘Vertel hem alles wat je weet’, luidde zijn bevel. Een mentor is dus eerder een wijze, ervaren persoon die zijn inzichten met de mentoree deelt. Hij geeft hem goede raad en wijst hem de weg om bepaalde problemen op te lossen. Dit is dus meer een éénrichtingsverkeer. In mentoring kan je dan nog een onderscheid maken tussen de push- en pull-variante. Push wil zeggen dat de mentor een haast onderwijzende rol op zich neemt, pull wijst erop dat de mentoree de mentor voortdurend be vraagt om kennis los te weken.”

### Liggen mentoring en coaching in elkaars verlengde?

Peter: “Je zou kunnen zeggen dat coaching de draad opneemt waar mentoring stopt. Een mentor zal je door zijn kennis en ervaring vertrouwen geven. Hij is gids. Maar sommige situaties en problemen zijn ook voor hem nieuw. En dan zit je als mentor natuurlijk met een probleem. Een coach gaat verder. Hij helpt de coachee om nieuwe uitdagingen te benaderen door met eigen competenties aan de slag te gaan.”

### Maar beide begeleidingstechnieken zijn niet elkaars tegenpool?

Peter: “Zeer zeker niet. Afhankelijk van de situatie, de beschikbare tijd, de bereidheid van de betrokkenen kies je voor een welbepaalde begeleidingsformule. Trouwens, je moet daarbij niet alleen aan een individuele begeleiding denken. Coachend leidinggeven bijvoorbeeld is een heel vruchtbare manier om een afdeling of zelfs een heel bedrijf te besturen. Als je het schematisch voorstelt, zou je bij je keuze kunnen vertrekken van het profiel van iemand. Vervoegt een ervaren en competente medewerker je bedrijf, dan is coaching de beste formule om hem verder te laten groeien. Hij kent en weet alles, alleen zitten er misschien nog onvermoede aspecten in zijn persoonlijkheid die hem vooruit kunnen helpen. Is iemand niet echt ervaren, maar heeft hij best wel capaciteiten om een bepaalde functie uit te oefenen, dan zal mentoring hem helpen de struikelblokken in zijn ontwikkeling te overwinnen. Maar let wel, het is natuurlijk niet altijd zo zwart/wit.”

### Verantwoordelijkheid en bewustzijn zijn voor jou de sleutelfactoren bij coaching...

Peter: “Ik kan dat het best duidelijk maken met een voorbeeld. Stel je een situatie voor waarbij een vrij directieve chef aan één van zijn medewerkers vraagt om een ladder uit de bestelwagen te halen. Hij vertrekt, vindt geen ladder in de bestelwagen en keert gewoon terug. Een coachende chef zal vragen: “Wie wil een ladder halen?” Eén van de medewerkers antwoordt dat hij dat zal doen. Hij neemt verantwoordelijkheid. Wanneer ook hij op de aangegeven plaats geen ladder vindt, zoekt hij

**“Heb jij al een coach?” Een echt trendy uitspraak om je status als manager te benadrukken. Want trendy is coaching in de bedrijfs-wereld zeker wel. Alleen is het niet altijd duidelijk welke lading deze vlag moet dekken. Gaat het om training, is het eerder mentoring of kunnen we inderdaad echt over coaching spreken? Tijd voor duidelijkheid, vonden wij. We spraken af met Peter De Prins, zelf coach van een aantal top executives uit onze bedrijfswereld.**

op andere plaatsen tot hij er één gevonden heeft. Hij is er zich van bewust dat hij die taak zelf tot een goed einde moet brengen. Dit eenvoudig voorbeeld illustreert waarom coaching en coachend leidinggeven voor bedrijven zo interessant is. Leidinggeven op basis van macht creëert angst en achterdochtigheid. Coachend leidinggeven ontwikkelt bij medewerkers belangrijke waarden zoals respect en waardering.”

### **Kan iedereen een goede coach zijn?**

Peter: “Je moet op de eerste plaats een aantal basiseigenschappen hebben. Je moet geduldig zijn en bereid zijn je eigen opvattingen te laten varen. Hoewel je zelf soms denkt de oplossing voor een probleem van een coachee in pacht te hebben, moet je toch door vragen te stellen trachten te bekomen dat de coachee zelf met een oplossing komt. En die kan soms ver van je eigen inzichten liggen. Kan je coachen leren? Ja, daar zijn een aantal goede opleidingen voor. Voor onze beroeps-groep werd recent trouwens de International Coaching Federation Belgium opgericht. Die gaat door middel van certificeringsprocedures de functie van coach beschermen en opwaarderen. De tijd dat iedereen die zich geroepen voelde, meteen ‘coach’ op zijn naamkaartje kon plaatsen, zal dan voorbij zijn. Gelukkig maar.”



