

NOORD-LIMBURG

Jaargang 34 | nummer 6 | januari 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO NOORD-LIMBURG



**KURSTJENS
RECYCLING**
TOEKOMSTGERICHT EN
DUURZAAM ONDERNEMEN
VOOR BEDRIJF EN REGIO

TOPVROUWEN
SPECIAL

INTERVIEW MKB-NEDERLAND
VOORZITTER JACCO VONHOF

Volg, check en maak kennis met Noord-Limburg Business



www.facebook.com/noordlimburgbusiness

Voor de dagelijkse nieuwsupdates, winacties en andere interessante informatie voor en door regionale ondernemers. Praat mee en geef je mening!



[@NoordLimburgBizz](https://twitter.com/NoordLimburgBizz)

Volg ons voor het laatste regionale nieuws en updates rondom onze evenementen. Of geef feedback op het magazine.



www.linkedin.com/groups/NoordLimburg-Business

Voor de laatste updates rondom onze evenementen en korte terugblikken. Leden van de Noord-Limburg Business-groep zijn zelf ook meer dan welkom om items te posten!



www.noordlimburgbusiness.nl

Check op onze vernieuwde website het laatste nieuws uit de regio, zoek naar bedrijven in ons uitgebreide bedrijvenregister en lees de columns van onze vaste columnisten. Heeft u interessante informatie voor onze website of wilt u columnist worden? Stuur een email naar sofie@vanmunstermedia.nl



Blader alle printedities van Noord-Limburg Business ook online door met onze handige blockspagina's. Ook zeer geschikt voor tablet en smartphone!



Bezoek onze BOB-borrels en maak kennis met ondernemers uit de regio. Meer informatie vindt u op bob.noordlimburgbusiness.nl



NIEUW JASJE

Voor je ligt de nieuwste editie van Noord-Limburg business, en wel in een gloednieuw jasje. De rode titelbalk met grijs-zwarte rand heeft plaatsgemaakt voor een cover met een frisse uitstraling. Ook het stramien voor de artikelen is onder handen genomen. Zelf zijn wij er erg blij mee!

In deze editie besteden we extra aandacht aan het thema Topvrouwen. Uit de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017 bleek namelijk dat het aandeel vrouwen in de raden van bestuur en raden van commissarissen nog altijd veel te langzaam stijgt. Omdat er aan het niet halen van het wettelijk streefcijfer van 30 procent geen harde consequenties zijn verboden, krijgen bedrijven te weinig prikkels om echt iets aan deze scheve verhouding te doen. Daarom besloten wij ons steentje bij te dragen en een uitgebreide special te maken. Hiervoor interviewden we onder andere algemeen directeur Guido Derks over het belang van diversiteit binnen de provincie Limburg. Ook is er volop ruimte voor de vrouwen die er in zijn geslaagd om door te stoten naar de top. De een heeft nooit belemmeringen gevoeld, de ander heeft er hard voor moeten knokken. Door hier uitgebreid aandacht aan te besteden, bieden we deze topdames – in navolging van mooie initiatieven zoals de verkiezing Topvrouw Limburg – een podium in de hoop dat andere vrouwen hun voorbeeld zullen volgen. Doe er je voordeel mee!

Met inspirerende groet,

Sofie Fest
Hoofdredacteur Noord-Limburg Business
sofie@vanmunstermedia.nl



Zakenmagazine voor de regio Noord-Limburg
Dit zakenmagazine maakt onderdeel uit van Noord-Limburg Business; een on/offline platform voor ondernemers uit de regio Noord-Limburg.

JAARGANG 11
Januari 2019, editie 6

REDACTIE-ADRES
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIEBIJDRAGEN
Jessica Scheffer, Hans Hajée, Daphne Doemges-Engelen, Petra Steffens, Herman van Aalst

FOTOGRAFIE
Daphne Doemges-Engelen

VORMGEVING / OPMAAK
Julian Kersten, Joost Franken

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Joshua Titaley
t: 024-642 1917

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd. Opzeggingen kunnen uitsluitend schriftelijk worden doorgegeven en dienen uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum in ons bezit te zijn.

COPYRIGHTS
Het auteursrecht op de in dit tijdschrift verschenen artikelen wordt door de uitgever voorbehouden.

Hoewel de informatie gepubliceerd in deze uitgave zorgvuldig is uitgezocht en waar mogelijk gecontroleerd, sluiten de uitgever en de redactie uitdrukkelijk iedere aansprakelijkheid uit voor eventuele onjuistheden en/of onvolledigheid van de verstrekte gegevens.

© 2019 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever

www.noordlimburgbusiness.nl
ISSN: 2543-3237

- 6 Coverstory Kurstjens Recycling: Toekomstgericht en duurzaam ondernemen voor bedrijf én regio
- 10 Ben Tiggelaar over zijn comfortzone, diversiteit en Obama
- 12 KVK over bedrijfsopvolging: "Start op tijd met stoppen"
- 14 MKB-Nederland voorzitter Jacco Vonhof: "Laat de waan van de dag los en schak op het juiste bord"
- 17 Column Voor de Zaak: Mediation, onnodig of goed alternatief?
- 18 Column TRIAS: 20 jaar toonaangevend subsidieadvies
- 19 Rühl Haegens Molenaar: Doel stellen loont
- 21 Column Ricoh Document Center: Maak het verschil met kleur
- 23 Column ONL: Nee tegen hogere BTW
- 24 Banenafpraak: De stand van zaken
- 26 CONNECTED: Succes door nieuwe inzichten vanuit topsprekers
- 28 De stijl van: Frank Huizenaar
- 31 Case JDS bedrijfsautomatisering bv: "De automatisering in een schouwburg is cruciaal"

Special Topvrouwen

- 36 De stand van zaken rond het wettelijk streefcijfer
- 40 Zakenvrouw van het Jaar Aukje Kuypers: De juiste persoon op de juiste plek
- 42 Provincie Limburg: Behoeft aan meer vrouwelijke kandidaten
- 44 Wilma Delissen, Peel en Maas: "We moeten diversiteit in teams koesteren"
- 47 Detechco Skills: "Iedereen heeft het recht om in zijn of haar kracht te staan"
- 49 FLOOR Models & Hospitality: "Een lach op het gezicht maakt het verschil"
- 50 Interview VVV-Venlo voorzitter Ineke Gutterswijk-Luiten: "Ik voel me hier prima thuis"
- 52 LWV: Wanneer besluit je als vrouw dat je jouw ambitie waar wilt maken?
- 54 Feel Good Expert: De wereld mooier maken vol zelfvertrouwen
- 57 PuntComma: "Je kunt je wapenen tegen burn-out"
- 58 Business Flitsen
- 59 Rendiz: Kansen creëren voor participeren in de samenleving
- 60 Jaarbeurs Meetingmoods Filosofie: Memorabele events creëren met kleuren, tonen en smaken
- 62 Literatuurpagina



24

50



14

- 12 “Orderportefeuilles en vooral gekwalificeerd personeel zijn belangrijke stuwende factoren bij het bepalen van de waarde.”
- 14 “Het grensgebied tussen ondernemers en overheid intrigeert me.”
- 24 “De business case is de basis, omdat je anders niet van werkgevers kunt verwachten in grote aantallen mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.”
- 40 “Als tiener kwam het simpelweg niet in me op dat ik ooit actief zou zijn in het familiebedrijf.”
- 42 “De ervaring leert dat als je goed oplet er genoeg gekwalificeerde dames te vinden zijn.”
- 50 “In het begin was het nog even zoeken naar de juiste balans.”
- 54 “Maak eens wat vaker een compliment naar elkaar, in plaats van uit afgunst of onzekerheid een minder mooie opmerking te plaatsen.”



KURSTJENS RECYCLING:

TOEKOMSTGERICHT EN DUURZAAM ONDERNEMEN VOOR BEDRIJF ÉN REGIO

Het motto 'stilstand is achteruitgang' is op het lijf geschreven van Theo, Stefan en Marieke Heldens. Hun bedrijf Kurstjens Recycling BV in Grubbenvorst is al jaren een begrip in de regio. Waar ze voorheen vooral loonwerk voor de landbouw verzorgden, ontwikkelde de onderneming zich in de loop der jaren tot een ware recycling-specialist. De vooruitstrevende én duurzame visie van vader Theo, zoon Stefan en dochter Marieke, resulteerde eind 2018 in het winnen van de Ondernemersprijs Horst aan de Maas 2018.



In de jaren zeventig begon Theo Heldens bij Kurstjens in Grubbenvorst; eerst als chauffeur en later klom hij op tot bedrijfsleider. “In de jaren tachtig nam ik het bedrijf van Gerrit Kurstjens over. Hij woont inmiddels in Australië en heeft het bedrijf volledig aan mij overgedragen”, vertelt Theo Heldens. “De naam ‘Kurstjens’ was inmiddels echter al een begrip in de regio, dus ik besloot onder dezelfde naam door te gaan met de werkzaamheden.”

Stefan en Marieke, nu 31 en 26 jaar, groeiden letterlijk in het bedrijf op. De oudste zoon van de familie Heldens koos voor een carrière als piloot, maar ook hij staat in zijn vrije tijd klaar voor het bedrijf. Marieke: “We kwamen hier van kinds af aan al veel, het voelt voor ons als een tweede thuis. In vakanties en op zaterdagen vonden we het beiden leuk om mee te helpen. Stefan was altijd aan het werk buiten, en ik deed op kantoor eenvoudige werkzaamhe-

den. Langzaam zijn we zo in het bedrijf gegroeid.” Het was voor de familie dan ook een logische stap dat Stefan en Marieke beiden kozen voor een carrière in het bedrijf van hun vader. Stefan is officieel in 2009 begonnen; Marieke na haar afstuderen in 2015. Beiden hebben hun eigen taken. Nog steeds gaat Stefan vooral mee naar buiten en regelt hij het transport en de recycling. Terwijl Marieke binnen haar mannetje staat en de algehele bedrijfsvoering voor haar rekening neemt. Vader Theo bereikt dit jaar de leeftijd dat hij mag stoppen met werken, maar hij blijft bij het bedrijf betrokken voor advies. “Ik wil wat meer tijd nemen om samen met mijn vrouw Henny, die overigens ook altijd vol overgave heeft meegewerkt in het bedrijf, te gaan genieten. Wat meer fietsen, een reisje maken; dat moet kunnen. Ik kan de lopende zaken met een gerust hart aan Stefan en Marieke overlaten. Voor de klant zal het niet merkbaar zijn dat ik wat meer op de achtergrond blijf, het wordt een natuurlijke overgang.”

ONTWIKKELING

In de loop der jaren maakte het bedrijf een enorme ontwikkeling door: in 1966 ging Kurstjens van start als loonbedrijf voor de lokale landbouw. De regio is in de loop der jaren echter sterk veranderd; akkerbouw maakte steeds meer plaats voor tuinbouw en grote industrie. Theo: “Dat vroeg om een andere insteek van onze werkzaamheden. Toen we deze ontwikkeling in de regio bemerkten, zijn we ons steeds meer gaan ontwikkelen tot recycle-specialist. Uiteraard richten we ons ook nog op transport, grondwerk en loonwerk, maar in de toekomst zal het recyclen een nog groter deel van onze werkzaamheden worden.”

7

ONDERNEMERSPRIJS

Dat Theo, Stefan en Marieke toekomstgericht ondernemen, bleek ook de doorslag te geven bij de jurering van de Ondernemersprijs Horst aan de Maas 2018, die het drietal eind 2018 in ontvangst mocht nemen. Marieke vertelt over het uitgebreide traject dat hier aan vooraf ging: “Zo heeft de jury een dag met ons meegelopen om het bedrijf goed te leren kennen. We maakten een bedrijfsfilm en de media heeft ook uitgebreid aandacht besteed aan onze nominatie. Dat we uiteindelijk wonnen, was een grote verrassing. Wat de doorslag gaf? De jury gaf aan dat het toekomstgericht ondernemen, voor ons eigen bedrijf maar zeker ook voor de regio, voorop staat. Duurzaamheid is een hot item; door onze overgang in werkzaamheden - van het loonwerk voor de landbouw naar de recycling voor onder meer de tuinbouw en gemeenten - dragen we bij aan een duurzamere leefomgeving.”

ZELF COMPOST EN BIOMASSA MAKEN

Volgens Stefan wordt de bedrijfsvoering getypeerd door het benutten van kansen. “We kijken graag vooruit. Waar een ander stopt met denken, gaan wij nog een stapje verder. Toen we merkten dat er een grote vraag kwam naar het juist verwerken van afval, zijn we ons in het recycle-proces gaan verdiepen en hebben we geïnvesteerd in geavanceerde machines. We recyclen hier nu onder meer snoeihout, groenafval, boomstobben en tuinbouwloof.



SAFARI IN AFRIKA?

Tanzania
Kenia
Madagaskar
Oeganda
Rwanda
Zimbabwe
Namibië
Botswana
Zambia
Mozambique
Seychellen
Mauritius
Zuid-Afrika

Al sinds 1979 dé Afrika specialist

Op jambo.nl en in onze brochure vindt u ruim 100 uitgekiende reizen of bel met onze Afrika specialisten op 020-2012740 voor een reis op maat.
De mogelijkheden zijn eindeloos, privé reizen geheel conform uw wensen!



Het afval wordt door ons geladen en op ons eigen terrein vindt vervolgens het recycle-proces plaats: zeven, scheiden, verkleinen, opslaan en verwerken. Met onze eigen composteerinrichting met tunnels kunnen we zelf compost maken. Momenteel wordt er hard gewerkt aan de bouw van een gigantische composteerhal: hier kunnen we in de toekomst organisch afval verwerken. Door de hal zijn we niet afhankelijk van weersomstandigheden en zijn we nog beter in staat om ieder stukje afval een toekomst te bieden." Stefan benadrukt dat hun werkwijze niet alleen bijdraagt aan het verminderen van de afvalberg. "Ook aan de achterkant voorzien we in een vraag van de markt. De compost die we hier maken, is immers weer bruikbaar als bodemverbeteraar. Die compost wordt heel breed ingezet; niet alleen bij tuinders of boeren, maar ook bij hoveniers en gemeentes. De biomassa wordt gebruikt als alternatief voor fossiele brandstoffen. Op deze manier houden we de afvalberg zo klein mogelijk."

TEAM-EFFORT

Naast een goede visie gericht op duurzaamheid - van bedrijf én leefomgeving - zijn Theo, Stefan en Marieke ook vooral harde werkers. Theo: "We laten een klant nooit in de kou staan. Soms belt de brandweer ons 's nachts uit bed of we kunnen helpen, een andere keer werken we mee aan gladheidsbestrijding. Hier staat nooit het antwoordapparaat aan; we doen bijna alles om onze klanten te helpen."

'STILSTAND IS ACHTERUITGANG'

Marieke benadrukt dat dit arbeidsethos zich zeker niet alleen tot hun drieën beperkt: "Ook onze vijftiengint mensen zijn harde werkers; we vormen een hecht team dat goed op elkaar is ingespeeld. We staan graag midden in dat team, nooit erboven. Want we kunnen het zeker niet alleen. Het winnen van de ondernemersprijs zien we als een echte team-effort."

