

Alleen winnen telt

Wieteke Cramer 21 jaar, schaatser in de het team van DSB Bank, verdient naast een basisloon een premie per gewonnen wedstrijd.

Door Marjolein te Winkel

“Dit is het eerste jaar dat ik in een commerciële ploeg schaats. Hiervoor zat ik bij de KNSB, maar mijn team stopte ermee. Ik kon wel verder bij de KNSB, maar dan zou ik alleen onkostenvergoeding krijgen. De DSB-ploeg bood me een plaats aan in hun team.

Ik ben fulltime bezig met schaatsen. Het is een bijkomstigheid dat ik er geld mee verdien. Ik krijg een basissalaris dat laag is, in vergelijking met wat andere schaatsers verdienen. Bij gewonnen wedstrijden kan ik premies verdienen. Afgelopen zomer raakte ik overtraind en kreeg ik de ziekte ban Pfeiffer. Ik ben nu nog niet goed genoeg om veel premies binnen te halen omdat ik op mijn oude niveau moet komen. Volgend jaar denk ik dat ik weer mee kan draaien met de besten van Nederland.

DSB heeft heel duidelijk aangegeven dat ze met die premies werken. Maar het is niet uniek in de schaatswereld. Andere ploegen geven ook premies als je een grote wedstrijd wint, maar bij DSB zijn de premies wat hoger en is het basissalaris wat lager.

Topsport is heel hard. Als je het niet haalt, heb je pech. En je verliest vaker dan je wint. Je moet onwils gedisciplineerd zijn. Daarnaast moet je mentaal heel sterk zijn, anders red je het niet, hoe goed je ook bent in de sport. Hoe ouder ik word, hoe moeilijker ik het vind. Waarom ging die bocht niet goed, hoe deed ik dat de vorige keer? Vroeger was ik onbevangen, ging ik vol gas.”

De lat ligt hoog

Melanie Mols, 30 jaar, accountmanager Boomerang Media, kan een bonus verdienen als ze de vastgestelde targets per jaar haalt.

Door Marjolein te Winkel

“Tien jaar geleden begon Boomerang met gratis kaartjes in cafés. In de loop van de jaren zijn er meer netwerken bijgekomen, bijvoorbeeld middelbare scholen, universiteiten en schouwburgen. We hebben nu ook posters en viltjes waar bedrijven op kunnen adverteren.

Twee jaar geleden ontmoette ik een van de eigenaren van Boomerang. Ik kreeg een baan aangeboden als accountmanager. Daarvoor werkte ik vier jaar bij de International Herald Tribune.

Ik heb contact met mediabureaus, reclamebureaus en bedrijven. De meest uiteenlopende bedrijven adverteren op onze kaarten. Naast reclamekaarten hebben we ook redactionele kaarten. We krijgen stápels aanbiedingen van kunstenaars die wel op de kaartjes willen. Iedere twee weken worden in heel Nederland de kaartenballen ververst.

Aan het begin van ieder jaar wordt vastgesteld wat je het komende jaar moet bereiken. Per kwartaal kun je een deel van je target halen, waarvoor je een bonus krijgt. Als je niet ieder kwartaal het doel hebt bereikt, maar op jaarbasis wel genoeg klanten hebt gekregen, kun je aan het eind van het jaar toch een bonus over het hele jaar krijgen. Vorig jaar was ik de enige die de bonus over het hele jaar had. Pure mazzel. Want het is niet eenvoudig om aan de targets te voldoen, de lat wordt vrij hoog gelegd. Het is voor mij ook geen extra stimulans. Ik wil mijn werk gewoon goed doen en ervan genieten.”

Extraktje is prettig

Theo van der Putten, 38 jaar, werkplaatschef bij Carglass in Helmond, krijgt een bonus als de vastgestelde doelstelling wordt behaald en ontvangt daarnaast per klus een toeslag, afhankelijk van de zwaarte van het werk.

Door Marjolein te Winkel

“Wij helpen onze klanten dag en nacht, in de werkplaats en op locatie. ’s Nachts kunnen mensen bellen ingeval van nood. Degene met nachtdienst kan dan ter plaatse een nieuwe ruit of een noodruit in de auto zetten. Over het algemeen moet je in een week dat je nachtdienst hebt vijf tot tien keer op pad. Ik heb wel eens meegemaakt dat in een wijk verschillende achterruiten waren vernield. Allemaal door dezelfde mensen. En er was niets gestolen, het was puur vandalisme. Bij dit soort acties kunnen mensen van streek zijn en proberen we ze gerust te stellen. Het is natuurlijk nooit leuk als je halve auto gesloopt is.

Ieder jaar stellen we een aantal doelen waar we op beoordeeld worden. Klantvriendelijkheid, mobiliteit, dat zijn belangrijke dingen. Als we de doelstellingen halen, krijgen we een bonus. We doen ons best en de beloning ervoor inspireert ons om dat te blijven doen.