*Peter De Prins: “Coaching neemt de draad op waar mentoring stopt.”*

### **Hoe coach je een top executive?**

Peter is als individuele coach voor top executives actief in bedrijven als ING, Barco, Carglass, De Post, e.a. Hij licht een tipje van de sluier over coaching op het allerhoogste niveau op. “Onlangs werd ik gecontacteerd door een topmanager van een Belgische vestiging van een internationale groep. In het eigen bedrijf waardeerde iedereen hem om zijn interessante, charismatische presentaties. Wanneer hij op het hoofdkantoor in de US echter vergaderingen moest toespreken, ging het helemaal fout. Hij stotterde, verloor zijn tekst... kortom, hij was zijn charisma volledig kwijt. Ik ben als coach met hem aan de slag gegaan. Door gerichte vragen te stellen, bracht hij voor zichzelf in kaart wat het probleem was en wat hij eigenlijk wilde bereiken. In een volgende stap reduceerde hij alles naar concrete actiepunten. Hij begon eraan te werken en was zich bij het geven van presentaties ook bewuster van de ogenblikken waarop het fout liep en waarom. Elke week schaaften we een aantal punten bij. De opdracht is nu bijna ten einde. De man heeft reeds van zijn internationale leidinggevende de vraag gekregen hoe hij die opvallende ‘change’ heeft weten te maken.” Meer info: (0478) 909 209 of [peter.deprins@link-power.com](mailto:peter.deprins@link-power.com). U leest meer over coaching op [www.link-power.com](http://www.link-power.com)

### **Gratis seminarie ‘Coaching, the Art of not knowing’**

Exclusief voor zakenrelaties van Secretary Plus Management Support geeft Peter De Prins een drie-uur-durende workshop over coaching. Verwacht geen hoogdravende theoretische modellen. Wel interactie, herkenbare en realistische oefeningen en een gezonde dosis humor. Op het programma staan o.a. bewuste en onbewuste communicatie, de kracht van het gelijkschakelen, inleiding tot het coachmodel en de basisprincipes van coaching. Snel inschrijven is geboden, want het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven doet u via uw regionaal kantoor van Secretary Plus Management Support.

- |              |                |
|--------------|----------------|
| 10 juni      | Antwerpen (NL) |
| 17 juni      | Vilvoorde (F)  |
| 9 september  | Vilvoorde (NL) |
| 16 september | Vilvoorde (F)  |
| 21 oktober   | Hasselt (NL)   |
| 22 oktober   | Antwerpen (NL) |
| 18 november  | Vilvoorde (NL) |





# DE BESTE ZAKEN DOET U OP HET WATER

## **De eerste indruk is het halve werk**



Eigenlijk is zo'n zakenruise niet zo onbereikbaar als u misschien wel denkt. U laat uw gasten samenkomen te Zaventem, vliegt naar Nice waar een bus u naar de kade te Genua brengt. Eenvoudiger kan niet. De aanblik van het cruiseschip Costa Atlantica is alleszins onvergetelijk: 292 meter lang, een immense boeg en zes verdiepingen hoog... aan de buitenzijde straalt de luxe u al tegemoet. En die indruk wordt alleen nog maar versterkt als u rond 13 uur uw kajuit betreft. Toen wij zelf even later schuchter op verkenningstocht gingen, vielen we van de ene verbazing in de andere. Vooraf even dit: drie dagen is gewoon te kort om alle finesses van dit schip te leren kennen. Ons viel vooral de aankleding van de talrijke salons en ruimtes op. Telkens ontdekt u nieuwe stijlen: van een reproductie van het Venitiaanse Café Florian tot Pompeiaanse fresco's in de inkomhal, van het Madame Butterfly-plein met zijn Oosterse invloeden tot het buffet waar de Venussen van Botticelli blijkbaar werden geboren. De eerste middag en avond verlopen als in een soort roes. U neemt nog even een duik in één van de vier zwembaden om 's avonds in het restaurant van uw voorkeur — met, wie weet, de kapitein? — aan tafel te schuiven.