NIEUWBOUW

Plannen voor de toekomst heeft het drietal zeker. Naast de bouw van de nieuwe composteerhal, die maar liefst 1 hectare groot wordt, zal er in de loop van dit jaar een nieuw kantoor worden gebouwd. "Ons bedrijf staat op een perceel van vijftien hectare eigen grond; momenteel hebben we zes hectare bebouwd. Er is dus nog ruimte om uit te breiden," aldus Theo. Want, zo stelt hij: 'stilstand is achteruitgang'. "Kurstjens is een bedrijf dat altijd in ontwikkeling is. De afgelopen tien jaar zijn we veel in de tuinbouw bezig geweest, maar we zien ook kansen in andere branches. We blijven ons ontwikkelen en optimaliseren."

www.kurstjensrecycling.nl



Stefan, Marieke en Theo Heldens

BEN TIGGELAAR OVER ZIJN COMFORTZONE, DIVERSITEIT EN OBAMA

“VERANDEREN DRAAIT OM LEREN – NIEMAND DOET HET IN ÉÉN KEER GOED”

Kort na het verschijnen van zijn nieuwste boek *De Ladder* kreeg Ben Tiggelaar een onverwacht verzoek. Hij mocht Barack Obama interviewen bij diens optreden in AFAS Live op 28 september. Het gesprek ging over leiderschap, samen met gedragsverandering de rode draad in Tiggelaars werk als auteur, spreker en onderzoeker. “Ik ben steeds kritischer geworden. Daarom zoek ik nadrukkelijk naar zowel bevestiging als tegengestelde visies.”



Dat Ben Tiggelaar gevraagd werd Barack Obama te interviewen, kwam voor hem als een volslagen verrassing. “Ik dacht aan usual suspects als Twan Huys of Eva Jinek. Voorwaarde van Obama was echter dat het gesprek niet over politiek maar over leiderschap zou gaan. Toen kwam ik in beeld. Een geweldige ervaring.”

Vragen moesten vooraf worden voorgelegd. “Wel is bedongen dat vervolgvragen mogelijk zouden zijn als Obama’s antwoorden daar aanleiding toe gaven. Het gesprek was dus zeker niet van tevoren dichtgetimmerd.”

ELKE DAG TIEN BRIEVEN

Wat waren voor Tiggelaar de highlights van het interview?

“Vanaf de start van zijn presidentschap las Obama dagelijks tien brieven van burgers. Acht jaar lang, elke dag opnieuw. Hierdoor hield hij continu feeling met wat leefde bij de mensen. En voorkwam zo dat zijn informatie uitsluitend uit de eigen bubbel afkomstig was.” Een veelvoorkomend probleem. “Daarom kan ik iedere ondernemer – van multinational-CEO tot mkb-er – aanraden hetzelfde te doen. Zorg dat je regelmatig rechtstreekse feedback krijgt van klanten en medewerkers.”

NO FUN RULE

Andere les: vind je iets echt belangrijk, maak er dan iemand verantwoordelijk voor. “Bij zijn aantreden stelde Obama een ethics officer aan. Hiermee maakte hij duidelijk dat integriteit zeer serieus werd genomen. Onder meer door de no fun rule; bij elke uitnodiging werd de vraag gesteld: is dit te leuk? Zo ja – denk aan een conferentie op Hawaï – dan doen we het niet. Zo borg je dat gemeenschapsgeld zorgvuldig wordt besteed.” Nog een Obama-statement: medewerkers mogen fouten maken. Maar als dat gebeurt, moeten ze het direct melden. “Ik word niet boos als iemand een fout maakt, wel als hij het niet vertelt”, aldus de voormalige president.

NOG KRITISCHER

Ben Tiggelaar is al bijna dertig jaar actief als auteur, spreker en trainer. Rode draad: gedragsverandering en leiderschap. Is zijn benadering in de loop der tijd veranderd? “Naarmate de jaren vorderen, besteed ik nog meer aandacht aan de onderbouwing van mijn stellingen en publicaties. Zeker sinds ik zelf startte met wetenschappelijk onderzoek (Tiggelaar promoveerde in 2010 op een studie naar gedragsverandering in organisaties, red.) ben ik nog kritischer. Alleen je eigen visie als bron is te mager. Daarom zoek ik nadrukkelijk naar zowel bevestiging als tegengestelde meningen. En kies niet voor de weg van de minste weerstand door alleen bijval te registeren. Ik sta ook open voor bronnen die mijn verhaal ontcrachten.”

Ook op andere manieren treedt Tiggelaar uit zijn comfortzone.

“DIVERSITEIT LEIDT VAAK TOT BETERE BESLISSINGEN EN MEER SUCCES.”

Zo’n 10 procent van zijn tijd besteedt hij pro deo aan lesgeven en workshops voor bijvoorbeeld gedetineerden en verslaafden. “Mensen uit onze maatschappij die het om wat voor reden dan ook minder goed getroffen hebben. Deze contacten zijn verrijkend. Ze verruimen mijn blikveld en zorgen ervoor dat ik met beide benen op de grond blijf.”

GEEN STORTVLOED

In juni 2018 verscheen *De Ladder*, Tiggelaars meest recente uitgave (zie kader). “Vroeger schreef ik eerst een boek en bracht deze informatie daarna over via workshops en seminars. Tegenwoordig werk ik andersom. Tijdens sessies met



Ben Tiggelaar interviewt Barack Obama: "Een geweldige ervaring."

ondernemers en studenten onderzoek ik of onderwerpen en visies aanslaan. Gaandeweg ontstaat zo de basis voor een nieuw boek. Deze aanpak bevalt prima. Het past ook in ontwikkelingen als agile en lean; continu proberen, ontwikkelen, verbeteren."

In veel managementboeken etaleren auteurs vooral hoe slim ze zijn, stelt Tiggelaar. "Zij geven een stortvloed aan informatie en komen met nieuwe termen voor reeds lang bekende zaken. Maar het doel moet juist zijn om kennis en inzichten zodanig te formuleren dat de lezer er daadwerkelijk iets aan heeft." Tiggelaars eerste boek Internetstrategie besloeg ruim 600 bladzijden. "Ook ik liet destijds maar al te graag zien wat ik allemaal wist, wilde zo compleet mogelijk zijn. In de loop der jaren ben ik steeds meer op zoek gegaan naar de essentie." In De Ladder wordt een complex onderwerp als gedragsverandering kernachtig en toegankelijk beschreven. "Lezers kunnen er direct mee aan de slag."

DIVERSITEIT

Tiggelaar helpt ondernemers en managers om hun doelen te bereiken. Welke ambities heeft hij zelf voor de komende periode? "De maatschappelijke impact van ondernemerschap is enorm. Steeds meer mensen stellen ook eisen op dat gebied. We willen dat bedrijven positief bijdragen aan de samenleving. Ondernemingen en ondernemers moeten hier een antwoord op formuleren." Cruciale elementen daarbij zijn diversiteit en inclusiviteit. "In hoeverre bied je iedereen een kans om mee te doen? Niet alleen mensen met verschillende culturen en gender, ook personen met afstand tot de arbeidsmarkt. Enorm boeiend en relevant. Mooi om daar aan mee te werken. Bovendien laat onderzoek zien dat diversiteit vaak ook leidt tot betere beslissingen en meer succes."



STAPSGEWIJS VERANDEREN

Vrijwel iedereen wil veranderen, vaak uit onvrede met een bestaande situatie. Ons gedrag is daarbij de zwakke schakel. De Ladder schetst hoe dit gedrag blijvend veranderd kan worden. Tiggelaar staakt zijn aanpak met tal van onderzoeksresultaten. Belemmeringen voor verandering zijn volgens hem automatismen, onze neiging om pijn te vermijden en de fysieke en sociale omgeving. Om te komen tot beklivende verandering moet eerst een doel worden geformuleerd; bij voorkeur een ontwikkel- en geen prestatiedoel. Bepaal vervolgens het benodigde gedrag en breng tot slot de gewenste support in kaart om tot dit gedrag te komen. Werk vervolgens van beneden naar boven. Organiseer dus eerst de support om gedrag te kunnen veranderen. Vergroot de kans op succes door aan de slag te gaan met één doel via één gedragsverandering en maximaal drie supportelementen. De eerste stap is moeilijk maar cruciaal; maak deze dus zo klein mogelijk. En besef dat veranderen draait om leren – niemand doet het in één keer goed.

“START OP TIJD MET STOPPEN”

Voor het MKB en zzp'ers is KVK het eerste aanspreekpunt wanneer zij tegen bepaalde problemen aanlopen. Steeds vaker komen er vragen over het verkopen of beëindigen van een bedrijf. Adviseur Gé Sletterink raadt ondernemers aan om hier op tijd stappen op te ondernemen.

Dat de markt voor de aan- en verkoop van bedrijven weer in de lift zit, merken ook de adviseurs van KVK. “We krijgen van het kleine MKB en zzp'ers steeds meer vragen op dit gebied”, vertelt Gé Sletterink, adviseur ondernemersondersteuning. “Ik merk dat ondernemers die hun bedrijf willen verkopen niet altijd even goed op de hoogte zijn van mogelijke complexiteit van zo'n dergelijk proces. In principe hebben we ‘slechts’ een eerstelijnsfunctie waarbij we vooral wijzen op de stappen die je moet zetten en verwijzen door naar specialisten. Maar we stimuleren ondernemers wel om er op tijd over na te denken en de nodige stappen te zetten. We zetten aan tot actie.”

OPVOLGER VINDEN

Veel ondernemers denken dat het verkopen van een bedrijf een makkelijk en snel af te ronden proces is. Het tegendeel is volgens Sletterink waar. “Het verkopen van je bedrijf is een proces waar je echt de tijd voor moet nemen. Vaak praten we dan over drie tot zes jaar. Je moet er een plan van aanpak voor bedenken. Wacht niet tot de noodzaak er is en je een gedwongen verkoop moet doen met alle gevolgen – zoals een te lage prijs – van dien. Een van de belangrijke vragen die je jezelf moet stellen is: aan wie

zou je je bedrijf zou willen verkopen? Bij familiebedrijven vond de overdracht vroeger vanzelfsprekend binnen de familie plaats. Nu zal een ondernemer eerst moeten kijken of er überhaupt wel een familielid is die hem of haar op wil volgen. Als dat het geval is, zijn er fiscale mogelijkheden om dit proces onder gunstige voorwaarden te laten plaatsvinden. Maar daarvoor gelden wel termijnen. En dat betekent dus dat je het proces ver vooruit moet plannen. Overigens kan een personeelslid met bewezen kwaliteiten ook een geschikte opvolger zijn en van deze fiscale mogelijkheden gebruikmaken.”

Wanneer er binnen de familie en het bedrijf geen geschikte en/of beschikbare opvolgers zijn, zal de ondernemer zijn vizier buiten het bedrijf moeten richten. “Als je geluk hebt, meldt de concurrent zich. Maar de meeste ondernemers zullen toch echt zelf op zoek moeten gaan. Bedrijfsoverdrachtspecialisten hebben vaak een goed beeld van de markt en weten welke overnamepartijen eventueel interesse kunnen hebben.”

VERKOOPKLAAR MAKEN

Ondertussen moet de ondernemer ervoor zorgen dat het bedrijf verkoopklaar wordt gemaakt. “Dat

betekent onder andere dat je je bedrijf fiscaal, administratief en organisatorisch zo inricht dat het overgedragen kan worden." Een andere noodzakelijk stap is ervoor zorgen dat het bedrijf onafhankelijk van de ondernemer kan opereren. "Met name bij kleine bedrijven zijn de ondernemer en bedrijf één. De ondernemer zal zich misbaar moeten maken en de kennis en vaardigheden die hij of zij bezit over moeten dragen. Ook als je nog lang niet aan stoppen denkt, is dat een hele verstandige stap. In geval van uitval van de ondernemer kan het bedrijf gewoon door blijven draaien."

Breng ook de financiële gevolgen van het stoppen als ondernemer in kaart. "Je zult bijvoorbeeld moeten afrekenen met de Belastingdienst, over de winst die je maakt op de verkoop. Maar denk ook aan je oudedagsreserve. In de afgelopen jaren heb je daarmee een bedrag belastingvrij mogen houden. Op het moment dat je je bedrijf verkoopt, valt de oudedagsreserve vrij en wordt het bij je winst opgeteld. Je gaat er dan belasting over betalen. Je kunt dit voorkomen door een lijfrente aan te kopen. Daarvoor moet je wel over de financiële middelen beschikken. Wanneer een pand op de balans staat, heb je daar de afgelopen jaren op afgeschreven. De boekwaarde is lager dan de werkelijke waarde. Wil je het pand na bedrijfsoverdracht in privé aanhouden? Het verschil tussen boekwaarde en werkelijke waarde is ook een winst waarover je belasting moet betalen. Hetzelfde geldt overigens wanneer je je bedrijf niet kunt verkopen en het moet beëindigen. De oudere ondernemer die daardoor zonder inkomen komt te zitten, kan overigens aanspraak maken op een van de inkomensregelingen. Die moet je vaak al wel vóór de bedrijfsbeëindiging aanvragen. Een andere noodzakelijk stap is ervoor zorgen dat het bedrijf onafhankelijk van de ondernemer kan opereren. Met name bij kleine bedrijven zijn de ondernemer en bedrijf vereenzelvigd. De ondernemer zal de kennis en kwaliteiten die hij of zij bezit over moeten dragen aan het bedrijf zelf. Ook als je nog lang niet aan stoppen denkt is dat een hele verstandige stap. In geval van een tegenslag in de privésfeer kan je bedrijf gewoon door blijven draaien."

WAARDERING

Een bedrijf dat waarde heeft, is makkelijker te verkopen. "Sectoren zoals de bouw en de techniek zijn enorm in beweging", vertelt Sletterink. "Orderportefeuilles en vooral gekwalificeerd personeel zijn belangrijke stuwende factoren bij het bepalen van de waarde. Ondernemers in de traditionele detailhandel en de horeca zullen meer moeite moeten doen om hun bedrijf te verkopen. Financiers verstrekken een koper maar zelden de volledige financiering voor een overname, als de inbreng van eigen geld door de koper niet voldoende is zal soms ook de verkoper een lening moeten verstrekken voor een deel van de koopsom. "De vraagprijs van een bedrijf kan volgens Sletterink het beste samen met een adviseur worden bepaald. "Een ondernemer heeft vaak veel tijd en moeite in diens bedrijf gestoken en hecht daar een bepaalde emotionele waarde aan. Waarde en prijs zijn



13

echter niet hetzelfde. Een waardering op basis van emotie is niet relevant voor de aankopende partij. Een ondernemer zal die emoties bij de overdracht dus los moeten laten. Waarde wordt vooral ook bepaald door toekomstperspectieven en marktontwikkelingen. Tot het moment van overdracht moet de ondernemer in zijn bedrijf blijven investeren om de waarde ervan te behouden. Het bedrijf kan zelfs meer waard worden door bijvoorbeeld te investeren in personeel en het binnenhalen van nieuwe klanten en opdrachten."

ADVIES

Sletterink sluit zijn verhaal af door nogmaals te benadrukken hoe belangrijk het is om bij een overnameproces een adviseur in te schakelen. "Een boekhouder of accountant heeft niet altijd affiniteit met een bedrijfsoverdracht. Vraag dus altijd na hij of zij hier ervaring mee heeft en schakel anders een ervaren specialist in. Een adviseur gespecialiseerd in bedrijfsoverdracht is er niet alleen om je bedrijf op de juiste waarde te schatten, maar begeleidt ook het complete verkoopproces. De adviseur maakt dit proces meerdere keren per jaar mee, als ondernemer doe je dit meestal maar een keer."