Daarnaast krijgen we een toeslag voor iedere ruit die we zetten. Afhankelijk van de klus, want voor een voorruit krijg je meer dan voor een zijruit. Maar het gaf voor mij de doorslag om hier bij Carglass te komen werken. Want ik zag altijd: je werkt om te leven, maar je leeft niet om te werken. En aan het eind van de maand is het toch leuk om een extra centje te hebben.”

Het is hard bikkelen

Inge Dirksen, 20 jaar, werkt als coördinator bij fondswerver Corris, verdient basissalaris en een bonus op basis van prestaties van haar team.

Door Marjolein te Winkel

“Dit is het allerleukste werk dat ik ooit gedaan heb. Ruim een jaar geleden ben ik begonnen bij Corris. Dit bedrijf doet de fondsenwerving voor non-profitorganisaties. We staan op stations en in de grote steden om voor verschillende goede doelen donateurs te werven. Corris is een heel jong bedrijf met medewerkers tussen de 18 en 26 jaar. De sfeer binnen het bedrijf is een van de dingen die het werk zo leuk maken.

Onze medewerkers krijgen per donatie een bepaald aantal punten. Ze kunnen maximaal drie punten per donatie krijgen. Vanaf vijf punten op een dag krijgen ze een bonus, met een maximum van 15 punten. Maar dat laatste komt niet veel voor. Iedereen krijg ook een behoorlijk hoog basissalaris, zeker vergeleken met telemarketingbaantjes. Om dit werk goed te doen moet je commercieel inzicht hebben. Maar het heeft ook maatschappelijke meerwaarde. Het gaat om goede doelen waarvoor je je best doet. En het is bikkelen, hoor. Veel van de afvallers houden het niet vol vanwege de kou. Ze staan de hele dag buiten.

Ik maak veel mee tijdens mijn werk. Na de moord op Pim Fortuyn werkten we voor Vrienden van de Otter. Ons werd verweten dat wij schuldig waren aan die moord. Ook een voorval waar ik van schrok: een poosje geleden stonden we in een winkelstraat en was ik getuige van een roofoverval op een winkel. En van potloodventers kijk ik inmiddels niet meer op; daar heb ik er al meer dan twintig van voorbij zien komen.”

Bedrijfsfundament

Freddy Eikelboom, 32 jaar, verkoopleider bij Euroboek/ECI, krijgt naast een basissalaris een bonus, die gebaseerd is op de prestaties van zijn team.

Door Marjolein te Winkel

“De vertegenwoordigers van Euroboek/ECI verdienen een bonus per geworven klant. Die bonus komt bij het vaste salaris, dat een procent of vijf boven het minimumloon zit. Een goede vertegenwoordiger kan het basissalaris verdubbelen of zelfs verdrievoudigen. Vooral als je een jaartje of 17, 18 bent en het basissalaris laag is, trekt dat geld enorm aan. Iedereen komt hier in de eerste plaats voor het geld werken. Ik durf zelfs te zeggen dat het prestatieloon het fundament van het bedrijf is. Euroboek/ECI is een onderdeel van mediaconcern Bertelsmann AG, die onder andere ook RTL4 en 5 onder zijn hoede heeft. Euroboek/ECI heeft zes vestigingen in Nederland en een in België. De vertegenwoordigers spreken mensen op straat of thuis aan en geven informatie over Euroboek/ECI. De mensen kunnen ter plekke lid worden. Mijn taak is om de teams te leiden, om het maximale uit de vertegenwoordigers te halen. Ik zorg voor een goede sfeer binnen de teams. Daarnaast let ik goed op hoe de vertegenwoordigers met hun werk bezig zijn. De kans bestaat dat sommigen zich helemaal over de kop werken om maar zo veel mogelijk bonus op te strijken. Ze hebben zichzelf niet in de hand en belanden zo thuis. Dat is de schaduwzijde van het prestatieloon. Mijn taak is om dat te voorkomen. Mijn bonus is gebaseerd op de prestaties van het team. Als mijn vertegenwoordigers goed presteren is dat mede dankzij mijn leiding. En daar word ik voor beloond.”

Twee keer een bonus

Nanda Bartels, 30 jaar, personeelsfunctionaris van Ikea Amsterdam, krijgt naast een basissalaris eens per jaar een prestatiegerelateerde bonus en een loonsverhoging afhankelijk van de prestaties van het jaar ervoor.