## **Vergaderen met een vakantieglimlach**

De twee voormiddagen van uw verblijf op het schip bieden ruim de tijd voor seminars of vergaderingen. Gaat het om een grote productlancering of een medisch symposium met honderden gasten? Dan is er het theater met drie verdiepingen en maar liefst 1180 zitjes. Alle technische faciliteiten blijken ruimschoots aanwezig. Terwijl het schip langzaam over het water schuift, ontvangt u hier gemakkelijk grote groepen op een zeer professionele



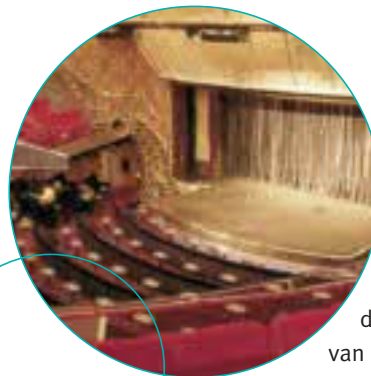
**U bent op zoek naar een exclusief kader voor een board meeting, een internationale productlancering of een seminarie voor topmanagers. Waarom aan land blijven als het ook op zee kan? Wij monsterden aan te Genua voor een driedaagse 'zakencruise' op de Costa Atlantica. Naast congresseren is er tijd voor een bezoek aan Barcelona en Ajaccio.**



manier. Is het gezelschap kleiner? Er zijn polyvalente vergaderzalen beschikbaar vanaf 20 plaatsen. Er werd ons verzekerd dat het boordpersoneel alle praktische besommingen zoals catering en installatie van apparatuur voor zijn rekening neemt. Weer een aantal zorgen minder. "Concentreert u zich maar op uw gasten, wij doen de rest," lachte onze gids ons toe. En dat bleek verder te gaan dan alleen maar de vergaderfaciliteiten. Een eigen afdeling in het restaurant met specifieke aankleding, vermelding van logo's op de menukaart, een speciale welkomstcocktail voor uw gasten,... het bleek allemaal bespreekbaar.

## Whaw!

Tijdens deze driedaagse wordt ook twee keer aangemeerd: in Barcelona en Ajaccio. Hier kunt u de cruise combineren met een culturele uitstap of een middagje shoppen. Of waarom geen bezoek brengen aan de lokale vestiging van uw internationale bedrijvengroep? Er is telkens tijd van 13 tot 19 uur. Dan volgt het diner, eventueel een danspasje in de discotheek of een gokje in de speelzaal... om tot slot onderuit te zakken in de eigen kajuit. Daar beschikken uw gasten over televisie, telefoon, minibar, enz. Zakelijke communicatiemiddelen — internet en fax — zijn uiteraard ook beschikbaar. Toen wij na drie dagen te Genua weer voet aan wal zetten, was onze eindindruk kortweg "Whaw!". Voor incentives of zakenreizen die een onvergete-



lijke indruk moeten nalaten, is dit een aanrader.

Wat dit moet kosten?

Afhankelijk van het type kajuit varieerde de prijs voor een verblijf van drie dagen tussen de

470 en 905 euro. En daar moet u

natuurlijk nog de verplaatsing Brussel

–Nice/Genua en het gebruik van de seminarie-

faciliteiten bijrekenen. Geloof ons op ons woord:

het is beslist een onvergetelijke ervaring voor al uw zakenpartners.

## Meer info

Dit is slechts één van de mogelijkheden om zakelijke bijeenkomsten op cruiseschepen te organiseren. Elke formule is combineerbaar met tal van extra's. Informeer u bij de divisie zakenreizen van Alltravel: (089) 46 43 42. Deze reisorganisator heeft diverse kantoren in België.



## HET ALBERTKANAAL: VOOR ZOETWATERZAKENLUI

U hoeft niet naar de wereldzeeën om op het water te vergaderen. Met een groep van minimum 10 personen kunt u te Kanne (Limburg) ook aan boord van een luxejacht. Die brengt u naar Maastricht, Luik of op verzoek ook naar een andere haven. Onderweg is er ruim tijd voor zakelijke gesprekken en voor een natje en een droogje.

Meer info vindt u op [www.boottrips.be](http://www.boottrips.be).

Deze formule is uitbreidbaar met bijvoorbeeld helikoptervluchten en een bezoek aan een slipschool. Voor deze incentiveformules op maat contacteert u Alltravel op (089) 46 43 42.