Meer informatie over bedrijfsoverdracht en bedrijfsbeëindiging is te vinden op ondernemersplein.nl.

DE VUURDOOP VAN JACCO VONHOF, VOORZITTER MKB-NEDERLAND

“LAAT DE WAAN VAN DE DAG LOS EN SCHAAK OP HET JUISTE BORD”

De timing van zijn aantreden als voorzitter van MKB-Nederland was opmerkelijk. Jacco Vonhof kwam midden in de publicitaire storm terecht rond afschaffing van de dividendbelasting. Hij doorstond deze vuurdoop met verve en richt zich nu op zijn prioriteiten: arbeidsmarkt, de regionale organisatie van de vereniging en het profiel van MKB-Nederland bij de buitenwacht. “We claimen de positie die hoort bij de cruciale rol van het midden- en kleinbedrijf in onze economie.”

Jacco Vonhof bouwde zijn schoonmaakbedrijf Novon in 25 jaar uit van eenmanszaak uit tot een onderneming met bijna 2.000 medewerkers. Hij is al langer bestuurlijk actief en was onder meer regiovoorzitter van VNO-NCW Midden. In september 2018 trad Vonhof aan als voorzitter van MKB-Nederland. Wat drijft hem? “Nieuwsgierigheid, dat vooral. Het grensgebied tussen ondernemers en overheid intrigeert me. Op mijn nieuwe plek zit ik in het hart van deze dynamiek.”

GROTE EN KLEINE BOMEN

MKB-Nederland en VNO-NCW zitten gebroederlijk in de Haagse Malietoren en trekken vaak samen op. De afgelopen jaren kreeg Vonhofs vereniging echter regelmatig het verwijt dat zij zich liet ondersneeuwen door VNO-NCW. Het eigen gezicht van MKB-Nederland was te weinig zichtbaar. “Vooropgesteld; we hebben elkaar nodig. Vergelijk het met een bos. Grote en kleine bomen, bodembedekkers; samen zorgen ze voor de noodzakelijke diversiteit. Die is ook van belang voor een gezonde economische structuur. Er is dus geen sprake van een natuurlijke tegenstelling tussen grootbedrijf en MKB. Bij het overgrote deel van de onderwerpen zijn we het voluit eens.” Dit neemt niet weg dat belangen kunnen botsen. “Bijvoorbeeld bij de uitwerking van wetgeving. Nieuwe regels zijn voor grote bedrijven met een professionele HR-afdeling veel makkelijker te absorberen dan voor kleine ondernemers. Een MKB-toets brengt de werkbaarheid en uitvoerbaarheid van nieuwe regelgeving in kaart. Is de impact voor het MKB onevenredig groot dan deugt wat ons betreft een wet simpelweg niet.”

FACE TO FACE MET MARK RUTTE

Amper een dag na zijn aantreden stond Vonhof volop in de schijnwerpers. Aanleiding was de discussie rond afschaffing van de dividendbelasting. “Als je een script zou maken voor de introductie van een voorzitter dan zou dat er zo uitzien”, lacht hij. De belangen waren groot. “Bedenk goed; sinds de crisis zijn de lasten voor ondernemers blijven stijgen. Maatregelen uit het verleden werken nog altijd door. Afschaffing van de dividendbelasting zou financiële ruimte voor lastenverlichting voor andere bedrijven en ondernemers wegnemen.” Daarom was Vonhof zeer kritisch over deze maatregel. In tegenstelling tot Hans de Boer die namens VNO-NCW premier Rutte juist steunde bij zijn voornemen. Vonhof kreeg in de media volop gelegenheid het standpunt van MKB-Nederland uit te dragen. “En tijdens het jaarcongres op 9 oktober kon ik in een face-to-facegesprek met Mark Rutte onze alternatieven nogmaals benadrukken.”

De uitkomst is bekend; de afschaffing van de dividendbelasting ging niet door. De hierdoor vrijvallende middelen komen inderdaad ten goede aan ondernemers en het vestigingsklimaat. “Niet al onze wensen zijn gerealiseerd. Zo heb ik nog steeds moeite met de verhoging van de Box 2-heffing, de dividendtax voor DGA's. Maar al met al zijn we zeker niet ontevreden.”

NIET VERDER OP SLOT

Nu de hectiek rond de dividendbelasting voorbij is, werkt Vonhof aan zijn ‘gewone’ prioriteitenlijst. Met stip bovenaan: de arbeidsmarkt. “Het is de basisinfrastructuur voor ondernemerschap; levensvoorwaardelijk om een bedrijf te runnen. Daarbij spelen zaken als de



“POLITICI VERDIENEN WAARDERING”

Het is Vonhof een doorn in het oog dat weinig ondernemers politiek actief zijn. “Parlement en lokale politiek moeten een afspiegeling vormen van de maatschappij. Op dit moment is het bedrijfsleven sterk ondervertegenwoordigd.” De MKB-voorzitter begrijpt de terughoudendheid van ondernemers wel. “Bij het minste of geringste is een politicus kop van jut en wordt volop door de mangel gehaald. Sociale media spelen daarbij een kwalijke rol. Ik kan me goed voorstellen dat ondernemers hiervoor terugschrikken. Ze hebben immers veel te verliezen.” In algemene zin is meer waardering voor politici op zijn plaats, stelt Vonhof. “Zij nemen verantwoordelijkheid en spannen zich in voor de samenleving, voor het algemeen belang. Los ervan of je het inhoudelijk met iemand eens bent, politici verdienen respect.”

JACCO VONHOF: “IK HEB HET HART OP DE TONG EN BEN NIET BANG OM TE ZEGGEN WAAR HET OP STAAT.”



technologische revolutie en de platformeconomie. Ingrijpende ontwikkelingen die de rol van werk wezenlijk veranderen. Ook hebben we te maken met onderwijs en ontwikkeling. Hoe blijven kennis en vaardigheden van medewerkers op niveau? Hoe faciliteren wij zij-instromers en wordt intersectorale uitwisseling bevorderd? Samen hebben we de handen vol om ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt niet verder op slot raakt.”

INGRIJPEND EN ONVERTEERBAAR

Hot item daarbij is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) die in november werd gepresenteerd. Uit alle hoeken van de polder kwam kritiek. Is dus sprake van een acceptabel compromis? “Zeker niet”, stelt Vonhof. “Positief is dat het ontslagrecht iets realistischer wordt. Maar de gevolgen voor branches die afhankelijk zijn van seizoenskrachten zijn ingrijpend en onverteerbaar. Horeca, agrarische bedrijven, detailhandel, leisure en pleasure; overal moeten werkgevers straks tijdelijke medewerkers een transitievergoeding betalen. Ook krijgen zij de hoge WW-premie van 5 procent voor hun kiezen. Dit betekent een forse lastenverzwaring terwijl het beoogde doel – meer vaste banen – hier niet wordt bereikt. Voor een strandtenthouder of aspergekweker is dat simpelweg geen optie. Gevolg van de WAB is wel dat mensen aan de basis van de arbeidsmarkt duurder worden. Zij komen zo nog moeilijker aan de slag.”

VRAGEN VAN GISTEREN

Vonhof benadrukt dat de wet verkeerde prioriteiten stelt. “De WAB geeft antwoord op de vragen van gisteren terwijl de echte vraagstukken blijven liggen. Denk aan de platformeconomie. Er zijn al bijna 1

“WE CLAIMEN
WEER DE POSITIE
DIE HOORT BIJ DE
CRUCIALE ROL VAN
HET MIDDEN- EN
KLEINBEDRIJF IN
ONZE ECONOMIE.”

miljoen zzp'ers en dat aantal groeit verder. Hoe organiseren we hun rol op een adequate manier, hoe wordt solidariteit geborgd? Dergelijke onderwerpen komen in de nieuwe wet niet eens aan de orde, laat staan dat erop geanticipeerd wordt. In plaats daarvan draait de WAB aan knoppen die de afgelopen tien jaar al amper effect hadden. Mijn oproep: laat de waan van de dag los en schaaak op het juiste bord.”

POSITIE CLAIMEN

Naast de arbeidsmarkt heeft de nieuwe voorzitter ook prioriteiten die de vereniging zelf raken. “Allereerst onze regionale organisatie. In een aantal gebieden heeft MKB-Nederland een sterke positie, in andere regio's is dat minder het geval. Ook daar willen we een stevige infrastructuur opbouwen.” Bij de communicatie met de buitenwereld ligt er eveneens een belangrijke opdracht voor Vonhof. “De afgelopen jaren werd MKB-Nederland gezien als flets. Dat gaat veranderen. We claimen weer de positie die hoort bij de cruciale rol van het midden- en kleinbedrijf in onze economie. Ook als het gaat om maatschappelijke opgaven is de bijdrage van MKB-ondernemers substantieel. Zij staan midden in de samenleving. Hardwerkende mensen voor wie ondernemen lang niet altijd een vetpot is. Vaak moeten zij alle zeilen bijzetten om het bedrijf klaar te maken voor de toekomst. Denk aan het vinden en binden van voldoende medewerkers. Daarvoor verdient het MKB waardering.”

HART OP DE TONG

In zijn rol als boegbeeld van MKB-Nederland wil Vonhof deze boodschap nadrukkelijk uitdragen. Als ondernemer spreekt hij daarbij uit ervaring. Ook zijn outgoing karakter is een pré. “Ik heb het hart op de tong en ben niet bang om te zeggen waar het op staat. Drijfveer daarbij is het grote belang van het midden- en kleinbedrijf. Samen met hun medewerkers bouwen ondernemers aan Nederland. Ze betalen belasting en maken mede mogelijk dat onze samenleving functioneert. Nu en in de toekomst. De veranderingen waarvoor wij staan – energietransitie, digitalisering, vergrijzing – zijn enorm. Om passende antwoorden te vinden voor deze uitdagingen zijn middelen nodig. Anders gezegd: er moet geld worden verdiend en dat gebeurt in bedrijven. Die moeten gefaciliteerd worden. Als de kosten omlaag gaan, ontstaat meer ruimte om te investeren in oplossingen voor de maatschappij van morgen. Deze samenhang wordt nog niet overal gezien en zal ik blijven benadrukken.”

MEDIATION, ONNODIG OF GOED ALTERNATIEF?

In de praktijk zien we steeds vaker dat als het op het werk niet lekker loopt of wanneer er kritiek is geuit op het functioneren van een werknemer, de werknemer zich ziek meldt. De ziekmelding heeft dan niets te maken met arbeidsongeschiktheid maar met de situatie op het werk. De bedrijfsarts oordeelt in die gevallen meestal dat het goed is om een korte periode van 14 dagen rust te houden en die periode te gebruiken om in een gesprek, vaak met behulp van een mediator, tot een oplossing te komen. Bij veel werkgevers merk ik weerstand tegen het inschakelen van een mediator. Veel gehoord is: "We zijn volwassen mensen en zo moeten we toch ook met elkaar kunnen praten. De hulp van een zweverige mediator hebben we daarbij niet nodig."

In de basis hebben deze werkgevers gelijk. Mediation is het voeren van een goed gesprek om te kijken of voor ieder een goede oplossing gevonden kan worden. Voorwaarde voor een goede uitkomst van zo'n gesprek is dat ieder zich voldoende kan uiten en in staat is te luisteren naar de ander in een één op één gesprek. Daar is waar het vaak mis loopt. Vanuit eigen belangen en juridische posities is het niet altijd mogelijk om open en eerlijk te zeggen wat je vindt. Daarbij is luisteren naar de ander vaak lastig, zeker als de emoties hoog zijn opgelopen. De rol van de mediator en de waarborgen van mediation kunnen dan uitkomst bieden.

De belangrijkste waarborg van mediation is vertrouwelijkheid. Soms ziet de werknemer het eigenlijk niet meer zitten, maar durft dat niet te zeggen uit angst voor de consequenties voor zijn inkomen, of andersom ziet de werkgever het niet meer zitten, maar is zonder goed dossier bang voor een hoge ontslagvergoeding. Hierdoor zit ieder dan gevangen in een onwenselijke situatie.

Voordat een mediationgesprek begint, spreek je met elkaar af dat alles wat gezegd wordt tijdens de mediation vertrouwelijk is. Dat houdt in dat alles wat gezegd wordt tijdens een mediation in een later eventueel juridisch traject niet tegen je gebruikt kan worden. Die vertrouwelijkheid geeft vaak ruimte om te zeggen wat je als werkgever of werknemer echt wilt.

De mediator is een onafhankelijke derde die het gesprek leidt, bemiddelt, spiegels voorhoudt en werkgever en werknemer (of andere partijen) naar elkaar laat luisteren. Van daaruit wordt openheid gezocht voor het vinden van een goede oplossing voor iedereen aan tafel.

Van oudsher is de opvatting dat de mediator niet mag helpen bij het vinden van een oplossing en dat de mediator vooral geen inhoudsdeskundige moet zijn. Er is een kentering gaande in die opvatting. Meer en meer is de opvatting dat een mediator juist gespecialiseerd moet zijn, zodat de mediator mee kan denken over de juridische haalbaarheid van aangedragen oplossingen, maar ook de alternatieve scenario's kan voorhouden.

Deze ontwikkeling heeft gemaakt dat ik de afgelopen jaren - naast mijn werk als arbeidsrechtadvocaat - diverse opleidingen heb gevolgd in het vak van mediator op mijn eigen vakgebied het arbeidsrecht en het gebied van ondernemingsrecht en heb mij gecertificeerd bij het MfN-register. Inmiddels heb ik al een flink aantal mediationtrajecten met succes mogen begeleiden.

Mediation, onnodig of goed alternatief? Gezien de waarborgen is mediation zeker een goed alternatief.

Wilt u meer informatie over mediation of mijn werkwijze als mediator bel of mail mij dan gerust via marivonne@voordezaak.nl of 06-47898741.



BEDANKT AAN ALLE KLANTEN EN RELATIES VOOR 20 JAAR TOONAANGEVEND SUBSIDIEADVIES!

2019 is het jubileumjaar van TRIAS. Op 1 oktober 1999 is TRIAS BV opgericht door Gerard van der Heul en Mieke Verhaegh. Nu twintig jaar later hebben zij het stokje overgedragen aan Ron Coenen.

18 Wat begon met een clubje van vier mensen is uitgegroeid tot een gevestigde naam in subsidieadviesland en een team van inmiddels veertien ervaren adviseurs. Zij staan elke dag weer klaar voor onze klanten uit het innovatieve bedrijfsleven, overheden en non-profitinstellingen. Ons team heeft een zeer goede track record opgebouwd met een slagingspercentage van boven de 85%.

Met onze vrijblijvende subsidiecheck krijgt u snel inzicht in de subsidiekansen voor uw bedrijf, op zowel provinciaal, nationaal als Europees niveau. We bespreken de voor- en nadelen en adviseren welke mogelijkheden het meest kansrijk zijn in uw situatie. Vervolgens kunnen wij voor u de aanvraag verzorgen. We werken uw ideeën uit tot een gedegen projectplan, planning en begroting. Het plan voldoet aan de subsidievoorwaarden en is begrijpelijk en aantrekkelijk geformuleerd. Het resultaat: uw subsidieaanvraag is goedgekeurd! Ook dan staan we klaar om u te helpen met de verantwoording van uw project.

