

# Nooit meer sollici- teren

Hoe je jouw droombaan vindt  
op de verborgen arbeidsmarkt

GREGOR NOLTES

“Ongecompliceerd en fris. Ik wil blijven doorlezen.”

Amber Schothorst

“Een handleiding voor iedereen die kansen voor zichzelf wil creëren.”

Juliën Reincke

Je speelt het verkeerde spel.  
Dat is niet jouw schuld. Maar het is wel jouw uitdaging.

# Voorwoord

Je zit vast in een baan die je niet meer uitdaagt. Je weet precies wat je wilt: een functie bij een startup, scaleup of MKB waar jouw ervaring écht telt. Waar dingen bewegen. Waar jij het verschil maakt.

Maar elke keer als je solliciteert, verdwijnt je cv in een zwart gat. Of je hoort: 'We zoeken iemand met meer (sector)ervaring.' Of: 'We gaan met een andere kandidaat verder.'

Herkenbaar?

Dan is deze gids voor jou.

Niet omdat je niet goed genoeg bent. Integendeel. Maar omdat traditioneel solliciteren niet werkt voor de overstap die jij wilt maken.

Startups en MKB-bedrijven zijn vaak wél op zoek naar mensen. Maar ze zijn te onderbezet om een vacature te schrijven, uit te zetten en te verwerken. Of ze zijn zich nog niet bewust van het probleem dat jij komt oplossen.

De baan bestaat — maar de vacature niet.

Dat is geen nadeel. Dat is jouw kans.

Deze gids beschrijft de **Job Maker Methode**: hoe je zonder sollicitatie, zonder netwerk in de juiste sector en zonder dat iemand erom vraagt, toch aan tafel komt. Hoe je een gemis blootlegt bij een bedrijf dat jou nog niet kent, en jezelf presenteert als de oplossing.

Je bent geen baanzoeker.

Je bent een baanmaker.

Een Job Maker.

Ik heb deze methode niet bedacht achter een bureau. Ik heb hem geleefd — van mijn eerste eigen gecreëerde stage bij Rockstart tot de baan bij Aimforthemoon die

ik creëerde terwijl ik een jaar eerder was afgewezen via de reguliere sollicitatieprocedure. De teller staat nu op vijf banen waar géén vacature voor bestond.

Elk hoofdstuk is een les. Elke les is voor mij een test geweest. Jij gaat daar nu de vruchten van plukken.

Groeien door te blijven testen en te leren van wat er vervolgens gebeurt.

Dat is de kern van de Job Maker Methode.

Veel plezier!

*Gregor Noltes*  
*Zeist, 2024*

## Het verkeerde spel

### **Les 1. Geen vacature betekent nog niet dat er geen baan is.**

30 december 2010. Ik ben net afgestudeerd. Drie maanden op zoek naar een baan. Sollicitatiebrieven gestuurd, met weinig respons. Ik heb twee gesprekken gehad — waarvan één bij Ernst & Young. Niets sprak me aan.

Ik zit aan mijn keukentafel met Het Financieele Dagblad. Er staat een interview in met Oscar Kneppers. Hij gaat startups helpen in de eerste 1000 dagen van hun bestaan. Rockstart heet het.

Met elk woord groeit mijn enthousiasme. Als ik het artikel uitgelezen heb, giert de adrenaline door mijn lijf. Dit is precies wat ik wil.

Er is geen vacature. Er is niet eens een bedrijf — Oscar is net begonnen. Maar ik besluit: ik ga bij Rockstart werken.

Dit is de eerste les van de Job Maker Methode.

De meeste professionals zoeken een baan via vacatures. Ze wachten tot er iets beschikbaar is, sturen hun cv op, en hopen dat ze opvallen tussen tientallen anderen. Ze spelen het spel van de poortwachter.

Job Makers doen het anders. Ze kijken niet naar wat er is. Ze kijken naar wat er nodig is.

Startups, scaleups en MKB-bedrijven groeien snel. Ze hebben altijd te weinig tijd en te weinig mensen. Ze weten zelf vaak niet wat ze nodig hebben tot het probleem en de oplossing hen getoond wordt.

Jij kunt ze laten zien wat ze nodig hebben.

Dat begint niet met een sollicitatiebrief. Dat begint met een goed verhaal.

## **Les 2. Maak je doel zo klein mogelijk.**

Bij Rockstart werken is voor mij een groot doel. Hoe maak ik dat kleiner? Ik stuur Oscar een mailtje. Ik vraag hem hoe ik betrokken kan raken.