## TIPS & TRICKS *Plus*

# EVEN SNEL EEN MAILINGBRIEF SCHRIJVEN...?

### 1 **Waarover gaat het nu eigenlijk?**

Alvorens u de pen – of het klavier – ter hand neemt, stelt u zich een paar vragen.

Over welk product gaat het nu eigenlijk? Wat zijn de eigenschappen?

Zijn er varianten? Wat is er nieuw? U gebruikt het product, koestert en knuffelt het.

U moet het door en door kennen voor u er over kunt schrijven.

Hoe wil uw manager het product op de markt plaatsen? Als vervanger van een concurrerend product of als nieuwe oplossing voor een oud probleem? Als prijsskraker? Kortom, u moet weten wat de commerciële strategie is. En – misschien nog het belangrijkste – wie zijn de potentiële klanten voor dit product? Naar welke doelgroep richt u zich?

### 2 **Tijd voor bezinning**

U kent het product, u weet hoe het 'verkocht' moet worden, u hebt de doelgroep afgebakend. Nu staat u voor de cruciale vraag: is een mailingbrief het aangewezen middel om het product te lanceren? Misschien behaalt u met een persoonlijke presentatie, een telefooncampagne, communicatie via het internet of een advertentie betere resultaten. Wanneer is een brief aangewezen? Als u precies weet tot wie u zich richt. U wilt de boodschap zo persoonlijk mogelijk overbrengen. U wenst de communicatie eventueel te variëren in functie van verschillende klantengroepen. U hebt geen groot mediabudget. U hebt in het bedrijf mensen die uw brief telefonisch of persoonlijk kunnen opvolgen.

### 3 **Vertaal het product in voordelen**

U kiest voor een mailingbrief. Oké, aan de slag. Neem uw lijstje van producteigenschappen en vertaal ze in voordelen voor de klant. Als die een aspirine koopt, is dat niet omdat er acetylsalicylzuur inzit, wel omdat zijn hoofdpijn ervan verdwijnt. Elke klant is op zoek naar datgene waar hij zelf beter van wordt. En 'beter' vertaalt zich als; 'meer vrije tijd, een hoger rendement, een gelukkig vakantiegevoel, een prettige relatie met partner of collega', enz. Haal uit al deze voordelen één absolute topper. Wat is dé drijfveer van een klant om het product te bestellen? Bent u niet helemaal zeker of u op het goede spoor zit? Praat er dan over met de verkopers van uw bedrijf. Zij zullen u snel weten te vertellen met welk voordeel zij dit product aan de man zouden brengen.

### 4 **Het witte blad**

Daar zit u dan: heel wat voorbereiding achter de rug, maar wel met een wit blad of scherm voor uw neus. Denk aan uw mailingbrief als aan een persoonlijk verkoopgesprek. U hebt een binnenkomer nodig die onmiddellijk de interesse wekt. Plaats bovenaan uw brief een originele uitspraak of slogan

die aanzet tot het lezen van de hele brief. "Als u dit leest, zal u zich geen 100, maar wel 200% beter voelen" of nog: "Ook die administratieve rompslomp beu?". Daarna spreekt u uw lezer aan. Dat wordt minstens "Geachte" of "Mevrouw, Mijnheer". Veel beter is nog als u de naam van uw lezer kunt invullen. "Geachte Frans Brintjes" klinkt zoveel beter dan "Geachte Heer". Natuurlijk doet u dat alleen maar als u de juiste schrijfwijze van de naam kent.

### 5 **Oh ja, nu de brief nog**

Structureer uw boodschap in minstens drie delen. In paragraaf 1 wekt u de verwachting op. U beschrijft het probleem waar de klant al jaren mee worstelt. "Zou u niet bijzonder aangenaam verrast zijn als er nu een oplossing op de markt beschikbaar is?". Paragraaf 2 is er om die oplossing te beschrijven. Blijf niet te lang stilstaan bij de oplossing zelf, maar concentreer u op de vele voordelen die ze voor de lezer oplevert. "Beeldt u zich eens in hoeveel u hiermee zult besparen. Boek alvast twee weken met uw gezinnetje naar het zonnige Mallorca." U hebt de lezer hongerig gemaakt, nu moet u hem enkel nog tot actie bewegen. Daarvoor gebruikt u paragraaf 3. Laat bestellen, bellen of mailen. Doe er nog iets extra bij. "Bestelt u vóór 12 maart, dan krijgt u er nog die leuke lentemuts gratis bovenop." Vraagt u om een bestelling, maak het de lezer dan gemakkelijk. Voeg er een bestelformulier bij.