Langs deze weg willen we al onze klanten bedanken voor de afgelopen 20 jaar en hopen dat we u de komende jaren kunnen blijven voorzien van betrouwbaar subsidieadvies!

Interesse in wat wij voor uw bedrijf of instelling kunnen betekenen? U kunt contact met ons opnemen via 077-3560100 of mailen naar info@trias-subsidie.nl. Voor meer informatie over TRIAS: www.trias-subsidie.nl



Philipse Keunen Accountants & Belastingadviseurs

werkt met een team van 6 bevoegen medewerkers aan uw resultaten. Om er voor te zorgen dat u zoveel mogelijk met uw business bezig kunt zijn, bieden wij diverse pakketten zodat u financieel altijd bij bent. Of het nu uw actuele balans betreft, uw loonadministratie of uw complete financiële administratie, wij bieden moderne oplossingen op maat.

App, site, portal en meer...

Op onze vernieuwde website www.philipsekeunen.nl staat alle informatie gebundeld tot uw beschikking. Hier vindt u ook de links naar de apps en het allerlaatste nieuws.

Mocht u specifieke vragen, wensen of opmerkingen hebben, dan zijn we slechts één berichtje van u verwijderd: app, bel of mail ons dan, we zijn u graag van dienst! Zo gaan we *samen onderweg naar grote hoogtes!*



PHILIPSE KEUNEN

accountants & belastingadviseurs

Noorderpoort 83 Venlo

t 077-351 22 31

e welkom@philipsekeunen.nl

i www.philipsekeunen.nl

Philipse Keunen heeft een adelaar in het logo verwerkt. Een mooie metafoor voor betrouwbare en toekomstgerichte ondersteuning van het hoogste niveau!

Een nieuw jaar is de ideale gelegenheid om je bedrijf eens onder de loep te nemen en te kijken naar verbeterpunten. De realiteit zorgt er echter voor dat je al snel geneigd bent om op de oude voet voort te gaan. Toch loont het om doelen te stellen.

DOEL STELLEN LOONT

“Veel ondernemers gaan begin van nieuwe jaar door waar ze einde van het jaar zijn gestopt”, zegt Freddie de Vries, accountant en venoot bij accountantskantoor Rühl Haegens Molenaar. “Ook binnen onze eigen klantenkring zien wij dat veel bedrijven vooral bezig zijn met hard werken en geld verdienen. Met name gedurende tijden van toenemende economische voorspoed zoals nu - waarbij de markt onder druk staat en er bijvoorbeeld vanwege personeelstekorten een enorm drukke agenda ontstaat - nemen zij vaak geen tijd om doelstellingen voor het nieuwe jaar te formuleren. Een recessie is eerder de initiator tot het nemen van maatregelen. Toch is het ook in goede tijden essentieel om koers te houden en tijdig bij te sturen om zo je bedrijfsresultaten te verbeteren.”

RESULTAATMAKERS

De Vries geeft regelmatig workshops over het bevorderen van bedrijfsresultaten. Hij maakt daarbij gebruik van vijf zogenoemde resultaatmakers: kosten, bezetting, efficiency, commercie en inkoop. Wanneer een ondernemer actief aan de slag gaat met het verbeteren van deze resultaatmakers, heeft dit direct invloed op de prestaties van het bedrijf. “Ondernemers kunnen zich met behulp van een eenvoudig stappenplan structureel bezighouden met het behalen van hun doelstellingen, met een beter bedrijfsresultaat tot gevolg”, licht De Vries toe. “Als eerste is het zaak om je eigen resultaten te vergelijken met die van andere bedrijven in de branche. Op die manier bepaal je je positie. Rühl Haegens Molenaar is samen met 370 andere accountants- en advieskantoren aangesloten bij branche-organisatie SRA. Via deze organisatie hebben wij toegang tot een database met maar liefst 39.000 geanonimiseerde jaarrekeningen van MKB-bedrijven uit diverse sectoren. Aan de hand van deze cijfers kunnen we de prestaties van een bedrijf toetsen aan de landelijke MKB-markt en kijken



waar de sterke punten liggen, maar ook de verbeterpunten. Voor de installatiebranche en de bewindvoerdersbranche gebruiken we onze eigen gedetailleerde benchmarks.”

BIJSTUREN

De verbeterpunten worden vervolgens aan de hand van de vijf resultaatmakers omgezet in drie tot vijf verbeteracties voor het nieuwe jaar. “Deze verbeteracties worden concreet vertaald en opgenomen in de begroting. Dit kan bijvoorbeeld een hogere prijs voor een bepaalde dienst zijn. Dan is het zaak om gedurende het jaar elke maand de uitkomst uit de boekhouding EN de urenregistratie te vergelijken met de begroting. Op die manier kun je precies zien wat voor effect een hogere prijs heeft op je bedrijfsresultaat. Ook zie je dan meteen of je op koers ligt en of het nodig is om bij te sturen.”

BUFFER

Op aanraden van De Vries zijn verschillende bedrijven uit de regio met dit overzichtelijke stappenplan aan de slag gegaan. “Bedrijven die dit omarmen, doen er een enorm voordeel mee. Dit krijgen we ook regelmatig terug als feedback. Door je doelstellingen structureel te vertalen naar de begroting, blijf je gefocust op het behalen van je doelen. Juist nu heb je als ondernemer de ruimte om een buffer op te bouwen om de gevolgen van een eventuele volgende crisis beter op te kunnen vangen.”

Freddie de Vries is accountant en venoot bij accountantskantoor Rühl Haegens Molenaar, met kantoren in Venray en Uden.

www.rhmweb.nl
info@rhmweb.nl



PUUR PORSCHE MAGAZINE

PUUR Porsche Magazine is het maandelijks tijdschrift voor de Porsche liefhebber. Het staat boordevol reportages over typen Porsches uit heden en verleden, techniek, onderhoud, tuning, interviews, races, evenementen en lifestyle.

Prijs: € 4,49 (winkelprijs € 5,95)
Beschikbaar als: iOS en Android

GREAT BRITISH CARS

Great British Cars is een onafhankelijk magazine voor de liefhebber van Britse auto's en verschijnt in Nederland en België. Het blad staat boordevol reportages over alle Britse merken en typen uit heden en verleden.

Prijs: € 4,99 (winkelprijs € 5,95)
Beschikbaar als: iOS en Android



VOLVODRIVE MAGAZINE

Volvodrive Magazine verschijnt zes maal per jaar in Nederland en Vlaanderen en staat bomvol spraakmakende reportages en wetenswaardigheden over Volvo.

Prijs: € 5,49 (winkelprijs € 6,95)
Beschikbaar als: iOS en Android

ELF VOETBAL

ELF Voetbal is het grootste voetbalmaandblad van Nederland. Al ruim 34 jaar volgt ELF Voetbal het nationale én internationale topvoetbal met verrassende interviews en spetterende reportages.

Prijs: € 3,99 (winkelprijs € 4,95)
Beschikbaar als: iOS en Android



PANNA

PANNA! – het leukste voetbalmagazine voor de jeugd – al één van de snelst groeiende tijdschriften van Nederland. In tien reguliere edities en twee doeboeken bekijken we ook in 2017 weer de nationale en internationale voetbalwereld op onze eigen manier.

Prijs: € 3,99 (winkelprijs € 4,95)
Beschikbaar als: iOS en Android

HANDWERKEN ZONDER GRENZEN

Handwerken zonder Grenzen is een magazine waarin u artikelen kunt lezen over handwerktechnieken waarbij de textiel de boventoon voert. De onderwerpen kunnen uit ons eigen land, de landen om ons heen, maar ook van heel ver komen.

Prijs: € 7,99 (winkelprijs € 8,65)
Beschikbaar als: iOS en Android



magzine.nu

DE DIGITALE KIOSK



Sandton Château De Raay deelt uit!

Sandton Château De Raay is ook in 2018 de ideale locatie voor uw bijeenkomst. Met 9 elegante zalen, culinaire hoogstand en vanzelfsprekende service en gastvrijheid, maken wij uw bijeenkomst tot een succes.

Graag bieden we u als lezer van Noord-Limburg Business 20% korting op uw eerstvolgende bijeenkomst*.

Wanneer mogen we u verwelkomen?

*Geldig bij reserveringen voor 31 augustus 2018 bij tenminste 10 personen.



SANDTON
HOTELS

Raayerveldlaan 6 5991 EN Baarlo

T: 077 321 40 00 baarlo@sandton.eu www.sandton.eu/baarlo

ERP

Warehouse management

Webshops

Een nieuwe kijk op jouw business

KING
BUSINESS SOFTWARE

www.king.eu



Margot Eskes-Bolscher, accountmanager Ricoh Document Center Nijmegen

MAAK HET VERSCHIL MET KLEUR

Kleur geeft documenten kracht en maakt ze uitnodigend om naar te kijken, ook geeft het een positieve werking op het doel dat je beoogt met een bepaald document. Tal van wetenschappelijke onderzoeken en psychologische studies wijzen dit ook uit. In dit artikel ga ik graag dieper in op het type documenten waarbij een kleurenprinter absoluut het verschil maakt.

EXTERNE COMMUNICATIE: MAAK EEN KWALITEITSSTATEMENT

Nette brieven met een standaard briefhoofd, offertes, contracten en facturen. Kortom: alles wat de deur uit gaat en waar het bedrijfslogo op staat. Deze externe documenten verdienen het om geprint te worden in kleur. Hierdoor straalt je professionaliteit uit én maak je een kwaliteitsstatement.

BRAND IDENTITY

Door externe documenten netjes uit te printen in een mooie kleurcombinatie zorg je meteen voor herkenbaarheid bij klanten, relaties en leveranciers. Het draagt bij aan je brand identity. Zo is het in veel organisaties zelfs beleid om het bedrijfslogo altijd in kleur te printen.

URGENTIE EN VERTROUWEN

Daarbij wijst onderzoek ook uit dat externe documenten in de juiste kleuren het gewenste gevoel kunnen aanwakkeren. Print je bijvoorbeeld een factuur in zwart-wit? Dan oogt deze niet zo aantrekkelijk. Gebruik je daarentegen de kleur geel? Dan verhoog je het gevoel van urgentie. Kies je voor blauwe kleuraccenten? Dan straalt je professionaliteit en vertrouwen uit, passend bij bijvoorbeeld offertes of klantpresentaties.

INTERN: PRESENTATIES, GRAFIEKEN EN INFOGRAPHICS

Ook met interne communicatie wil je impact maken. Denk aan een hand-out voor een training of presentatie aan collega's. Dan wil je dat de deelnemers lang geconcentreerd blijven, dat ze de informatie goed kunnen onthouden én dat deze ook echt lang bijblijft. Slim kleurgebruik draagt hieraan bij. Misschien gebruik je tijdens de training ook nog grafieken of infographics. Ook dan is kleur onmisbaar: een grafiek met verschillende lijnen is minder snel te begrijpen als je kiest voor grijs tinten, die nauwelijks van elkaar te onderscheiden zijn. Kies je daarentegen voor kleur? Dan bied je structuur, overzicht en begrijpen collega's sneller wat er staat. Mission complete!

ZWART-WIT: NIET ONDERSCHATTEN

Onderschat ook het belang van zwart-witprints niet. Soms is het zelfs een vereiste, denk aan richtlijnen bij archivering van belangrijke documenten, zoals een auditverslag. En soms is het best handig om die e-mail van een collega met belangrijke informatie uit te printen. Ook dan kan een zwart-witprintje volstaan.

GA NA: WAAR KOMT DE PRINTER TERECHT?

Onze tip: ben je toe aan nieuwe printers? Bouw eerst een moment van reflectie in. Bedenk op welke afdeling de printer straks komt te staan en welke documenten daar worden geprint. Zo zal de inkoopafdeling gebaat zijn met een kleurenprinter, voor professionele facturen en contracten in kleur. Hetzelfde geldt voor marketing of de R&D-afdeling. Terwijl het archief juist gebaat kan zijn met een zwart-witprinter, in verband met actuele archiveringsbehoefte.

Bedenk dus altijd: waar komt de printer te staan en welke impact wil je maken? Pas daar jouw printerpark op aan. Dan maak je pas écht het verschil.

www.rdcnijmegen.nl



Landgoed Zonheuvel



Culinair@theCastle

Exclusief dineren in de stijklkamers van het Maarten Maartenshuis

+31 (0)343-473550 | Amersfoorsteweg 98 | 3941 EP Doorn | landgoedzonheuvel.nl

We ♥ PrintMedia



Houdt u ook zo van schitterend drukwerk, scherpe prijzen en uitstekende service? Neem nu contact op en ondervind zelf de geweldige kwaliteit van ons Nederlands/Baltisch traject: optimaal van boom tot deur.

Bouwmeesterweg 52 | 3123 AA Schiedam T 010 247 6666 W www.balmedia.com E info@balmedia.com

 **BalMedia**



NEE TEGEN HOGERE BTW

Ondernemers krijgen wéér een lastenverzwaren voor hun kiezen. Het kabinet deelt belastingvoordelen uit aan buitenlandse aandeelhouders en multinationals, maar laat het MKB de rekening betalen. Dit komt onder andere door de verhoging van de BTW. Het is voor ondernemers vaak niet mogelijk om deze kosten door te berekenen, waardoor ze het zelf moeten betalen.

Een grote winkelketen berekent de hogere BTW-kosten met één druk op de knop door. Dat is voor een MKB-ondernemer lastiger. Het ineens verhogen van de prijzen met drie procent zal klanten kosten. Dat was het geval bij eerdere BTW-verhogingen en dat zal nu niet anders zijn.

Voor de kleine ondernemer is het vaak administratief een veel te grote klus om voor elk product de nieuwe prijs te berekenen. Een groot deel van de ondernemers heeft geen geautomatiseerd systeem. Hij of zij zal met een pen en rekenmachine in de hand voor elk product een nieuw prijskaartje moeten plakken.

Ondernemers in de grensstreken ervaren zelfs nog meer negatieve gevolgen van een BTW-verhoging. Voor hen betekent een BTW-verhoging dat de klant gewoon de grens oversteekt. Het product is aan de andere kant van de grens immers plotsklaps meerdere procenten goedkoper geworden. Voor een consument is de keuze dan al snel gemaakt.

Ondernemers moeten nu kiezen: de kosten doorberekenen en klanten verliezen óf deze zelf ophoesten. Terwijl heel Nederland lastenverlagingen krijgt, mag het MKB hiervoor betalen. Dit is oneerlijk en slecht voor de Nederlandse economie.

Het kabinet zou moeten investeren in het MKB, in plaats van de buitenlandse aandeelhouders en multinationals van cadeautjes voorzien. Dit is niet alleen eerlijker omdat het MKB al de kosten van de crisis heeft betaald, het is ook beter voor de Nederlandse economie.

Het MKB is de banenmotor van de Nederlandse economie. Elke euro lastenverlaging voor de ondernemer vloeit direct terug de Nederlandse economie in. Elke euro lastenverlaging voor multinationals verdwijnt in de zakken van buitenlandse aandeelhouders. ONL wil een belastingstelsel dat overzichtelijk, begrijpelijk en eerlijk is. De ondernemer verdient nu een merkbare fiscale lastenverlaging. Om dit te bereiken, hebben wij jullie steun hard nodig. Help mee en zeg nee tegen de verhoging van de BTW.