Meer niet. Geen vijfjarenplan. Geen uitgewerkte propositie. Gewoon een eerste stap.

Hij reageert positief. Ik mag op gesprek komen.

Dit is het mechanisme dat job makers instinctief begrijpen en baanzoekers structureel overslaan: de eerste stap moet klein genoeg zijn om vandaag te zetten.

De meeste mensen wachten tot ze 'klaar zijn'. Tot hun cv sterk genoeg is. Tot ze het perfecte verhaal hebben. Tot het goed genoeg voelt.

Dat moment komt niet. Zet de kleine stap. Kijk wat er gebeurt. Stel dan de volgende stap bij.

Maak elke actie zo klein mogelijk. Zie alles als een test. Als iets niet werkt, probeer je gewoon iets anders.

## **Les 3. Zie een rol voor jezelf — ook als niemand erom vraagt.**

In het gesprek met Oscar wordt het duidelijk: hij is net begonnen en wil in eerste instantie alleen werken. Er is geen budget voor een medewerker. Er is geen vacature. Er is nauwelijks een bedrijf.

Ik zeg: met twee mensen kun je meer dan alleen. Hij waardeert mijn ondernemende houding.

We komen uit op een aangedikte stagevergoeding voor drie dagen per week. Ik blijf drie dagen in een koffiezaak werken om rond te komen.

Dit is de kern van de Job Maker Methode: je presenteert jezelf niet als kandidaat voor een vacature. Je presenteert jezelf als de oplossing voor een probleem dat het bedrijf zelf nog niet scherp heeft geformuleerd.

Oscar had geen vacature. Hij had een gemis — hij was beperkt in wat hij kon doen in zijn eentje. Ik maakte dat gemis zichtbaar en bood mezelf aan als oplossing.

Dat is Job Making.

## Hoe Job Makers denken

### **Les 4. Werk met een vergezicht.**

Rockstart wist op dag één niet precies wat het zou worden. Het vergezicht was er — startups helpen in de eerste 1000 dagen van hun bestaan — maar de weg ernaartoe was onbekend.

Dat is precies goed.

Een te scherp plan is een gevangenis. Een te vaag plan is chaos. De sweet spot is een richting die inspirerend genoeg is om energie erop te zetten, maar open genoeg om te buigen als de werkelijkheid dat vraagt.

Hetzelfde geldt voor jou. Je hoeft niet op dag één te weten hoe je carrière er over vijf jaar uitziet. Je hoeft alleen te weten in welke richting je wilt bewegen, en bereid te zijn de weg ernaartoe continu bij te stellen.

Vastzitten is niet het gevolg van een slecht plan. Vastzitten is het gevolg van vasthouden aan een plan dat niet meer aansluit bij jouw behoeften.

### **Les 5. Herhaal, herhaal, herhaal.**

Oscar praatte vanaf dag één over zijn vergezicht. Elke dag. Tegen iedereen die het maar wilde horen. Op elk podium, in elk interview, in elk gesprek. Ik vond het verbazingwekkend hoe met elke herhaling meer mensen betrokken wilden raken.

Dit is wat job makers begrijpen en baanzoekers missen: je verhaal wordt sterker als je het blijft vertellen.

Niet in één grote pitch aan de juiste persoon. Maar in tientallen kleine gesprekken aan iedereen die het wil horen.

Elke keer als jij uitlegt wat jij zoekt, wat jij kunt, en welk probleem jij oplost — groeit

de kans dat iemand zegt: 'Dat is precies wat wij nodig hebben.' Of: 'Ik ken iemand die dat nodig heeft.'

Jouw verhaal is je sterkste instrument. Herhaal het, herhaal het, herhaal het.

## **Les 6. Perceptie is realiteit.**

Rockstart leek van buitenaf groter dan het was. We maakten goede foto's van gesprekken en events. We schreven op het blog alsof we al meerdere jaren bestonden. We zeiden niet: 'Wij gaan startups helpen.' We zeiden: 'Wij helpen startups.'

Eén ander woord, maar een wereld van verschil.

Als baanmaker doe jij hetzelfde. Je presenteert jezelf niet als iemand die 'op zoek is naar een nieuwe uitdaging'. Je presenteert jezelf als iemand die een specifiek probleem oplost.

Je zegt niet: 'Ik wil graag werken in de duurzaamheidssector.'

Maar: 'Ik help duurzame groeibedrijven om hun commerciële propositie scherper te krijgen en nieuwe klanten te winnen.'