### 6 **En dan de PS**

Wat leest u het eerst in een brief? Inderdaad, het postscriptum. Maak daar altijd gebruik van. Herhaal het grootste voordeel of zet een extra aanbod onderaan de brief.

### 7 **Nog enkele trucs**

Treed binnen in de leefwereld van uw lezers. "Stelt u zich eens voor dat..." of nog "Zou u het niet prettig vinden om...". Werk met vragen, maar wel alleen die waarop de lezer "ja" moet antwoorden.



Zet de voordelen in het vet of onderlijn ze. Voeg een extra element aan uw brief toe. Een folder, een technische fiche. Wat altijd de aandacht trekt, is een bobbel in uw omslag. Pardon? Een kleine gadget doet wonderen. Neuzen gaan krullen van nieuwsgierigheid, vingers zullen in zeven haasten de enveloppe willen openen. Let er wel op dat uw boodschap in de brief krachtig genoeg is. Niet de gadget is belangrijk, wel hetgeen u wil vertellen.

#### **De vijf geboden van de mailingbrief**

1. De eigenschappen van een product worden vertaald in klantenvoordelen.
2. De taal en zinsbouw zijn eenvoudig. De zinnen hebben gemiddeld maximaal 10 woorden.
3. Het persoonlijk voordeel voor de lezer wordt samengevat in een headline bovenaan de brief.
4. De essentie van de boodschap wordt nog eens samengevat in het postscriptum. Hier kan ook een extra aanbod worden gedaan om de reactie van de lezer aan te moedigen.
5. De kernwoorden of -voordelen staan in het vet of zijn onderlijnd.

#### **Zeker gelezen... de postkaart**

Ansichtkaartjes sturen we als we op vakantie zijn. Maar wist u dat ze ook een krachtig reclamemiddel zijn? Ze vallen op, zijn direct en zijn voordeliger dan een mailing onder omslag.

#### **Op zoek naar nog meer tips voor een goede mailing?**

[www.schrijf.be](http://www.schrijf.be) is een uitstekend vertrekpunt.



#### **Al eens [www.assistantclub.be](http://www.assistantclub.be) aangeklikt?**

Zeker doen. Deze website werd speciaal ontwikkeld voor Management Assistants. Start hier uw zoektocht naar zowel professionele informatie als nuttige tips voor uw vrije tijd. Hoewel men volgens initiatiefnemer Gérard Vrancken nog hard aan de inhoud van de site sleutelt, waren we bij ons bezoek toch al verrast door de brede waaier diensten die er wordt aangeboden. Carrière evalueren? Seminarie organiseren? Efficiënter e-mailen? Relaties op het werk? Eindejaarsgeschenk kiezen? Hotelvakantie plannen? Fitter door het leven gaan? EHBO bij computer-crashes? U kunt het zo gek niet bedenken of [www.assistantclub.be](http://www.assistantclub.be) wijst u de weg. Duidelijke rubrieken met links naar honderden nuttige webadressen vormen het hart van deze site. En binnenkort zult u hier ook heel wat leuke prijzen kunnen winnen. Trouwens, nu al kan u via [www.assistantclub.be](http://www.assistantclub.be) heel wat voordelen in de wacht slepen. Toen wij langssurften, konden we exclusieve kortingen voor een beautyarrangement en voor heerlijke delicatessen op zak steken. Oh ja, vergeet u zich zeker niet te abonneren op de maandelijkse nieuwsbrief. U krijgt dan telkens één carriëretip en een heleboel informatie over het leven en welzijn van deze favoriete webstek. En u bent niet alleen, want vandaag al kijken 2000 van uw collega's uit naar het tijdstip waarop deze nieuwsbrief weer in hun elektronische brievenbus valt. Dus, als u even vijf minuten tijd hebt, ga dan op ontdekkingsstocht. Voor ons scoort deze site 9/10. Gérard Vrancken beloofde ons dat door het verder stroomlijnen van [www.assistantclub.be](http://www.assistantclub.be) binnenkort ook dat laatste puntje binnengehaald zal worden.

