

Noorse uitvinding. De timmerman Thor Bjørklund patenteerde in 1925 de Osthøvel. Hij liet zich volgens zeggen inspireren door de houtschaaf. De schaar is dan ook vooral populair in Scandinavië en Nederland. De Consumentenbond probeerde vier kaasschaven van 3 tot 25,50 euro, maar geeft deze keer geen punten.— *Bart Rost*

1 Boska

Vanaf € 9,50

De Mercedes onder de kaasschaven. Schaaft als een dolle en is superscherp. Ligt fijn in de hand.

Geen minpunten.



2 Cuisipro

Vanaf € 25,50

Plakdikte is in te stellen. Is vlijmscherp en schaaft uitstekend.

De Cuisipro is flink aan de prijs.



3 Flying Tiger

Vanaf € 3

Simpel, maar goed genoeg.

Ligt niet heel lekker in de hand en is minder scherp dan de duurdere schaven.



NIEUWE BAAN

'Net als een brugpieper'

Elize Brolsma (31) is net begonnen als pr- en communicatiespecialist bij **Werkspot.nl**, een platform waarop vakmensen zich aanbieden. Ze woont in Utrecht.

„Ik heb drie sollicitatierondes gehad voor ik werd aangenomen, dus ik vond mijn eerste week heel spannend. Ik voelde me een brugpieper die voor het eerst naar school moest. Je hoopt maar dat de sfeer in het bedrijf klopt bij het beeld dat je erbij hebt. De eerste dagen werd ik wegwijs gemaakt in het kantoor: veel handen schudden. Mijn team had speciaal voor mij de eerste dag een lunch buiten de deur georganiseerd. De rest van de week ben ik aangeschoven bij mensen die ik nog niet kende, zo leer je nieuwe collega's het snelst kennen. Ik heb ook aan belangrijke mensen binnen het bedrijf gevraagd om de eerste week even met mij te willen zitten, zodat ik hun visie en ideeën over het bedrijf hoorde. Daar reageerde iedereen heel positief op.”

3 Weiger taken die je niet wilt doen

Had je in je oude functie een hekel aan de telefoon opnemen, zorg dan nu dat je niet opnieuw zo'n taak krijgt. Juist de eerste weken heb je invloed op je functie. Vandenaabeele: „Krijg je van iemand een taak waarvan jij je afvraagt of die bij jouw functie hoort, stel je dan wat afwachtend op. Zeg nooit direct 'nee', maar geef bijvoorbeeld aan dat je eerst wilt overleggen met je leidinggevende of je dit wel of niet zult oppakken.” Je kunt in de prille fase als 'naïeve beginnening' ook aan de andere kant bijsturen. „Schuif jezelf naar voren”, zegt Vandenaabeele. „Vraag of je mag deelnemen aan het overleg, of mee mag naar de klant bij wijze van inwerktraject.”

4 Wees niet te nederig

Als mensen iets spannend vinden, straalt dat door in hun lichaamstaal. Groen: „Word je voorgesteld aan een belangrijk persoon, dan hebben veel mensen de neiging in een 'lage sta-

tus' te schieten: je kleiner maken, op het puntje van je stoel gaan zitten, nederig kijken en oogcontact vermijden. Maar er is geen reden om bescheiden te doen. Je bent nieuw, mag een overtuigende, zelfverzekerde indruk maken.” Wees dus jezelf: maak grapjes en laat je persoonlijkheid zien. „Bedenk: ze hebben jou uitgekozen uit alle sollicitanten en straal dat uit.”

5 Regel zelf de praktische zaken

De eerste werkdag is bijna om en je hebt nog geen mailaccount of laptop van de zaak. Zeur niet en wacht niet stillerjes af, regel het zelf. „Ga naar de ondersteunende diensten en zoek uit wie je moet hebben”, zegt Vandenaabeele. „Zo maak je gelijk kennis met mensen die je in de loop van de tijd vast vaker moet hebben. Het staat ook lekker proactief.”

6 Zie het als een proeftijd

„Blijf nadenken: wil ik deze baan wel”, zegt Groen. „Het gaat er niet al-

DE CIJFERS

- 64% krijgt een nieuwe functie op hetzelfde niveau als de vorige baan, 21% gaat een functieniveau vooruit en 15% achteruit.
- Mensen in het onderwijs of transport wisselen minder vaak van baan.
- 50% van de werknemers die van baan wisselt komt terecht buiten hun vorige sector
- Hoe ouder, hoe minder vaak je van werkgever wisselt: 5% van de 55-64-jarigen wisselden tussen 2012-2014 van baan, tegen 40% van de 16-24-jarigen.

leen om dat zij jou leuk vinden, jij moet het ook naar je zin hebben.” Past de cultuur bij je? Als je dat durft te bedenken, sta je er ook relaxter in. „Zelfs al zou het floppen, dan is er altijd ergens anders een nieuwe baan.”

Voor leidinggevenden

1 Betrek je team in je plan

Vandenaabeele: „Plan na je eerste maand een overleg met al je medewerkers, waarbij je vertelt over je eerste dagen. Wat is je opgevallen en wat is jouw plan voor deze afdeling? Medewerkers willen weten waar ze aan toe zijn. Hoe beter je laat zien dat je hun manieren en gebruiken kent, hoe meer ze ook van je aannemen als je het wilt veranderen. Het maakt je argumenten sterker.”

2 Communiceer gewelddoos

Na je eerste twee weken wil je als leidinggevende wat veranderingen doorvoeren. Hoe doe je dat zonder dat iedereen steigert? Groen: „Je kunt

de tactiek 'gewelddoos communiceren' toepassen. De tactiek bestaat uit vier stappen.

„Eerst benoem je zo neutraal mogelijk een observatie. 'Goh, ik zie dat jullie om half vier naar huis gaan.' Dan vertel je over je gevoel: 'Het maakt me onrustig omdat ik bang ben dat het werk niet afkomt.' Dan vertel je de behoefte die je voelt: 'Ik zou graag willen dat het werk afkomt.' En dan het verzoek: 'Willen jullie tot vijf uur blijven?' Dat is een heel andere boodschap dan: 'Jullie vertrekken te vroeg, dus blijf voortaan langer.'”

3 Ontmantel je vijanden

Vandenaabeele: „Mogelijk hebben collega's op jouw rol geaasd, maar hebben ze de functie niet gekregen. Ga ervan uit dat je door een aantal mensen met argusogen wordt bekeken.” Hoe ga je daarmee om? Groen: „Ga gesprekken aan en vraag gerust wat de ander ervan vindt dat je op die plek bent gekomen. Blijven ze kortaf, laat het dan gaan. Sommigen moeten gewoon wennen.”