Je komt iets brengen, niet iets halen.

## **Les 7. Wees flexibel genoeg om je plannen te wijzigen.**

Rockstart begon met het plan om een documentaire te maken, maar dat veranderde in een startup accelerator. Deze groeide uit tot een van de succesvollste accelerators van Europa. Geen van die koerswijzigingen was van tevoren gepland.

Job Makers weten dat de beste kansen zelden eruitzien zoals verwacht. Ze zijn bereid om de definitie van wat ze zoeken bij te stellen als er iets beters voorbij komt.

Baanzoekers hebben een functietitel in hun hoofd. Als die titel niet beschikbaar is, zien ze niets.

Kijk niet naar titels. Kijk naar problemen die jij kunt oplossen. Die komen in veel meer vormen dan je verwacht.

## De methode in de praktijk

### **Les 8. Weet wat je niet weet.**

Toen Rockstart besloot een startup accelerator te worden, had niemand van ons dat ooit gedaan. We keken naar wat andere accelerators deden, identificeerden de gaten in onze kennis, en gingen die gaten vullen.

Dat lijkt vanzelfsprekend. Het is het niet.

De meeste professionals die vastzitten denken dat ze te weinig weten om de overstap te maken. 'Ik heb geen ervaring in die sector.' 'Ik ken niemand daar.' 'Ik begrijp hun wereld niet.'

Dat is geen obstakel. Dat is je startpositie.

Elk nieuw hoofdstuk begint met dingen die je nog niet weet. De vraag is niet: heb ik al genoeg kennis? De vraag is: ben ik bereid te leren terwijl ik het doe? En als allerbelangrijkste:

Wat moet ik *nu* leren?

### **Les 9. Verzamel de juiste mensen om je heen.**

Bij Rockstart leerden we van accelerators in andere landen. We betrokken potentiële klanten bij de ontwikkeling van ons programma. We vroegen mensen die er meer van wisten dan wij om ons te coachen.

De bereidheid om hulp te vragen is een superpower.

Als baanmaker gebruik je dit actief. Voordat je de stap maakt naar een nieuwe sector of een nieuw type bedrijf, ga je eerst op gesprek met mensen die al in die wereld zitten.

Niet om te solliciteren. Niet met een cv. Maar met nieuwsgierigheid.

Stel open vragen.

'Hoe...'

'Wat maakt dat...'

'Wie...'

'Wanneer...'

Begrijp welke problemen er spelen. Begrijp welke spelers relevant zijn. Luister hoe mensen praten. Begrijp wat er nodig is dat er nu nog niet is.

Die gesprekken zijn de bron van je propositie. En soms leidt een gesprek tot een baan.

### **Les 10. Done is better than perfect.**

Na de eerste twee jaar bij Rockstart snapten we pas echt wat we aan het doen waren terwijl we het deden. Niet eerder.

We draaiden programma's die niet perfect waren. We organiseerden events met te weinig sprekers. We maakten plannen die we aanpasten als de werkelijkheid anders bleek.

Dat was geen fout. Dat was de methode.

Job makers starten voordat ze klaar zijn. Ze brengen hun verhaal naar buiten voordat het perfect is. Ze gaan het gesprek aan voordat ze alle antwoorden weten.

De moeilijke vragen en feedback die je krijgt in het veld zijn waardevoller dan de voorbereiding die je thuis doet.

Stel de vraag. Kijk wat er terugkomt. En stel dan een scherpere vraag.

## Het gesprek dat er nog niet was

### **Les 11. Richt je op groei, niet op comfort.**

Na vier jaar Rockstart realiseerde ik me dat ik in een terugkerend patroon zat. Evenementen organiseren, opbouwen, hosten, opvolgen. Herhalen.

Ik had het te comfortabel gekregen.

Toen ben ik vertrokken. Niet omdat ik het slecht had — Rockstart was fantastisch. Maar omdat ik wist: als alles op rolletjes loopt, ontwikkel je je niet.

De functie die je niet meer uitdaagt, was ooit precies goed. Jij bent gegroeid. De functie is niet meegegroeid.

Het probleem is niet de baan. Het is een signaal dat het tijd is voor de volgende stap.

Dat is waar de Job Maker Methode begint: bij de eerlijke conclusie dat het tijd is om te vertrekken — en de bereidheid om daarop te handelen in plaats van te wachten tot de volgende stap zich aandient.

### **Les 12. Houd je blik open.**

Rockstart leerde me dat de beste kansen je bereiken als je ze niet actief zoekt, maar wel actief zichtbaar bent.