Door Marjolein te Winkel

“In mei 2000 kwam ik op sollicitatiegesprek bij Ikea. Ik werkte toen als filiaalmanager bij lingeriewinkel Hunkemöller. De sfeer was daar heel hiërarchisch. Bij Ikea heerst juist een heel losse sfeer. We tutoyeren elkaar allemaal. Iedereen draagt hier een naambordje en sinds ongeveer een jaar draagt iedere werknemer, ook op kantoor, bedrijfskleding. De losse sfeer heeft voordelen en nadelen. Alle medewerkers hebben een grote verantwoordelijkheid. Het nadeel is dat je soms niet weet wie waarvoor verantwoordelijk is. Niet iedereen zou hier gelukkig kunnen zijn, je moet er echt helemaal voor gaan. Ikea streeft naar gelijke behandeling van alle werknemers. Iedereen wordt individueel beoordeeld op de prestaties van het afgelopen jaar. Er zijn vier categorieën: onvoldoende, volgens verwachting, boven verwachting en ver boven verwachting. Per categorie kun je een aantal procenten bonus krijgen. Ik vind dat een hele goeie manier om mensen te stimuleren. Ik vind zelfs dat de percentages wel wat hoger mogen. Nu is het hoogste 4 procent. Misschien wordt het in de toekomst nog verhoogd, dit systeem staat pas in de kinderschoenen. In augustus krijgen alle werknemers een bonus, als aan alle criteria is voldaan. Goede omzet, klantvriendelijkheid, etc. Ikea kiest hierbij duidelijk voor een gelijke bonus voor iedereen, omdat we met z'n allen gaan voor de winkel.”

Geld is niet alles

Bob van de Vooren, 28 jaar, accountmanager bij Onetomarket, verdient naast een basissalaris een bonus voor elke nieuwe klant en een percentage over de gerealiseerde omzet.

Door Marjolein te Winkel

“Ik heb een hekel aan haantjesgedrag en helaas kom je dat maar al te vaak tegen in de internetwereld. Vooral een aantal jaren geleden, toen internet op zijn hoogtepunt was, ging het bij veel mensen alleen om zo veel mogelijk geld verdienen. Ik heb genoeg jongens gezien die er aan onderdoor gingen. Belangrijk aan een baan is voor mij de uitdaging van het werk, de dienst die je verkoopt en de sfeer van een bedrijf.

Ik werk twee maanden bij Onetomarket. Het bedrijf houdt zich bezig met internetmarketing. We zorgen ervoor dat de websites van onze opdrachtgevers hoge posities behalen in de zoekmachines. Hierdoor worden die sites beter bezocht. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan, want zoekmachines wisselen regelmatig van criteria om sites wel of niet te tonen.

Mijn taak is onder andere contact leggen met nieuwe klanten. Daarvoor bel ik veel, licht ik bedrijven voor over onze diensten en ben ik vaak op pad. Het contact met al die mensen motiveert me enorm. Ik ontmoette een man die ondanks een dwarslaesie zijn werk bleef doen. Door zulke ontmoetingen realiseer ik me wat belangrijk is in het leven.

Ik vind het heel goed dat ik beloond wordt voor goed werk. Maar geld is niet het belangrijkste. Als je te veel voor het geld gaat, merkt de klant dat onmiddellijk. Het werkt averechts. Ik sport veel, binnenkort doe ik een cursus mediteren. Zo neem ik afstand van mijn werk.”

Iedereen wil de beste zijn

Jan Thuijs, 27 jaar, manager Alfa Romeo bij autobedrijf Van Asselt, krijgt een bonus op basis van aantallen verkochte auto's en marges op verkoopprijzen.

Door Marjolein te Winkel

“Van Asselt heeft tien vestigingen in Nederland. Wij verkopen Alfa Romeo, Fiat, Lancia en de Fiat-bedrijfswagens. Daarnaast hebben we exclusieve auto's, Ferrari bijvoorbeeld. Het aanbod van exclusieve auto's wisselt. Ik ben sinds een half jaar manager Alfa Romeo voor alle vestigingen van het bedrijf. Ik heb het aanspreekpunt voor alle verkopers. In ben betrokken bij het vaststellen van de inruilprijzen. Daarnaast onderhoud ik het contact met bedrijven die grote bestellingen bij ons doen. Onze verkopers krijgen een goed basissalaris, waarvoor hard gewerkt moet worden. Daarnaast krijgen ze bonussen. Die worden gebaseerd op het aantal verkochte auto's en op de marges van de verkoopprijzen. De hoogte van de marges hangt af van de verkoopprijzen. Een schuifdak of leren bekleding bijvoorbeeld, verhoogt de marge.

Uiteindelijk kan de bonus oplopen tot 85 euro per auto. Ieder kwartaal wordt die bonus uitbetaald. Soms is dat gelijk aan een maandsalaris, dat is toch mooi meegenomen. Het werkt heel stimulerend. Iedere week vergaderen we en wordt bekend gemaakt hoeveel auto's er zijn verkocht, en door wie. Er is geen concurrentie onderling, maar wel competitie. Iedereen is tot het uiterste gemotiveerd om zo veel mogelijk auto's te verkopen en zo boven aan het lijstje te staan. Het gaat soms zelfs zo ver dat de verkopers net voor de vergadering de laatste verkoopcijfers doorgeven, om toch die eerste plaatst te halen.”