Hans Biesheuvel groeide op in een ondernemersgezin. Eind jaren '80 koos hij eveneens voor het ondernemerschap en startte zijn eigen technische groothandel. Dit werd later met de door zijn overgrootvader opgerichte onderneming, de Biesheuvel Groep. In 2000 verkocht Hans de groep om vervolgens directeur-eigenaar van PGZ international te worden. In 2011 volgde het voorzitterschap van MKB-Nederland, waar hij in 2013 zijn functie neerlegde. Als mede-oprichter van ONL voor Ondernemers zet Hans zich nu dagelijks in voor de belangen van ondernemers.

BANENAFSPRAAK

DE STAND VAN ZAKEN

In het sociaal akkoord 2013 spraken het kabinet en de sociale partners af om in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. We zijn inmiddels vijf jaar verder. Lukt het om deze Banenafpraak te vervullen?



De afspraak was dat werkgevers uit de marktsector voor 2026 100.000 extra banen zouden creëren. De overige 25.000 banen komen voor rekening van overheidswerkgevers. Als stok achter de deur behield het kabinet zich de mogelijkheid voor een Quotumheffing in te voeren, als werkgevers niet aan de afgesproken aantallen zouden komen. Jaarlijks wordt de voortgang gemeten. Tot nu toe halen de marktwerkgevers de afspraken wel, de overheidswerkgevers niet. De overheidswerkgevers krijgen nog een jaar de tijd om de afgesproken aantallen wel te halen, anders treedt het quotum in werking. Voor werkgevers uit de marktsector dreigt dit nog niet.

DE CIJFERS

Tot en met vorig jaar zijn 36.904 extra banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat is ruim boven de 33.000 uit de banenafpraak. Werkgevers uit de marktsector waren verantwoordelijk voor 30.432 banen en overtreffen daarmee de doelstelling uit de banenafpraak met met 7.432 banen. In het jaar 2017 kwamen er bij marktwerkgevers maar liefst

11.475 banen bij. Overheidswerkgevers behaalden de doelstellingen uit de banenafpraak niet. In plaats van de in 2017 gewenste 10.000 banen, zijn er 6.471 extra banen gerealiseerd, waarvan 2875 in 2017. De eerste maanden van 2018 lieten volgens tussenrapportages van het UWV hetzelfde beeld zien: marktwerkgevers blijven voldoende banen creëren voor mensen uit de doelgroep. Aan het eind van het jaar moeten er in totaal 43.500 extra banen bijgekomen zijn.

SUCCESFACTOREN: DE BUSINESS CASE

Om werkgevers te inspireren en informeren, hebben de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en LTO het projectteam 'Op naar de 100.000 banen' opgezet. Martine Schuijjer, projectmanager 'Op naar de 100.000 banen' ziet van nabij hoe werkgevers er in slagen de doelstellingen uit de banenafpraak te behalen. "Het begint met de business case en die klopt," zegt ze. "De business case is de basis, omdat je anders niet van werkgevers kunt verwachten in grote aantallen mensen met een arbeidsbeperking aan te

"Ik denk dat de maatschappij het steeds normaler begint te vinden om iedereen de kans te bieden het beste uit zichzelf te halen", aldus Martine Schuijjer.

nemen," stelt Schuijjer. Werkgevers betalen hun medewerkers een gewoon loon. Omdat mensen uit de doelgroep banenafpraak niet in staat zijn om zelfstandig het volledig minimumloon te verdienen, wordt hun loonwaarde gemeten. Als een werknemer een loonwaarde van 60 procent heeft, krijgt de werkgever via de loonkostensubsidie 60 procent vergoed. Als een medewerker ziek wordt, wordt de werkgever via de no-risk polis vergoed. Daarnaast zijn er subsidieregelingen voor, indien nodig, begeleiding op de werkplaats en aanpassingen aan de werkplek.

SUCCESFACTOREN: BETROKKEN MEDEWERKERS EN DE JUISTE TIJDGEEST

Naast de financiële kant merkte Schuijjer ook dat werkgevers al werkende nog andere redenen ontdekten om mensen met een beperking een kans te geven. "Werkgevers komen erachter dat mensen uit de doelgroep ontzettend betrokken medewerkers zijn." Ook de tijdgeest speelt volgens Schuijjer een rol. "Het past nu gewoon. Ik denk dat de maatschappij het steeds normaler begint te vinden om iedereen de kans te bieden het beste uit zichzelf te halen. Dus de berekening klopt, de doelgroep is van meerwaarde voor de bedrijven en het sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen."

PUNTEN VAN ZORG: WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Hoewel de werkgevers er tot nu toe dus in slagen om hun doelstellingen te halen, maken de werkgeversverenigingen zich toch nog zorgen. Schuijjer: "Op het moment zijn er te weinig werkfitte kandidaten. Dat er kwantitatief voldoende mensen tot de doelgroep behoren, wil helaas nog niet zeggen dat er voldoende kandidaten ook daadwerkelijk gemotiveerd en in staat zijn om aan het werk te gaan. Wij roepen de UWV en gemeenten dan ook om te investeren in het werkfit maken van mensen."

Ook de werkgeversdienstverlening kan volgens Schuijjer nog wel wat beter. De uitleg van de regels verschilt bovendien per regio. "Dat laatste is vooral belangrijk voor werkgevers die in verschillende arbeidsmarktregio's actief zijn, maar is belangrijk voor het nationale beeld. In het Noord-Limburg is er een duidelijk kanaal beschikbaar voor werkgevers met het WerkgeverServicepunt. Het is

belangrijk dat werkgevers weten dat ze daar niet alleen terecht kunnen voor kandidaten, maar ook voor informatie over subsidies en regelingen."

Punten van zorg: meer aandacht voor jobcarving
Zo kunnen werkgevers bij hun WerkgeversServicepunt meer te horen krijgen over jobcarving, volgens Schuijjer een belangrijke methode om ook de komende jaren nog voldoende nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Bij jobcarving splitst een werkgever bestaande functies op om banen te creëren voor mensen met een beperking.

Het grote voordeel hiervan is dat de gespecialiseerde medewerkers zich kunnen richten op hun hoofdwerkzaamheden. De bijkomende en eenvoudigere taken worden gebundeld tot nieuwe functies. "Als we het voor elkaar krijgen om meer werkgevers te inspireren om hun functiegebouwen eens tegen het licht te houden, kunnen we veel meer banen creëren die geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking."

DE TOEKOMST

De toekomst van de Banenafpraak mag er op het papier dan helder uitzien: 125.000 extra banen voor 2026, de praktijk is zoals altijd weerbarstiger. Om het voor werkgevers makkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, wilde het kabinet het huidige systeem van loonkostensubsidie vervangen door loondispensatie. Na heftige reacties en maatschappelijke kritiek, mensen uit de doelgroep zouden minder betaald krijgen en met extra administratieve rompslomp worden opgezadeld, trok het kabinet dit plan weer in.

In een brief aan de Tweede Kamer schreef de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, in 2018 dat ze de bestaande instrumenten wil verbeteren en zo haar doel te bereiken om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Ze wil de regels eenvoudiger en logischer maken, bijvoorbeeld door te komen tot één landelijke standaard voor de loonwaardebepaling en door heldere afspraken te maken over de manier waarop loonkostensubsidie wordt verstrekt. Ook moet het makkelijker voor werkgevers worden om geschikte kandidaten te vinden.



Talitha Muusse



Timon Krause (fotografie Max Brunnert)

26

4E EDITIE CONNECTED BIEDT VOLOP KENNIS, INSPIRATIE EN CONTACTEN

SUCCES DOOR NIEUWE INZICHTEN VANUIT TOPSPREKERS

Naar verwachting 400 ondernemende professionals die succesvol in willen spelen op wat de regio Noord-Limburg en de nabije toekomst hen te bieden heeft, verzamelen zich 9 april tijdens de 4e editie van CONNECTED in de Maaspoort in Venlo. Bezoekers afkomstig uit het bedrijfsleven, onderwijs en (semi-)overheid doen in één middag inspiratie op met een doorkijk naar de toekomst en inzicht in actuele ontwikkelingen in de regio. Bovendien is er alle gelegenheid om effectief contacten te leggen om tot nieuwe samenwerkingsverbanden en verdienmogelijkheden te komen. Belangrijke thema's in het inhoudelijk kennisprogramma zijn onder meer innovatie, duurzaamheid en arbeidsmarkt.

DUURZAAM LEIDERSCHAP VAN DE MILLENNIAL GENERATIE

Het programma opent met een keynote van de ondernemende Talitha Muusse, expert in duurzaam leiderschap van de 'millennial' generatie. Geboren in 1991 mag zij zichzelf ook millennial noemen. Een van de belangrijkste kenmerken van deze nieuwe generatie business professionals en ondernemers is dat zij zowel commerciële als maatschappelijke doelen nastreven. In haar inspirerende keynote geeft ze inzicht in het denken en handelen van de millennial generatie en laat ze met praktijkvoorbeelden zien hoe deze generatie tot grote successen komt.

Talitha Muusse is toezichthouder van MVO Nederland, mede-initiatiefnemer van de Duurzame Jonge 100, en bedenker van de concepten de Energieboot en Startup on the Beach: programma's en platforms waarin het faciliteren van jongeren en jonge professionals in hun duurzaam leiderschap centraal staat. Tot slot is zij ook nog bestuurlijk actief in de stichting Blikverruimers: het eerste opleidingsprogramma in Nederland voor Young Professionals die toezichthouder of commissaris willen worden. Kortom: een grote inspiratiebron voor elke bezoeker!

WORD PARTNER VAN CONNECTED!

Wil je met jouw organisatie net als de andere 20 partners van CONNECTED een podium waar je de ondernemende professionals bereikt die in Noord-Limburg voorop lopen en het verschil maken? Partnerorganisaties van CONNECTED zijn zowel bedrijven als onderwijsinstellingen en (semi-) overheid. Een actueel overzicht staat op de website. Er is nog een beperkt aantal mogelijkheden dus neem snel contact op: info@connectedevent.nl.



MAGIE EN MYSTERIE MET MENTALIST TIMON KRAUSE

De plenaire afsluiting van het programma is in handen van nog een jong en ondernemend persoon: Timon Krause. Deze mentalist brengt een extreem verrassende, magische en vermakende mix van muziek, magie en mysterie op het podium, dat je op het puntje van je stoel laat zitten van begin tot einde! Hij is de jongste mentalist die de titel 'beste Europese Mentalist' (2016-2017) kreeg. Zijn show brengt hem over heel de wereld en hij komt naar CONNECTED om zijn magie met de bezoekers te delen. Hij laat je de werking van ons brein zien én ervaren, wat handig is als je binnen je organisatie verandering of vernieuwing voor elkaar wil krijgen!

BIJWONEN EN KANSEN AANGRIJPEN

Stap dinsdag 9 april even uit de dagelijkse praktijk en bezoek CONNECTED waar je nieuwe inzichten vindt, kansen ontdekt, samenwerkingsverbanden legt en tot nieuwe verdienmogelijkheden komt. Het programma met sprekers, afgewisseld met (gemodereerde) netwerkpauzes, duurt van 13.00 tot 18.00 uur en wordt voorafgegaan door een smakelijke lunch om 12.00 uur.

Het evenement is bij te wonen op uitnodiging van een van de vele partnerorganisaties, of door zelf een toegangkaart aan te schaffen. Vanaf begin februari vind je het hele programma op de vernieuwde website en kun je jezelf aanmelden: www.connectedevent.nl. Mis het niet en noteer 9 april alvast in je agenda!

De stijl van

FRANK HUIZENAAR

In de rubriek 'De stijl van' wordt een ondernemer uit de regio Noord-Limburg bij modezaak Jansen-Noy gekleed door styliste Marie-José Korsten. Ditmaal is Frank Huizenaar, mede-eigenaar van Huizenaar Kappers, aan de beurt.

Frank Huizenaar is samen met zijn zus Jeannine eigenaar van acht kapsalons, drie schoonheidssalons, twee haarwerkinstituten en een geaccrediteerde kappersacademie. Inmiddels telt de Huizenaar Groep 80 professionele stylisten. "Zowel mijn vader als mijn moeder stammen uit echte kapperfamilies. Mijn opa startte in 1934 al met een eigen zaak." Zijn kledingstijl omschrijft Frank als casual chic. "Vroeger droeg ik buiten de zaak nog wel eens een pak, maar daar ben ik inmiddels van afgestapt. Ik heb Marie-José carte blanche gegeven wat betreft de kleding. In verband met de omvang van het bedrijf knip ik zelf niet meer mee, maar ik vond het wel altijd erg leuk wanneer een klant tegen mij zei: "Verras me maar."

Marie-José heeft samen met Fashion Guides Ingrid en Paul van Jansen-Noy vooral gekeken naar kleding die Frank juist niet in zijn kast heeft hangen: kleding met een stoere, casual look én een pak. "Met het figuur van Frank kun je alle kanten op. Met name rustige kleuren zoals donkerblauw en diverse grijs tinten staan hem erg goed."



AAN DEZE RUBRIEK WERKTEN MEE:

- Marie-José Korsten, Feel Good Expert
- Modezaak Jansen-Noy uit Sevenum
- Danaika Willemsen en Kristel Minten, Huizenaar Kappers
- Pearl Opticiens Venlo

OUTFIT 1: CHIC MET EEN CASUAL UITSTRALING

Omdat Frank tegenwoordig zelden nog een pak draagt, heeft Marie-José juist een subtiel gesneden grijs pak voor hem uitgezocht, in combinatie met een zwart overhemd. Door de zwarte schoenen met dikke witte zool en goudkleurige veterstiften krijgt het pak een hippe, niet te klassieke uitstraling. “De kleur en de snit staan hem erg goed. Aan de achterzijde van het jasje zijn twee splitten aangebracht, dat maakt het geheel wat breder. De hippe Ray-Ban bril van Frank maakt de look helemaal af.” “Ik ben zeer gecharmeerd van deze outfit en had niet verwacht dat ik nog eens een pak zou dragen. De combinatie met de schoenen en de bril maakt het casual-chic en dat spreekt me aan”, zegt Frank tevreden.

**OUTFIT 2: STOER IN GROEN**

Groen is een kleur waar Frank wat minder mee heeft. Om hem uit te dagen, bestaat outfit twee uit een donkergroen jasje met een vergrijsd groen vlekkenpatroon, in combinatie met een donkergrijze coltrui. Het schaarste aan de achterzijde van de jeans, het logo van het merk, is een leuke knipoog naar het kappersbedrijf. Eyecatchers zijn de hoge schoenen met gevlekte koeienhuid en de knalrode veters. “Ik vind dit een heel leuk geheel, zeker die veters”, zegt Frank enthousiast. Marie-José: “De col kan Frank heel goed hebben en dat jasje in vergrijsde tinten groen staat hem prima. Die rode veters zien er vlot uit.”

**OUTFIT 3: WINTERS TEGENWICHT**

Voor de derde outfit pakt Marie-José een donkerblauwe destroyed jeans met beige accenten uit het rek. De broek biedt tegenwicht aan de nette trui en jas in camelkleuren, die een winterse uitstraling hebben. De schoenen in verschillende natuurtinten zijn voorzien van een krokodillenprint die terugkomt in de riem. Frank vindt de schoenen iets te netjes, “maar die broek zou ik wel in mijn kast willen hebben hangen.” Naast kledinginspiratie heeft hij ook zeker inspiratie voor zijn bedrijf opgedaan. “Het persoonlijk advies dat Marie-José en Jansen-Noy bieden, sluit aan bij mijn bedrijfsvisie. Dat is wat jou als adviseur onderscheidt van een gewone kapper.”