3DHubs is een goed voorbeeld. Via-via werd ik gevraagd te sparren met twee jongens die de 'Airbnb voor 3D-printers' wilden bouwen. Dat gesprek leidde tot hun deelname aan Rockstart. Rockstart was het startschot tot hun groei. Die groei leidde 9 jaar later tot een overname van 280 miljoen dollar.

Mijn bijdrage was een gesprek in een café en een aanbeveling.

Als baanmaker ben jij constant in gesprek. Niet met een doel, niet met een agenda

— maar met oprechte nieuwsgierigheid. Je weet niet welk gesprek de deur opent. Maar je weet zeker dat het niet het gesprek is dat je nooit hebt gehad.

### **Les 13. Zie een rol voor jezelf**

Tijdens een latere freelance-opdracht leerde ik een Rotterdamse ondernemer kennen: Brend Kouwenhoven van Travis, een vertaalmachine(tje) dat in je broekzak past. Er was geen vacature. Maar na wat doorvragen onthulde ik een probleem: de marketing-activiteiten waren verdeeld onder de teamleden, die allemaal geen marketing-achtergrond hadden. Ik stelde hem voor: ik kom Travis helpen met marketing. Ik stelde voor om een plan aan hem en zijn compagnons te presenteren, wat vervolgens plaatsvond, en de baan was binnen.

Was dat gepland? Nee. Maar het was ook geen toeval. Het was het directe gevolg van een patroon dat ik inmiddels kende: als je met enthousiasme werkt, erover communiceert, nieuwsgierig bent, leergierig bent, nieuwe mensen blijft ontmoeten, en dingen blijft voorstellen aan mensen, dienen kansen zich aan.

Niet ondanks dat je niet solliciteert. Maar juist omdat je dat niet doet.

## Gericht proberen

### **Les 14. Analyseer wat beter kan.**

In 2019 werkte ik aan een crowdfundingcampagne voor Etergo, een Amsterdamse producent van elektrische scooters. In vijf maanden tijd had ik meer dan 2.000 telefoongesprekken met investeerders. Na mijn eerste twee weken zoomde ik uit.

Ik wilde begrijpen hoe een gesprek verliep. Wat leidt tot succes? Waar verlies ik iemand? Wat zou er anders moeten?

Die analyse leverde concrete aanknopingspunten op: stemgebruik, tempo, gesprekstechnieken. Ik las boeken, luisterde naar een audiocursus, paste dingen aan, en verbeterde mezelf. Elke dag iets beter.

Dit is wat job makers doen na elk gesprek, elke afwijzing, elke stilte na een mail die niet beantwoord werd.

Ze denken niet: 'Ze wilden me niet.' Maar: 'Is er iets wat ik anders had kunnen doen?'

Afwijzing is informatie. Informatie is bouw materiaal. Bouw materiaal gebruik je.

### **Les 15. Leer snel en pas onmiddellijk toe.**

Tijdens de Etergo-campagne investeerde ik elke dag twee uur in leren — podcasts, cursussen, stemcoaching. Overdag paste ik het toe in mijn gesprekken.

Leren-toepassen-leren-toepassen. Een treintje dat zichzelf voedt.

Als baanmaker doe je hetzelfde. Je gaat niet eerst alles uitzoeken voordat je begint. Je begint, leert van wat er niet werkt, past aan, en probeert opnieuw.

Het is geen strategie voor perfectionisten. Het is een strategie voor mensen die resultaten willen.

## **Les 16. Bepaal wat het belangrijkste is om nu te leren.**

Na twee weken bellen had ik een script, een goede stem, de juiste houding en een arsenaal aan gesprekstechnieken. Wat nu? Ik vroeg het de investeerders zelf. Waar twijfelen jullie nog? Wat heb je nog nodig om een beslissing te maken? Die feedback bepaalde wat ik als volgende ging leren.

In de Job Maker Methode gebruik je hetzelfde principe, maar dan met jezelf. Na elk gesprek met een potentiële werkgever of contactpersoon vraag je jezelf: Wat miste ik? Wat had ik moeten weten? Welke slimme vraag had ik nog meer moeten stellen?

Niet om jezelf te bekritisieren. Maar om je volgende gesprek beter te maken.