# “ TAKE A BREAK ”

## PLEZIER VOOR KLEIN EN GROOT

**De vakantie staat voor de deur. De kinderen staan te popelen om erop uit te trekken. En ook u wilt wel eens een dagje de geest “verluchten”. Waarom dan niet afstappen in één van deze kinderparadijzen? Over de grens en toch vlakbij. Avontuur verzekerd tegen een vakantieprijsje.**

### 1. Warner Bros, Movie World. Tweety verwacht u!

Op nauwelijks twee uur rijden van Brussel loopt u in Duitsland zomaar uw favoriete helden van het witte doek tegen het lijf: van Batman over Bugs Bunny tot Superman en Daffy Duck. En u neemt ook een blik achter de schermen van een grote filmstudio tijdens de “Movie Studio Tour”. De allerkleinsten worden opgewacht door Tweety en zijn vele vriendjes in het “Looney Tunes Land”. Krijgt u alles niet op één dag bekeken? Dan zijn het Tryp Hotel Centro en het Hotel Scandic niet veraf. Hebt u zin in een echt bijzondere belevenis? Dan reserveert u 2, 3 of 4 juli voor het grote Wild Wild West Feest of elke vrijdag en zaterdag tijdens de grote vakantie voor de Hot Summer Nights. Het park is dan ook extra lang open. De toegangsprijs voor dit unieke themapark is ook echt 's zomers: 23 euro voor een volwassene, 19 euro voor kinderen van 3 tot 11 en gratis voor peuters jonger dan 3. Let wel! In juli en augustus betalen volwassenen ook slechts de kinderprijs. Nog een goede reden om eens, naar dit bij ons iets minder bekende park, te trekken. Plaats van afspraak: Bottrop (Duitsland) aan de Rijn. **Meer info:**

[http://www.movieworld.de/movieworld/home/index\\_de.cfm?lg=de](http://www.movieworld.de/movieworld/home/index_de.cfm?lg=de)

### 2. 15 jaar Park Astérix. Bij Toutatis!

U neemt in Brussel de Thalys, stapt in Parijs over op een shuttle en nog geen twee uur later verwelkomen Astérix en Obélix u in hun jarig themapark te Plailly (Ile-de-France). Op het programma staan dit seizoen talloze onuitgegeven animaties en verrassingsevenementen. Wanneer u het splinternieuwe Gallische dorp verlaat, ontdekt u nieuwe uitdagingen in het Druïdenbos. Enkele voorsmaakjes: een knotsgek Druïdenlaboratorium en een acrobatisch parcours tussen de bomen. Wat mag u nog zeker niet missen? Er is de Menhir Express waar het voor de kleine en grote avonturiers hindernissen regent. Of zit u liever op de eerste rij bij de gladiatorenengevechten? Uw bloed zal alleszins stollen wanneer u op drijvende boeien de woeste Styx-rivier afdaald. En dat zal het evengoed bij de Goudurix, een grote achtbaan met 7 loopings. Laat u tot slot meevoeren door de spooktrein “Trans Demonium” naar de vergetelheid van de Middeleeuwse Stad. Toegangsprijs voor één dag: 32 euro vanaf 12 jaar, 23 euro van 3 tot en met 11 en gratis voor peuters onder 3. Let wel! Naar aanleiding van deze 15de verjaardag geniet u tijdens bepaalde periodes van leuke kortingen. Informeer u dus goed voor u vertrekt.

**Meer info:** <http://www.parcasterix.fr>

U reserveert tickets en arrangementen best op voorhand. Loop even langs in één van de kantoren van Alltravel – hoofdkantoor Bree (089) 46 43 42. U vindt nog andere leuke even-tussenuit-ideeën op [www.alltravel.be](http://www.alltravel.be).



### 3. Met Mickey aan tafel in Disneyland Resort Parijs

Disneyland Resort Parijs voorstellen, is zoiets als een open deur intrappen. Natuurlijk kent u dit fantastische themapark. Maar wist u dat u ook met Mickey en Pluto aan tafel kunt schuiven? Als dat geen verrassing voor de kinderen zou zijn... U kiest voor een ontbijt of lunch. Steeds bent u in het gezelschap van de grappigste