Personal stylist voor zakelijke professionals
 FG Exclusives business bags
 06-22405115
 www.feelgoodexpert.nl



de kroon op uw werk

Bouwbergstraat 102 - 6451 GR Schinveld
 Fax. 0475-559041 - Mob. 06-22793851
 www.pensioenvizier.nl



Alberdingk Thijmstraat 12
 5921 BC Venlo-Blerick
 Mob: 0611485655

vraag@coachjanssen.nl
 www.coachjanssen.nl

Alu Expo Art

TENTOONSTELLINGSBOUW



Hoogwaardige standbouw voor een betaalbare prijs!

- Posterpanelen
- Individuele standbouw
- Uniforme standbouw
- Congresbouw

www.aluexpoart.nl



BOY HAENEN

EVENT & MARKETING CONCEPTS

Verbindt mensen en organisaties door het organiseren van live ontmoetingen

relatiedag - symposium - congres - beurs - festival - open dag - opening - bedrijfsfeest - of enig ander evenement, volledig op maat

BRIALMONTSTRAAT 39, 5913 HE VENLO,
 MAIL@BOYHAENEN.NL, 06-81165880

WWW.BOYHAENEN.NL

ONBEZORGD WERKEN, OVERAL



"Overall werken wanneer jij dat wilt?"

Zet je bedrijf in de Cloud!"

Betrouwbare ICT oplossingen

Documenten, programma's en e-mail
 staan op onze servers

Geen investeringen in dure
 servers

Qwezz Cloud voor het lokale MKB

Wij zijn een professionele ICT dienstverlener in Venray. Het is onze missie om onbezorgd werken overal en voor iedereen mogelijk te maken. Dit doen wij met innovatieve ICT oplossingen voor het MKB. Uw Online Werkplek staat nu voor u klaar.



Werken in de Cloud?

U heeft al een
 werkplek vanaf
 € 49,- per maand!

0478 - 531443



- ✓ standaard werkplek
- ✓ optimale beveiliging
- ✓ automatische back-up



“DE AUTOMATISERING IN EEN SCHOUWBURG IS CRUCIAAL”

Directeur Paul Fransen van Schouwburg Venray biedt met zijn theater in hartje centrum een plek waar cultuur samenkomt en waar ook steeds meer bedrijven hun plek vinden. JDS bedrijfsautomatisering bv draagt de schouwburg een warm hart toe. Accountmanager Lejos Schouwenberg: “Om alles in goede banen te leiden, heeft de schouwburg haar totale it-dienstverlening aan ons toevertrouwd.”

In de foyer van het recent verbouwde theater genieten Paul en Lejos beiden van een kopje koffie en kijken tevreden rond. Paul: “Vroeger had een bezoek aan het theater vooral een stoffig en elitair karakter. Toen ging je met een vlinderdasje om of gekleed in gala naar een voorstelling. Tegenwoordig zorg je dat de schouwburg een multifunctionele bestemming heeft. Hier is veel meer te doen dan alleen theater.” Om deze koers kracht bij te zetten, werd de schouwburg in 2016 en 2017 gerenoveerd en uitgebreid. “We kunnen nu vijf zalen separaat van elkaar exploiteren. We zijn niet meer afhankelijk van die ene grote zaal. Nu kunnen we veel meer dingen tegelijk.”

Om deze services in goede banen te leiden, heeft de schouwburg haar totale it-dienstverlening uit handen gegeven aan JDS bedrijfsautomatisering bv in Venray. Lejos: “Wij hebben werkplekken ingericht voor medewerkers, verschillende servers geleverd en het volledige interne netwerk geregeld. Daarnaast zorgen we met onze netwerkaansluitingen en switches dat alle

bezoekers, maar ook professionals als technici moeiteloos verbinding kunnen maken, waar ze ook zijn in het gebouw. Onnodig sjouwen met draden of apparaten is verleden tijd.”

De primaire taak van de schouwburg is ruimten beschikbaar stellen aan een keur van nationale en internationale artiesten. Paul: “Maar wij doen veel meer. Zo verzorgen wij Podiumcollege, een theateropleiding waar bedrijven kennis maken met theater en stellen we ruimten beschikbaar, waar bedrijven seminars of personeelsbijeenkomsten houden. Ook met de Theater Sociëteit brengen wij kleine en grote ondernemers en hun relaties samen.”

Lejos: “Al deze extra diensten vragen om een goede bedrijfsautomatisering. We hebben voor de schouwburg alle communicatie- en internetlijnen geregeld. Het is een cruciaal onderdeel van hun bedrijfsvoering, denk maar aan kaartverkoop en bereikbaarheid via website en telefoon. Om die reden hebben we ook meerdere internet-

lijnen aangelegd van verschillende aanbieders. Mocht een lijn uitvallen, dan hebben we altijd een reserve. Met ons serviceabonnement houden we, ook op afstand, in de gaten of alles goed blijft gaan: wij controleren backups en sturen steeds een kopie naar ons datacenter. Voordat de schouwburg werd verbouwd, hebben we samen deze complexe automatiseringsvraagstukken in kaart gebracht.”

Lejos en Paul zijn beiden grote liefhebbers van theater. Lejos: “Ik ben naar de voorstelling geweest van cabaretier Roué Verveer. Dat is een geweldige man... écht een leuk avond gehad!” Paul vult aan: “Ik zie bijna alle voorstellingen en ik vind het fijn om verrast te worden. Laatst zag ik Another Kind of Blue met de prachtige voorstelling Flirt with Reality van choreograaf David Middendorp. Hij bracht dansers en drones samen op het podium. In één woord: verbluffend! Als ik dan zie dat zo'n zaal niet volledig is uitverkocht en er wel ruim 150 mensen buiten op het terras zitten, dan denk ik: ze moesten eens weten.”



Aanbevolen Locaties



1

Wereldpaviljoen Steyl

St. Michaëlstraat 6a
 5935 BL Steyl
 T 077 - 37 45 973
 E info@wereldpaviljoen.com
 I www.wereldpaviljoen.com

Hostellerie de Neerhof

Kasteelhof 1
 5995 BX Kessel
 T 077-4628462
 E deneerhof@gmail.com
 I www.deneerhof.nl

2



3

Kasteel De Keверberg

Kasteelhof 4
 5995 BX Kessel
 T 06 - 4577 0560
 E info@kasteeldekeverberg.nl
 I www.kasteeldekeverberg.nl

Maashof

Maashoflaan 1
 5927 PV Boekend - Venlo
 T 077 - 39 69 309
 E info@maashof.com
 I www.maashof.com

4



5

Landgoed De Barendonk

Millseweg 13
 5437 NB Beers
 T 0485-316 436
 E receptie@barendonk
 I www.barendonk.nl



Ontdek de Business Solutions van Smeets Autogroep

Rij zakelijk zeer voordelig weg in een Mercedes-Benz dankzij de speciaal samengestelde Business Solutions. Deze standaard rijk uitgeruste varianten sluiten naadloos aan bij uw zakelijke wensen en zijn daarnaast fiscaal zeer aantrekkelijk geprijsd. Tot het eind van het jaar profiteer u ook nog eens van een gratis upgrade van uw optiepakket. Bekijk snel ons complete aanbod op:

www.smeets.ag/zakelijkrijden

SMEETS
A U T O G R O E P

Beste Dealer 



Eindhoven
Steenoven 17
tel. 040 - 249 8900
Bestelwagens en vrachtwagens

Venlo
Tasmanweg 6
tel. 077 - 207 9900
Bestelwagens en vrachtwagens

Venlo
De Sondert 2
tel. 077 - 207 9910
Personenwagens & smart

Ittervoort
Australiëstraat 4
tel. 0475 - 39 9900
Personen-, bestel- en vrachtwagens

Ittervoort
Australiëstraat 4
tel. 0475 - 39 9900
Certified Bestelwagens

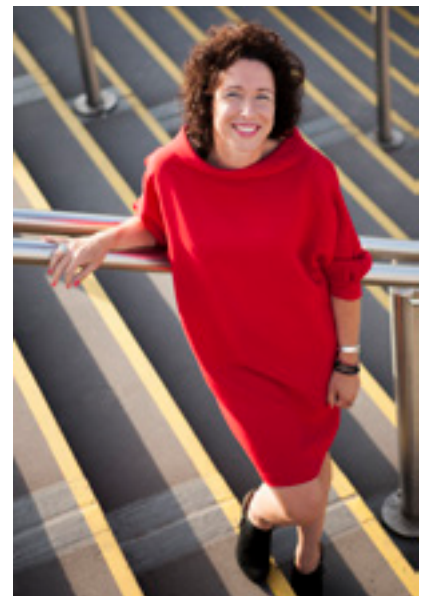
Heerlen
Handelsstraat 2
tel. 045 - 560 9900
Personen-, bestel- en vrachtwagens

Maastricht
Akersteenweg 10
tel. 043 - 350 9900
Personen- en bestelwagens

Schadeherstel, Heerlen
Handelsstraat 4
tel. 045 - 560 9939
Personen- en bestelwagens



TOPVROUWEN SPECIAL





NEDERLANDS BEDRIJFSLEVEN PRESTEERT ONDER DE MAAT

DE STAND VAN ZAKEN ROND HET WETTELIJK STREEFCIJFER

In 2013 werd in Nederland een wettelijk streefcijfer ingevoerd om het aantal vrouwen in bestuurlijke functies te verhogen. Uit onderzoek blijkt het bedrijfsleven dit streefcijfer nog lang niet heeft gerealiseerd. Is een vrouwenquotum de oplossing?



TEGENVALLENDE CIJFERS

De commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht commissie Monitoring constateerde in 2017 dat slechts 6% van de onderzochte bedrijven een evenwichtige verdeling van de zetels heeft gerealiseerd in zowel de rvb als rvc. Bij meer dan 90% van de bedrijven is de man-vrouwsamenstelling in de rvb in 2016 zelfs helemaal niet veranderd. Voor de rvc gold dat voor ruim 85%. De top 200 grootste bedrijven doet het beter. Het aandeel bedrijven dat het streefcijfer heeft bereikt, is hoger en bovendien is het aandeel vrouwen in de rvc bij deze 200 bedrijven hoger dan gemiddeld in Nederland (rvc 24,1% in 2016, rvb 11,4% eind 2016). Dit is mede te danken aan het gerichte beleid dat deze 200 bedrijven hebben gevoerd, waarbij vaker vrouwen worden benoemd. Helaas is ook binnen de top 200 een kleine groep bedrijven de drijvende kracht achter de positieve resultaten (5,5% haalt streefcijfer rvb, 9,5% haalt streefcijfer rvc). Sterker nog, het leeuwendeel van de top 200 bedrijven doet niets om het streefcijfer te realiseren. Volgens het onderzoek had 70% van de rvb's en 49,5% van de rvc's medio 2017 nog geen enkele vrouw. Gelukkig is er ook goed nieuws te melden vanuit de publieke sector. Deze organisaties hebben een hoger aandeel vrouwen in de rvb (30,1% eind 2016) en rvt (35,2% eind 2016) dan bedrijven en weten ook vaker een evenwichtige verdeling te realiseren. Helaas is ook hier slechts 8,4% van de bedrijven verantwoordelijk voor de gemiddelde rvb-score. Wat betreft het percentage voor de rvc gaat het al om ruim 20% van de bedrijven.

Goede argumenten om meer vrouwen in dienst te nemen en op te nemen in raden van bestuur (rvb) en raden van commissarissen (rvc) zijn volop voorhanden. Ten eerste zijn er diverse social-maatschappelijke redenen om de diversiteit binnen organisaties en bedrijfsleven te verbeteren. Zo is het huidige kabinet van mening dat de Nederlandse economie gebaat is bij de inzet van alle talenten en al het potentieel dat in Nederland aanwezig is. Dat betekent dat men binnen het personeelsbestand naast culturele, etnische en religieuze achtergronden, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen ook duidelijk zou moeten kijken naar de verhouding tussen aantallen mannen en vrouwen. Een divers personeelsbestand binnen het bedrijf of de organisatie biedt een betere afspiegeling van de maatschappij en maakt het makkelijker om in te spelen op verschillende doelgroepen.

POSITIEF EFFECT

Naast de sociaal-maatschappelijke wens om diversiteit binnen de managementlagen te bevorderen, doen bedrijven en organisaties ook hun voordeel met het aanstellen van getalenteerde vrouwen. Volgens de Commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht is uit internationaal onderzoek gebleken dat een groter aandeel vrouwen in het bestuur een positief effect heeft op de bedrijfsresultaten. Bij gemengde managementteams zouden mannen en vrouwen elkaar scherp houden en wordt er beter toegezien op afspraken en prestaties. Daarnaast zou er minder riskant gedrag worden vertoond en is er meer aandacht voor de belangen van de klanten en de werknemers. Ook zou het een positieve impuls geven aan het bedrijfsimago.

STREEFCIJFER

In onder andere Noorwegen, Duitsland, Frankrijk en België is een vrouwenquotum ingevoerd. Dit betekent dat de bedrijven die in deze landen zijn gevestigd hun bestuurlijke zetels gelijkmatig moeten

verdelen tussen mannen en vrouwen. Bedrijven die hier niet aan voldoen, krijgen sancties opgelegd. Nederland gaat nog niet zo ver, maar hanteert sinds 1 januari 2013 een wettelijk streefcijfer in de hoop dat bedrijven zelf de verantwoordelijkheid nemen om ervoor te zorgen dat er een evenwichtige verdeling van de zetels van de rvb en rvc wordt gerealiseerd. Hoewel dit niet geldt voor de (semi)publieke sector hanteert het kabinet wel een streefcijfer van 30% voor het aandeel vrouwen in hogere functies bij de overheid in 2017. Volgens het streefcijfer zou binnen alle grote nv's en bv's ten minste 30% van de zetels door vrouwen moeten worden bezet en ten minste 30% door mannen, mits de zetels worden verdeeld over natuurlijke personen. Dit streefcijfer is onderdeel van de Wet bestuur en toezicht (wbt). In de wbt staat vastgelegd dat bedrijven bij voorkeur zelf maatregelen moet nemen. Dit begint al bij het opstellen van de profielschets waarin de wens voor een gemengd bestuur staat vastgelegd. Vervolgens kunnen bedrijven bij de rekrutering en voordracht van kandidaten, en de uiteindelijke selectie en benoeming, steeds letten op een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Wanneer bedrijven hier niet in slagen, moeten zij volgens de wbt in hun jaarverslag en toelichting geven welke stappen ze hebben gezet en waarom het niet is gelukt. Ook moet er worden vastgelegd welke vervolgmaatregelen er worden genomen om die goede verdeling wel te realiseren. Op het niet nakomen van het streefcijfer en het achterwege laten van een toelichting staan tot nu toe nog geen sancties.

OP HET NIET NAKOMEN VAN HET STREEFCIJFER EN HET ACHTERWEGE LATEN VAN EEN TOELICHTING STAAN TOT NU TOE NOG GEEN SANCTIES

ONDERZOEK

Het streefcijfer van 30% gold tot 1 januari 2016, maar wordt nu voortgezet tot 1 januari 2020. De reden hiervoor is dat er te weinig voortgang is geboekt. Dit beaamt de commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht, die samen met VanDoorneHuiskes en partners vorig jaar de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017 publiceerde (zie kader p 37). Voor de Bedrijvenmonitor werd een veldonderzoek gedaan onder de grote vennootschappen in Nederland die moeten voldoen aan de wbt (onder andere de top 200) én onder grote organisaties in de publieke sector. Ook is er een inventarisatie van best practices van deze grote vennootschappen en grote organisaties uit de publieke sector verricht.