## De Job Maker in actie

### **Les 17. Creëer het gesprek dat er nog niet was.**

In 2019 had ik gesolliciteerd bij de Amsterdamse innovatie-studio Aimforthemoon op een vacature. Ik was afgewezen. Een jaar later nam ik opnieuw contact op. Niet met een nieuwe sollicitatie — maar met nieuwe ideeën voor hun marketing, gedeeld via LinkedIn chat met een van de eigenaren. Er ontstond een levendige discussie. Ze vroegen mij uiteindelijk of ik niet bij hen wilde solliciteren. De wereld op zijn kop.

Dit is de Job Maker Methode in zijn puurste vorm. Ik had geen open sollicitatie gestuurd. Ik stelde vragen, had laten zien dat ik hun wereld begreep, dat ik ideeën had die relevant waren, en dat ik bereid was die te delen zonder te vragen om iets terug. Het gesprek dat ik creëerde, bestond niet eerder. Ik heb het opgezet.

Dat is wat jij ook kunt doen.

Kies drie tot vijf bedrijven waar je wilt werken. Bestudeer ze. Begrijp hun uitdagingen. Bedenk welk gemis jij kunt oplossen. Begin een gesprek. Bevraag de ander. Leg een gemis bloot. Deel hoe jij dat zou kunnen invullen.

Niet als baanzoeker. Als baanmaker.

### ***Een Job Maker in de praktijk: Daan Smits***

Ik ben niet de enige die zo werkt. Daan Smits was 8 jaar strategy consultant bij de Boston Consulting Group. Hij wilde iets anders: een operationele rol, iets fysieks bouwen, voor een duurzaam bedrijf. Maar hij had nog nooit een fabriek gebouwd. En hij had geen netwerk in die wereld.

Wat hij deed: hij maakte een lijst van 80 bedrijven en ging die benaderen. Niet met een cv. Niet met een sollicitatiebrief. Maar met één vraag: vertel me over jouw werk.

*“Ik was helemaal niet bezig om mijzelf te pitchen als nieuwe medewerker. Ik wilde juist leren en indrukken opdoen.”*

Daan kwam iets brengen — nieuwsgierigheid, aandacht, oprechte interesse. Hij kwam geen baan halen.

Na maanden van gesprekken werd hij voorgesteld aan de CEO van Mosa Meat. Het bedrijf dat kweekvlees op industriële schaal produceert. In dat gesprek vroeg de CEO wat hij bij Mosa zou willen doen.

Daan kon het precies uitleggen: de fabrieken bouwen.

*“Doordat ik zo’n helder beeld had, konden we vrij concreet bespreken of er een match zou kunnen zijn.”*

De twee hielden contact en uiteindelijk kreeg Daan een contractvoorstel op een donderdag. Op zondag had hij getekend. Aangenomen voor een baan zonder ervaring. In een sector die hij niet kende. Via een gesprek dat er eerst niet was.

*“Het is een numbers game. Vertrouw erop dat als je maar genoeg gesprekken voert, je jouw droombaan uiteindelijk kunt creëren. En durf specifiek te zijn in wat je voor het bedrijf zou willen doen. Daaruit begrijpt de ander dat je er goed over nagedacht hebt.”*

Geen vacature. Wel een droombaan.

Dat is de Job Maker Methode.

## **Les 18. Geloof dat je het kunt — ook als je het bewijs nog niet hebt.**

Elke keer dat aan een nieuwe klus begon — Rockstart, het Westelijk Handelsterrein-project (WHT), de Etergo-campagne — had ik niet de beste papieren voor de job. Er was geen bewijs dat het zou werken. Geen garantie.

Maar ik had één ding: de overtuiging dat ik kon leren wat er nodig was terwijl ik het deed.

Dit is het verschil tussen een baanzoeker en een baanmaker, uitgedrukt in één zin:

De baanzoeker wacht tot hij gekwalificeerd is.

De baanmaker wordt gekwalificeerd door te beginnen.

Je hoeft niet alles te weten. Je hoeft niet de beste te zijn. Je hoeft niet het perfecte moment te afwachten.

Je moet beginnen. En dan blijven bijsturen.

## **Les 19. Groeipijn is het bewijs dat je beweegt.**

De afwijzingen. De projecten die niet doorgingen. De onbeantwoorde telefoontjes. De contracten die niet verlengd werden.

Ik heb ze allemaal gehad.

Achteraf is elke 'mislukking' een bouwsteen geweest.

Rockstart verlaten gaf me het WHT. Het WHT gaf me Travis. Travis gaf me de lessen die ik inzette bij Etergo. Etergo gaf me de ervaring waardoor Aimforthemoon me interessant vond.