Disney-figuren. Samen op de foto, een handtekening vragen... het zijn onvergetelijke momenten. Vergeet zeker niet uw fototoestel mee te nemen. Oh ja, we

zouden het haast vergeten: wat staat er op het menu? 's Morgens een heus Amerikaans ontbijtbuffet met vele soorten broodjes, dagverse gebakjes, eieren, ham, worstjes, cornflakes, vruchtensappen en warme dranken. 's Middags en 's avonds wacht een smakelijk buffet met internationale specialiteiten u op. Voor de kleinsten is er een speciaal kinderbuffet. Andere “lekkere” arrangementen zijn het vieruurtje met Disney-figuren en een heuse Disney-verjaardagsparty. Alle arrangementen worden in supplement op het gewone inkomticket berekend. Volwassenen ontbijten vanaf 17 euro per persoon, kinderen aan 12 euro. Lunchen of dineren kan respectievelijk vanaf 30 en 15 euro. Voor een gewoon dagticket Disneyland Resort Parijs betaalt u vanaf 12 jaar 40 euro, kinderen van 3 tot en met 11 jaar 30 euro. Peuters onder de drie jaar kunnen gratis hun helden van het witte doek gaan bezoeken.

**Meer info:** <http://www.disneylandparis.com>

## WIE WORDT MANAGEMENT ASSISTANT OF THE YEAR 2004?

Als nummer 1 in het selecteren, rekruteren, uitzenden en begeleiden van managementondersteunend personeel zet Secretary Plus Management Support vanaf dit jaar haar schouders onder de verkiezing van “the Management Assistant of the Year”. Centraal in 2004 staat het thema ‘betrouwbaarheid’. Uit de recente enquête van Secretary Plus Management Support bleek dit zowel voor Managers als Management Assistants de belangrijkste competentie te zijn. Ze loopt dan ook als rode draad doorheen de hele wedstrijd: van verantwoording bij de inschrijving tot de mondelinge presentatie op het slotevenement. Tijdens de eerste selectieronde werden de motivatie en enkele harde vaardigheden – diploma, talenkennis, computerkennis – van alle kandidaten op basis van het inschrijvingsdossier beoordeeld. Dertig Management Assistants gingen door naar de tweede ronde. Op 24 april verdedigden ze zichzelf en hun competenties voor een vakjury. Nu volgt nog een selectieronde voor de 10 halve finalisten die uiteindelijk uitmondt in de grote finale op 7 oktober. Daar zullen de laatste vijf kandidaten naar de felbegeerde titel van ‘Management Assistant of the Year 2004’ dingen. Het publiek wijst dan samen met een vakjury de laureaat aan. Er staat de winna(a)r(es) niet alleen een mooie prijzentafel te wachten; een jaar lang zal hij of zij ook ambassadeur(drice) voor zijn/haar vakgebied zijn.

Meer weten? Een speciale website houdt u op de hoogte van alle ontwikkelingen. Surf meteen naar [www.managementassistantoftheyear.be](http://www.managementassistantoftheyear.be).

## BEDANKT!

Voor het organiseren van het evenement Management Assistant of the Year 2004 krijgt Secretary Plus Management Support de medewerking van de volgende sponsors:



## ENQUÊTE BENADRUKT BELANG PERSOONLIJKHEIDSKENMERKEN MANAGEMENT ASSISTANTS

Management Assistants moeten vooral betrouwbaar, discreet, efficiënt, flexibel en communicatief zijn. Technische vaardigheden en talenkennis komen slechts op de tweede plaats. Dat is de conclusie van de enquête die Secretary Plus Management Support bij 800 Managers en 400 Management Assistants hield. Opvallend is dat een traditionele vaardigheid als ‘typsnelheid’ door beide groepen bijzonder laag ingeschat wordt. Merkwaardige verschillen merken we op bij de rubrieken ‘belang voorkomen’, ‘time management’, ‘stress management’ en ‘leiding geven’.

De volledige resultaten hebben we voor u samengevat in een handige brochure. Die is beschikbaar in uw regionale vestiging van Secretary Plus Management Support of kunt u via mail aanvragen: [info@secretary-plus.be](mailto:info@secretary-plus.be).





## Q\*FOR LABEL BEWIJST KWALITEIT

Na een strenge procedure kreeg Secretary Plus Management Support onlangs het kwaliteitslabel Q\*For toegekend voor haar diensten van werving & selectie. Dat was meteen een beloning voor de jarenlange inzet van alle medewerkers. Want de scherprechters van dienst waren de klanten zelf. Zij kregen een tiental aspecten van de dienstverlening van Secretary Plus Management Support voorgelegd en werden gevraagd om die te beoordelen.