Op basis van de bevindingen die commissie heeft gedaan, adviseert het de politiek om een afdwingbaar quotum in te stellen. Dit omdat bedrijven die aandacht besteden aan diversiteit er wel degelijk in slagen om het streefcijfer te halen. Een dergelijk quotum heeft in het buitenland al de nodige resultaten opgeleverd. Met name in de landen die een wettelijk quotum hebben ingevoerd, zijn de percentages vrouwen in de top flink gestegen volgens de commissie. In het Verenigd Koninkrijk is het onderwerp van debat en campagnes geweest. De effecten zijn met name merkbaar in de rvc's. Binnen de rvb's groeit het aandeel vrouwen minder hard.

VROUWENQUOTUM

Ook Steffie Hoeijmakers, voorzitter van stichting Topvrouwen Limburg, is een voorstander van het invoeren van het vrouwenquotum. Sinds 2012 organiseert zij de verkiezing Topvrouw Limburg (huidige naam sinds 2018). Deze verkiezing heeft als doel om de diversiteit in de top van organisaties in de regio een boost te geven. "In eerste instantie leek het me niet nodig, omdat ik ervan uitging dat het aandeel vrouwen in de top van organisaties gestaag zou groeien. Inmiddels ben ik daar op teruggekomen en denk ik dat een vrou-

wenquotum als middel kan helpen om een betere verdeling tussen mannen en vrouwen af te dwingen. Het Limburgse bedrijfsleven mag daar ook nog wel wat stappen in zetten. Wanneer ik aan bedrijven vraag waarom het niet lukt, dragen ze verschillende redenen aan. Zo zijn er bedrijven waar het geen prioriteit heeft. Ze geven dan aan dat ze gewoon de beste kandidaat met de beste kwaliteiten voor de toppositie willen, ongeacht het geslacht van de kandidaat. Uiteraard is diversiteit in de breedste zin van het woord belangrijk, maar waarom lopen daar dan zo weinig vrouwen rond? Juist ten tijde van krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om verder te kijken dan het old boys network."

AANNAMEBELEID

Gelukkig zijn er ook bedrijven die er wel in slagen. Zij hebben volgens Hoeijmakers een aangepast aannamebeleid en passen hun selectie-eisen aan. "Deze bedrijven vragen aan de werving- en selectiebureau een lijst waar ook vrouwen op staan. De bureaus gaan onder andere binnen hun eigen netwerk te rade en dat is voor vrouwen een fijne uitgangspositie. Mannen steken namelijk uit zichzelf wel hun vinger op als er een vacature is, ook als zij minder gekwalificeerd zijn voor de functie. Vrouwen moet je actief benaderen en echt vragen of ze interesse hebben en wat ze nodig hebben om door te stromen. Wanneer er eenmaal meer vrouwen in het management zitten en de verhoudingen verbeteren, functioneren zij als rolmodel en trekken zij vanzelf meer vrouwen aan. Als dat proces in gang is gezet, kun je uiteindelijk van dat quotum afstappen."

CULTUUROMSLAG

Het aanpassen van het aannamebeleid past binnen de cultuuromslag die het bedrijfsleven volgens Hoeijmakers door zou moeten maken. "Het gaat om de manier waarop we tegen de man-vrouw rolverdeling aankijken. Veel vrouwen vinden het bijvoorbeeld lastig om hun carrière en hun gezinsleven te combineren, terwijl dit een van de belangrijkste voorwaarden voor vrouwen is om door te kunnen groeien. Vragen zoals 'hoe ga je dat dan doen?' helpen daar niet bepaald bij. Veel vrouwen voelen zich uiteindelijk genoodzaakt om te stoppen met werken. Ik ben in 2011 voor mezelf begonnen en heb inmiddels een gezin. Destijds verwachtte men van mij dat als er kinderen zouden komen ik minder zou gaan werken, maar niemand stelde die vraag aan mijn man. Anno 2018 is er niets veranderd." Bedrijven kunnen daarbij helpen door flexibele werktijden te hanteren. "Binnen de meeste sectoren is er echt wel ruimte om dat mogelijk te maken. Ook vind ik dat de overheid er een rol in heeft door de randvoorwaarden omtrent de kinderopvang te verbeteren. Maar tegelijkertijd moeten vrouwen beseffen dat een topfunctie ook gepaard gaat met een bepaald aantal uur werken. Overigens is een goede balans tussen werk- en privé een belangrijke voorwaarde voor de gehele generatie die nu de arbeidsmarkt betreedt. Bedrijven doen er dus sowieso verstandig aan om dit mogelijk te maken."

Winnaressen verkiezing
Topvrouw Limburg 2018





ROLMODEL

Ondanks het feit dat er volgens Hoeijmakers nog een wereld te winnen valt, ziet zij wel degelijk progressie. “Volgens de landelijke cijfers is er een kleine stijging te zien in het aandeel vrouwen in de rvc’s en rvb’s. Ook studeren er steeds meer vrouwen af die de potentie hebben om door te groeien naar de top. Verkiezingen zoals Zakenvrouw van het Jaar en Topvrouw Limburg helpen om het onderwerp op de kaart te zetten. Het levert niet alleen media-aandacht op, maar zet ook rolmodellen op het podium voor die vrouwen die het lastig vinden om op eigen kracht door te stoten naar de top. Zelf vind ik het erg leuk om te zien dat de kandidaten uit steeds meer sectoren en nieuwe vakgebieden komen. Het zijn niet alleen directeuren, maar ook hoge ambtenaren, wetenschappers en nieuwe media-experts die genomineerd worden. Vrouwen zijn gelukkig in steeds meer sectoren actief.”

BOARD INDEX

De Nederlandse ‘Female Board Index© 2018’ van Prof. dr. Mijntje Lückcrath-Rovers geeft eveneens weinig goed nieuws. Vorig jaar gaf Lückcrath-Rovers voor het elfde jaar een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de rvb’s en rvc’s van 90 Nederlandse nv’s die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. Uit haar onderzoek bleek dat de percentages vrouwelijke bestuurders en commissarissen beide exact gelijk zijn gebleven, respectievelijk 6% en 25%. Ten opzichte van 2017 werden in het onderzoek van 2018 zeven nieuwe beursondernemingen meegenomen. Deze zeven nieuwkomers hebben 0% vrouwelijke bestuurders en 12,5% vrouwelijke commissarissen. Vijf van de onderzochte bedrijven voldoen inmiddels aan het streefgetal van 30% vrouwen in de rvb én rvc. Dit zijn DSM, Intertrust, Heineken, Ordina en WoltersKluwer. Vorig jaar waren dit zes bedrijven. WoltersKluwer is de winnaar met het hoogste percentage vrouwen (44,4%) in de gecombineerde rvc (42,9%) en rvb (50%). FlowTraders en VolkerWessels delen juist de laatste plaats met geen vrouw in de totale gecombineerde rvc en rvb van elf personen. Aan het streefgetal voor de rvc voldoen 30 ondernemingen. 9 bedrijven bereiken het gewenste percentage binnen de rvb. Ten opzichte van 2017 heeft hier geen verandering in plaatsgevonden.

AUKJE KUYPERS IS ZAKENVROUW VAN HET JAAR 2018

DE JUISTE PERSOON OP DE JUISTE PLEK

Aukje Kuypers is de 37e zakenvrouw van het jaar. Een persoonlijke bekroning die ervoor zorgt dat ook technisch dienstverlener Kuijpers volop in de spotlights staat. Met haar ervaringen wil de algemeen directeur andere vrouwen inspireren en motiveren. “Ook al krijg je te maken met tegenslag en tegenwerking, geloof in je eigen kunnen.”



De uitverkiezing tot Zakenvrouw van het Jaar – officieel de Prix Veuve Clicquot, Business Woman of the Year Award – kwam voor Aukje Kuypers als een verrassing. “Ik heb er nooit bij stil gestaan dat wij opvallen. Ik zeg wij, want deze prijs is nadrukkelijk een erkenning voor het hele bedrijf. Voor iedereen die zich hier elke dag met hart en ziel inzet. Prachtig om te zien dat onze mensen trots zijn op mijn uitverkiezing. Die zorgt er ook voor dat Kuijpers volop in de belangstelling staat. Dat is best wennen, want van nature zijn wij een bescheiden bedrijf. Dat zie je terug in de hele installatiesector met veelal nuchtere, praktisch ingestelde technici. Maar de rol van techniek in de samenleving is groot en wordt steeds groter. Het belang van bedrijven als de onze neemt dus toe. Meer aandacht is een logisch gevolg.”

GEZOND EN SCHOON

Kuijpers (de schrijfwijze van het bedrijf wijkt af van de familienaam, red.) ontwerpt, bouwt en onderhoudt technische installaties. Met 1.250 medewerkers en vijftien vestigingen kwam de omzet over 2017 uit op bijna tweehonderd miljoen euro. Kuijpers is onder meer actief in de gezondheidszorg, food, farma en hightech, cultuur, onderwijs en industrie. “Opdrachtgevers waar techniek een grote relevantie heeft. Wij zorgen voor een gezonde leef- en werkomgeving, veilige, schone en comfortabele productievoorzieningen.” Het brede pakket aan disciplines is een sterke troef. “Hierdoor kunnen we integrale oplossingen aanbieden. Van ontwerp en realisatie tot langjarig onderhoud, desgewenst inclusief de verantwoordelijkheid voor het energieverbruik.”

Net als bij veel andere installatiebedrijven is de orderportefeuille overvol. “Dat stelt ons in staat selectief te zijn. Welke opdrachten passen het best, waar hebben we de meeste toegevoegde waarde?” Bijkomende uitdaging bij de grote markt: het vinden en binden van voldoende medewerkers. “We doen er alles aan om inhoudelijk interessant te blijven en bieden onze mensen volop ontwikkelingskansen. Dat maakt Kuijpers tot een aantrekkelijke werkgever.”

“ANDERSDENKENDEN HELPEN
BIJ HET VINDEN VAN CREATIEVE
OPLOSSINGEN.”

DOEN WAT JE LEUK VINDT

Die aantrekkingskracht was voor Aukje Kuypers zeker niet van jongs af aan vanzelfsprekend. “Als tiener kwam het simpelweg niet in me op dat ik ooit actief zou zijn in het familiebedrijf. Later leek het vooral een enorme verantwoordelijkheid. Gelukkig hebben mijn ouders me altijd vrij gelaten. Vooral doen wat je leuk vindt, was het devies. Gaandeweg bleek dat toch een rol in ons eigen bedrijf.” Na een studie Bedrijfskunde startte Kuypers er als directie-assistent. In 2006 vertrok ze naar Fortis om daar als trainee aan de slag te gaan. “Het was belangrijk mijn eigen weg te vinden in een andere omgeving.” In 2010 keerde ze terug en trad drie jaar later aan als directievoorzitter. Ook Kuypers' broer



Bas is werkzaam in het bedrijf en stond open voor de opvolging. “Het keuzeproces verliep in goede harmonie. Mijn broer is nu verantwoordelijk voor business development.”

HELIKOPTERVIEW

In Nederland is het uitzonderlijk dat een vrouw aan het hoofd staat van een groot technisch bedrijf. “Deels is dat cultureel bepaald. In landen als India is techniek juist een vrouwenwereld. Verder hebben familiebedrijven met hun aandacht voor de omgeving en de menselijke maat meer een vrouwelijk karakter dan bijvoorbeeld beursgenoteerde ondernemingen waar de korte termijn domineert. In die zin pas ik hier prima. Ook mijn brede oriëntatie blijkt een voordeel. Ik heb minder kennis van hardcore techniek maar beschik over een helikopterview. Verbinden en samenwerken gaat me gemakkelijk af. Bij de actuele transitie op het gebied van energie en circulariteit zijn juist deze eigenschappen van grote waarde.”

VERHAAL MET IMPACT

Nog steeds is het aantal vrouwen in topfuncties beperkt en neemt maar mondjesmaat toe. Hoe het tijt te keren? “Vrouwen moeten het allereerst natuurlijk zelf willen. In mijn geval was dat een lang proces; ik was een laatbloeiër, zou je kunnen zeggen. De route is voor iedereen anders. Onlangs was ik bij de Young Lady Business Academy, een prachtig initiatief van Elske Doets, mijn voorangster als Zakenvrouw van het Jaar. Het is een stoomcursus voor jonge vrouwen die naar de top willen. Ik trof er meiden van vijftien die deze

Aukje Kuypers:

“IK MERK DAT MIJN VERHAAL IMPACT
HEEFT OP ANDERE VROUWEN.”

OP DE GOEDE WEG

Ambitie van Kuijpers is om alleen nog energie-neutrale en gezonde installaties te realiseren. “Uiteraard zijn we hiervoor afhankelijk van opdrachtgevers,” zegt Aukje Kuypers. “Maar we nemen onze verantwoordelijkheid door altijd een duurzaam alternatief voor te stellen, ook al is dat geen onderdeel van de uitvraag. Door te laten zien wat mogelijk is, hopen we klanten over de streep te trekken.” Klanten van Kuijpers die een aantal jaren geleden de voorkeur gaven aan een conventionele oplossing zeggen nu steeds vaker: hadden we maar voor duurzaam gekozen. “Het geeft aan dat we op de goede weg zijn.”

ambitie al scherp op het netvlies hebben. Mooi om te zien.” Succesvolle voorbeelden zijn belangrijk. “Ik merk dat ook mijn verhaal impact heeft op andere vrouwen. Daarom deel ik mijn ervaringen en overwegingen graag.”

DIVERSITEIT MAAKT STERKER

Als het gaat om quota is Kuypers terughoudend. “Uitgangspunt is de juiste persoon voor een job, ongeacht gender of achtergrond. Maar in sommige sectoren gaat het simpelweg niet vanzelf. Dan kunnen quota wellicht helpen. Als dat leidt tot aansprekende voorbeelden worden ook andere vrouwen geïnspireerd om voor een topfunctie te gaan.”

Binnen Kuijpers steeg de afgelopen jaren het aantal vrouwen substantieel. “Maar omdat ook het aantal medewerkers groeide, bleef het percentage vrijwel gelijk. Dus ook hier is nog werk aan de winkel. Overigens zijn meer vrouwen geen doel op zich; het past binnen het brede streven naar meer diversiteit. Wij zoeken actief naar mensen met verschillende achtergronden en neurodiversiteit, niet per se afkomstig uit de techniek. Ik noem dat Andersdenkenden. Zij helpen bij het vinden van creatieve oplossingen. Essentieel voor de uitdagingen waarvoor we vanwege de huidige transitie gesteld staan. Uiteindelijk maakt dat ons bedrijf sterker.”

GELOOF EN VERTROUWEN

Welke tips heeft Kuypers voor vrouwen op weg naar de top? “Geloof in je eigen kunnen, ook al krijg je te maken met tegenslag en tegenwerking. Als je iets echt wilt, ga er dan voor. Verder is het belangrijk om je niet anders te gaan gedragen als je in een leidinggevende positie komt. In mijn eerste jaren als directievoorzitter opereerde ik vooral intuïtief. Na verloop van tijd ging ik echter ander gedrag vertonen. Wellicht vanuit een onbewuste onzekerheid; nemen ze me wel serieus? Gelukkig realiseerde ik me tijdig dat dit niet goed was. Niet voor mijzelf en niet voor het bedrijf. De ervaring heeft me geleerd te vertrouwen op wie ik ben.”