Geen enkel hoofdstuk was van tevoren uitgestippeld. Elk hoofdstuk was het gevolg van de vorige stap.

*"Nee, het is niet mislukt. Ik weet nu wat niet werkt. Hoe kan ik het beter doen?"*

Zo leiden fouten tot informatie. Informatie worden inzichten. Inzichten worden groei.

De ondernemersmentaliteit — de Job Maker Methode — begint hier.

## **Tot slot: begin vandaag.**

Je hebt 10 jaar of meer ervaring. Je hebt bewezen dat je kunt presteren. Je hebt vaardigheden die waardevol zijn voor bedrijven die sneller bewegen dan de corporate wereld.

Het enige wat je mist, is de methode om dat zichtbaar te maken voor de mensen die er iets aan hebben.

Die methode heb je nu.

De Job Maker Methode is geen garantie. Er is geen formule die altijd werkt. Maar er is wel een aanpak die systematisch kansen creëert die er eerder niet waren.

Kies drie bedrijven. Begrijp hun wereld. Creëer een gesprek. Begin.

Niet als baanzoeker.

Als baanmaker.

*"Dat er geen vacatures zijn betekent nog niet dat er geen banen zijn."*

— Yvonne Winkelmolens

## De 19 lessen van de Job Maker Methode

1. Geen vacature betekent nog niet dat er geen baan is.
2. Maak je eerste stap zo klein mogelijk.
3. Zie een rol voor jezelf, ook als niemand erom vraagt.
4. Werk met een vaag vergezicht — strak genoeg om richting te geven, open genoeg om bij te sturen.
5. Herhaal je verhaal — tegen iedereen, elke keer opnieuw.
6. Perceptie is realiteit: presenteer wie je wilt zijn, niet wie je was.
7. Wees flexibel genoeg om je plan te wijzigen als er iets beters langskomt.
8. Weet wat je niet weet — en ga het leren terwijl je het doet.
9. Verzamel de juiste mensen om je heen.
10. Done is better than perfect.
11. Kies groei boven comfort.
12. Houd je blik open — de beste kansen kondigen zich niet aan.
13. Creëer een rol voor jezelf, ook de tweede en derde keer.
14. Analyseer wat beter kan na elk gesprek.
15. Leer snel en pas onmiddellijk toe.
16. Bepaal wat het belangrijkste is om nú te leren.
17. Creëer het gesprek dat er nog niet was.
18. Geloof dat je het kunt — ook zonder bewijs vooraf.
19. Groeipijn is het bewijs dat je beweegt.

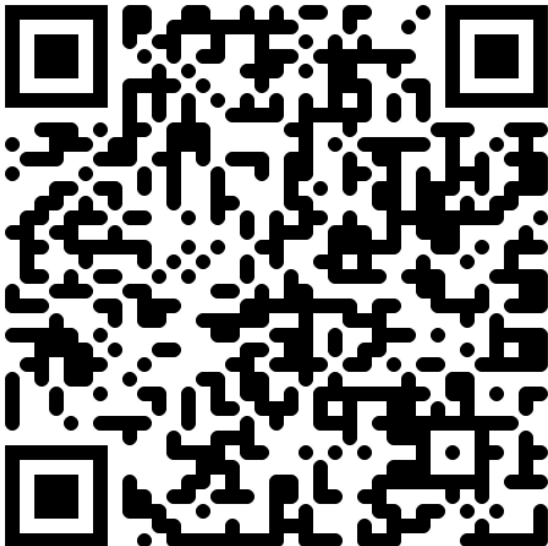
---

## Klaar voor je volgende stap?

Volg de Job Maker Course en leer zelf je ideale baan te creëren. Of boek een 1-op-1 coaching sessie met Gregor voor gepersonaliseerd advies.



Scan de QR-code



## Over de auteur

Gregor Noltes (1986) begon zijn carrière als eerste medewerker van startup accelerator Rockstart. Daarna was hij onder meer mede-eigenaar van innovatiebureau Outliers en had commerciële rollen bij startups. Sinds 2025 is hij Head of Rubicon Nederland, een *peer advisory* netwerk voor ondernemers.

Hij ontwikkelde de Job Maker Methode op basis van zijn eigen loopbaan — een carrière die hij keer op keer opnieuw vormgeeft, zonder vacatures, zonder toeval, maar met mooie banen in inspirerende omgevingen.

Gregor is oprichter van Job Maker en helpt professionals met 10+ jaar ervaring om de overstap te maken naar een startup, scaleup of MKB — door het gesprek te creëren dat er nog niet was.