Het resultaat? 93% drukte zijn algemene tevredenheid uit. Meteen een mooie verklaring waarom Secretary Plus Management Support uitgegroeid is tot de absolute nummer 1 in haar vakgebied. En met het Q\*For label kan het alleen nog maar hogerop. In het kader van de reglementering op de dienstencheques recupereren bedrijven uit het Vlaamse Gewest door dit label tot 50% van de gefactureerde bedragen voor werving & selectie.

**Meer info?** Neem contact op met uw regionale vestiging van Secretary Plus Management Support of bel naar (02) 600 70 00.



## Secretary Plus Management Support nu ook te Wavre

Op 13 april openden Office Manager Véronique Jacques en Consultant Virginie Waroux voor het eerst officieel de deuren van "hun" Secretary Plus Management Support kantoor te Wavre. Samen staan ze klaar om de bedrijven uit Waals-Brabant te ondersteunen met managementondersteunend personeel.

U kan hen bereiken:  
Chaussée de Louvain, 14  
1300 Wavre  
tel. (010) 23 80 40  
fax (010) 23 80 49  
Wavre@secretary-plus.be



Virginie Waroux en Véronique Jacques

### Secretary Plus Brussel is verhuisd

Sinds kort vindt u het Brusselse kantoor van Secretary Plus Management Support op een nieuw adres:  
Stefaniaplein 6, 1050 Brussel  
Telefoon, fax en e-mail blijven ongewijzigd:  
tel. (02) 346 44 64, fax (02) 346 49 14,  
brussel@secretary-plus.be

### Ook ons kantoor in Aalst is verhuisd

Hier kan u ons vinden:  
Stationsstraat 6, 9300 Aalst  
Telefoon, fax en e-mail blijven ongewijzigd:  
Tel. (053) 76 61 30, fax (053) 70 87 43,  
aalst@secretary-plus.be

## Secretary Plus-vestigingen

### Hoofdkantoor

Luchthavenlaan 10, 1800 Vilvoorde  
Tel. (02) 600 70 00, fax (02) 600 71 09  
info@secretary-plus.be  
www.secretary-plus.com

### Vestigingen

• **AALST**  
Stationsstraat 6  
9300 Aalst  
Tel.: (053) 76 61 30  
Fax: (053) 70 87 43  
aalst@secretary-plus.be

• **KORTRIJK**  
Doorniksewijk 49  
8500 Kortrijk  
Tel.: (056) 25 29 22  
Fax: (056) 21 89 98  
kortrijk@secretary-plus.be

• **ANTWERPEN**  
Britse Lei 80  
2000 Antwerpen  
Tel.: (03) 800 40 50  
Fax: (03) 800 40 59  
antwerpen@secretary-plus.be

• **LEUVEN**  
Vaartstraat 66  
3000 Leuven  
Tel. (016) 23 60 42  
Fax (016) 29 21 80  
leuven@secretary-plus.be

• **BRUSSEL**  
Stefaniaplein 6  
1050 Brussel  
Tel.: (02) 346 44 64  
Fax: (02) 346 49 14  
brussel@secretary-plus.be

• **MECHELEN**  
Korenmarkt 45  
2800 Mechelen  
Tel.: (015) 45 09 70  
Fax: (015) 29 15 19  
mechelen@secretary-plus.be

• **GENT**  
St-Jacobsnieuwstraat 50  
9000 Gent  
Tel.: (09) 233 25 28  
Fax: (09) 233 95 70  
gent@secretary-plus.be

• **SINT-NIKLAAS**  
Ankerstraat 65  
9100 Sint-Niklaas  
Tel.: (03) 780 53 93  
Fax: (03) 766 19 86  
stniklaas@secretary-plus.be

• **HASSELT**  
Leopoldplein 21  
3500 Hasselt  
Tel.: (011) 26 96 86  
Fax: (011) 32 48 36  
hasselt@secretary-plus.be

• **WAVRE**  
Chaussée de Louvain 14  
1300 Wavre  
Tel.: (010) 23 80 40  
Fax: (010) 23 80 49  
wavre@secretary-plus.be

• **HERENTALS**  
Grote Markt 22  
2200 Herentals  
Tel.: (014) 25 81 00  
Fax: (014) 23 70 57  
herentals@secretary-plus.be

• **LIEGE**  
binnenkort

MANAGEMENT SUPPORT  
**SECRETARY**  
Plus