TIDPERK VAN DE INSTALLATEUR

Haar eigenschappen en de fase waarin het bedrijf zich bevindt, maken Aukje Kuypers tot de juiste persoon op de juiste plek. “Anders dan bij een functie in loondienst committeer je je als directeur van een familiebedrijf voor lange tijd. Medewerkers en klanten weten dat, waarden het en vertrouwen erop. Dat draagt bij aan de langtermijnrelaties zoals wij die graag aangaan.” Aan uitdagingen daarbij geen gebrek. “Techniek wordt alsmat belangrijker. Ook bij een cruciaal thema als circulariteit zie ik een prominente rol voor installatiebedrijven. Door het groeiende aandeel van techniek kunnen we steeds meer sturing geven. Ook het feit dat installateurs jaren na oplevering nog altijd actief zijn in een gebouw, maken ons tot een logische partner voor duurzame oplossingen en hergebruik van materialen. Het tijdperk van de installateur komt eraan. Mooi om juist in zo'n fase leiding te mogen geven aan dit bedrijf.”

PROVINCIE LIMBURG PROMOOT DIVERSITEIT

BEHOEFTE AAN MEER VROUWELIJKE KANDIDATEN

Hoewel het wettelijk streefcijfer niet verplicht is voor de (semi) publieke sector, hanteert het kabinet sinds 2017 dit wel degelijk bij het vervullen van hogere functies bij de overheid. De Provincie Limburg heeft begin 2019 belangrijke stappen gezet in het bevorderen van de diversiteit. Ook wat betreft het aantal vrouwelijke burgemeesters is de provincie koploper.

Volgens Guido Derks, algemeen directeur en provinciesecretaris bij de Provincie Limburg, speelt diversiteit binnen deze overheidsorganisatie een belangrijke rol. "De provincie is een grote organisatie en neemt beslissingen die veel impact hebben. Een divers team, bestaande uit mensen met verschillende achtergronden, zorgt ervoor dat alle argumenten en zienswijzen op tafel komen. Dat leidt uiteindelijk tot betere beslissingen. Daar hoort ook zeker een goede verdeling tussen man en vrouw bij. Daarom hebben we bij het samenstellen van het nieuwe directieteam niet alleen heel bewust gekeken naar kandidaten met de juiste competenties, maar ook naar de balans tussen man en vrouw. We hebben het executive search bureau nadrukkelijk de opdracht gegeven om voldoende vrouwelijke kandidaten te selecteren. Daarnaast hebben we zelf een aantal potentiële kandidaten benaderd, waaronder vrouwen, die in eerste instantie geen functie als directielid in het achterhoofd hadden." Het resultaat is een directieteam dat vanaf september definitief zal bestaan uit Carola van der Weijden (per 15 maart), Joyce Nelissen, Diederik Timmer (per 1 september) en Guido Derks zelf. "Met dit directieteam willen we een duidelijke boodschap uitstralen, namelijk dat we belang hechten aan diversiteit."



KWEEKVIJVERS

Naast het directieteam kijkt Derks ook kritisch naar de samenstelling van het ambtenarenapparaat. Op dit moment is zo'n 45 procent van de 900 ambtenaren die werkzaam zijn voor de Provincie Limburg vrouw. "Bij de managementlaag is er meer diversiteit nodig. Binnen een aantal jaar zullen er binnen de verschillende afdelingen zo'n 150 mensen met pensioen gaan, ook op sleutelposities. Om de diversiteit te bevorderen, zijn er twee kweekvijvers met elk twintig personen samengesteld die worden voorbereid op de vrij te komen zwaardere functies. Op die manier wordt de man-vrouw-balans uiteindelijk verbeterd. Hetzelfde geldt voor het aannemen van trainees. Ook daar letten we er onder andere op dat er voldoende vrouwelijke kandidaten bij zitten. Uiteraard doen we bij het vervullen van elke functie geen concessies aan de vereiste kwaliteiten, maar de ervaring leert dat als je goed zoekt er genoeg gekwalificeerde dames te vinden zijn."

BREED AANBOD AAN VAKGEBIEDEN

Derks benadrukt dat hij niet alleen voor de Provincie Limburg zelf, maar ook voor de 45 aan de provincie gelieerde bedrijven, altijd op zoek is naar medewer-

“MET DIT DIRECTIETEAM WILLEN WE EEN DUIDELIJKE BOODSCHAP UITSTRALEN, NAMELIJK DAT WE BELANG HECHTEN AAN DIVERSITEIT.”

kers die opereren op het snijvlak tussen publiek en privaat. Bij verbonden partijen zoals de Chemelot en Greenport Campus, Land Development AviationValley Maastricht C.V. en N.V. Industriebank LIOF zijn zij verantwoordelijk voor de aansturing en het managen van de positie van de Provincie Limburg. “De provincie is onder andere betrokken bij de selectieprocessen voor topfuncties zoals CEO’s, leden van raden van commissarissen en posities binnen raden van toezicht. Met 45 uiteenlopende deelnemingen hebben we experts op verschillende vakgebieden nodig die men niet snel associeert met de overheid, zoals privaatrecht, treasury en planeconomie. De Provincie Limburg heeft een traditioneel imago, waardoor jonge mensen niet altijd aan ons denken als werkgever. De medewerkers die we weten aan te trekken, raken enthousiast over bijvoorbeeld de vele ontwikkelingen op de Brightlands Campussen. Het feit dat in de laatste jaren jongeren vrij massaal zijn ingestroomd, bevestigt dit. Het loont dus zeker de moeite om je als vrouw te verdiepen in de mogelijkheden die de provincie biedt.”

VROUWELIJKE BURGEMEESTERS

Volgens gouverneur Theo Bovens is het eerder een kwestie van toeval dan extra inspanning, maar sinds zijn aantreden in 2011 is 50 procent van de nieuw benoemde burgemeesters vrouw. Eind 2018 werden 13 van de 33 Limburgse burgemeestersposten bezet door vrouwen. Dit was toen procentueel het hoogste aandeel van alle provincies (39 procent). Vanwege de gemeentelijke herindeling van de gemeenten Nuth, Schinnen en Onderbanken tot de nieuwe gemeente Beekdaalen hebben begin 2019 11 van de 31 Limburgse gemeenten een vrouwelijke burgemeester (35 procent). “Daarom is het belangrijk om alert te blijven en een streefcijfer helpt daar zeker bij”, zegt Bovens. “Het aanstellen van meer vrouwelijke burgemeesters begint al bij het selecteren van de kandidaten. De vijver voor vrouwelijke kandidaten moet veel groter worden. Het Nederlands Genootschap voor Burgemeesters heeft regelmatig een ‘klasje’ voor kandidaat-burgemeesters. Commissarissen van de Koning mogen daarvoor kandidaten voordragen, en kunnen dus bewust kiezen voor ondervertegenwoordigde groepen zoals vrouwen. Ik doe dat ook. Een van de elf vrouwelijke Limburgse burgemeesters komt bijvoorbeeld uit deze soort van kweekvijver.”

VOORSELECTIE

Voor elke burgemeestersvacature melden zich gemiddeld 20 tot 25 kandidaten aan. Bovens maakt een voorselectie van 6 of 7 kandidaten. “Ik zorg er altijd voor dat er wat te kiezen valt, en dat betekent dat er dus ook altijd - indien geschikt natuurlijk - vrouwelijke kandidaten tussen zitten. Hoewel het aantal vrouwelijke kandidaten de laatste jaren stijgt, blijft het aandeel nog altijd sterk in de minderheid. Vaak gaat het om slechts 2 van de 6 tot 7 kandidaten. Mijns inziens ligt hier een rol weggelegd voor de politieke partijen van de gemeenten. Wanneer binnen de gemeenteraden de verdeling wordt verbeterd en er meer vrouwelijke wethouders worden aangesteld, kunnen vrouwen bestuurlijke ervaring opdoen.

Daarmee help je de doorstroom naar hogere functies op gang. Het werkt zeker als vrouwen een voorbeeld hebben, daarmee krijg je ze over de drempel.”

TAKENPAKKET

Na het aandienen van de voorselectie aan de vertrouwenscommissie van de gemeenteraad is het aan de vrouwelijke kandidaten om zich te profileren in een selectiegesprek. “Doorslaggevend voor de benoeming is de klik tussen de kandidaat en de commissie”, vertelt Bovens. “Ook het tonen van enthousiasme maakt de kans groter, en dat is iets waar de vrouwelijke kandidaten van nu echt in uitblinken. Het burgemeestersambt bestaat uit meerdere taken. Je bent voorzitter van de gemeenteraad, crisismanager en boegbeeld. Ook het burgerouderschap behoort tot het takenpakket. Dat maakt de functie van burgemeester bij uitstek geschikt voor zowel mannen als vrouwen.” Wel vergt de functie van burgemeester de nodige mate van inzet en flexibiliteit. “Burgemeester ben je 24 uur per dag. Het is zeker geen parttime functie, maar dat betekent niet dat je dit niet kunt combineren met een gezinsleven. Dat doen de mannelijke burgemeesters immers ook. Je tijd is tot op zekere hoogte prima zelfstandig in te delen en met een goed college kun je prima piketdiensten draaien. Er is dus geen enkele reden waarom je als vrouw niet zou solliciteren naar een burgemeestersambt. Oriënteer jezelf, loop een dagje mee. Word lid van het bestuur van de school van je kinderen om ervaring op te doen. Kandidaten met een publiek profiel hebben een streepje voor. Ook instromen vanuit het bedrijfsleven is mogelijk. Maar het is wel aan jezelf om de stap te maken om te solliciteren.”

43





WILMA DELISSEN, BURGEMEESTER GEMEENTE PEEL EN MAAS:

“WE MOETEN DIVERSITEIT IN TEAMS KOESTEREN”

Al acht jaar mag Wilma Delissen zich burgemeester van de gemeente Peel en Maas noemen. Een functie die ze met veel plezier vervult. Peel en Maas is een grote plattelandsgemeente met ruim 43.000 inwoners. “Eén van mijn grote drives is mezelf te blijven. Te laten zien wat ik voel, een groot hart hebben, maar ook goede besluiten kunnen nemen. Er is geen leerschool voor het ambt van burgemeester, je wordt het echt door het te zijn.”

De van oorsprong Brabantse Wilma Delissen groeide op in Limburg, maar verhuisde later weer naar Noord-Brabant, waar ze burgemeester werd van de gemeente Grave. Inmiddels is ze alweer jaren terug in Limburg. “Als je het hebt over grensoverschrijdende samenwerking, dan ben ik daar wel een goed voorbeeld van”, lacht de 57-jarige Delissen. “Voor mijn burgemeesterschap werkte ik al vijf jaar als wethouder en daarvoor heb ik altijd een eigen bedrijf gehad. De overstap van het bedrijfsleven naar het openbaar bestuur was een bijzondere ervaring. Ik ben gewend om in een mannenwereld te werken; zeker in mijn beginjaren in het openbaar bestuur waren er weinig vrouwen in het vak. Inmiddels is er gelukkig een mooie inhaalslag gemaakt en telt ons land steeds meer vrouwelijke burgemeesters.”

MEER VROUWEN IN HET AMBT

Was in de beginjaren van haar politieke carrière negentien procent van de Nederlandse burgemeesters van het vrouwelijk geslacht;

inmiddels is dat percentage gestegen naar 35 procent. “Ik heb een aantal jaar in de landelijke Taskforce Diversiteit mogen meedraaien. Deze is toentertijd door de minister in het leven geroepen met als doel dat we met elkaar uitdragen dat er meer vrouwen in het ambt moeten komen. De commissarissen van de Koning hebben het ook omarmd om meer vrouwen te bewegen om de stap naar het burgemeesterschap te zetten.”

EMOTIES TONEN

Delissen gelooft niet in een glazen plafond. “Ik vind het een verschrikkelijke uitdrukking. Een vrouw kan net zo goed de rol van burgemeester vervullen als een man. Sterker nog; een aantal competenties waar een burgemeester aan moet voldoen, is met name bij vrouwen goed ontwikkeld. Als burgemeester moet je een boegbeeld zijn; niet op een voetstuk, maar door te proberen verbindingen te leggen. Je emoties tonen mag best. Vroeger werd dat gezien als zwakte, maar tegenwoordig is het ook mooi om te laten zien wat je zelf ook voelt.” Voor Delissen is het daarom een grote drive om zichzelf te blijven. “Ik laat graag zien wat ik voel, heb een groot hart. Tegelijk moet je als burgemeester ook je verstand erbij houden. Je moet goed besluiten kunnen nemen, die niet voor iedereen altijd plezierig zullen zijn. Je kunt het niet voor iedereen goed doen. Daarom moet je ook kunnen zeggen; tot hier en niet verder.”

HUMOR

De gemeente Peel en Maas bestaat uit elf dorpen. “Wat mij het meest aanspreekt aan dit soort middelgrote plattelandsgemeenten, is de eigen identiteit van die dorpen. De menselijkheid, het naar elkaar omzien. In zo’n sfeer kan ik goed functioneren, dat past echt bij mij.” De burgemeester voelt zich goed thuis in de gemeente. “Mensen laten het merken dat ze het fijn vinden als ik er ben. Dat sterkt je wel in je hele functioneren, dan kun je doen wat je moet doen.” In haar jaren als burgemeester is ze wel gegroeid, vindt Delissen. “Er is geen leerschool voor dit vak; burgemeester word je echt door het te zijn. Je kunt je er van tevoren geen goede voorstelling van maken, en er zijn een paar jaar voor nodig om het vak goed te beheersen. Gelukkig kan

ik ervaringen uitwisselen met vakgenoten, bijvoorbeeld binnen het Genootschap van Burgemeesters.”

Toch ervaart ze het af en toe ook als een eenzame functie. “Je kunt niet alles met iedereen delen. Net als in het bedrijfsleven, is het soms eenzaam aan de top. Ik merk wel dat mijn leeftijd helpt om wat vaker te relativeren. Je leert in de loop der jaren niet alles even zwaar op te pakken. Met humor, relativeringsvermogen en met beide benen op de grond, kun je een heel eind komen.”

WAY OF LIFE

Voor Delissen is het ambt een way of life: “Het is een 24/7 baan. Privé en zakelijk lopen door elkaar heen, omdat ik vind dat ik me zoveel mogelijk moet laten zien in de gemeente. Dan blijft er weinig tijd over voor echte hobby’s. Toch kan ik echt ontspannen als ik ’s avonds even rustig met een boek op de bank zit, ook al ben ik laat thuis. Daarnaast vind ik het erg leuk om in kookboeken te neuzen en een nieuw recept uit te proberen. Dat is mijn manier om even met iets anders bezig te zijn.” Delissen is getrouwd, heeft drie volwassen kinderen en vier kleinkinderen, en er is een vijfde kleinkind onderweg. “Mijn kinderen zijn een moeder gewend die altijd al gewerkt heeft en heel actief is. Met vrouwen die nadenken over het burgemeestersambt heb ik het over die balans tussen werk en privé. Je moet er volledig voor gaan, maar ik adviseer altijd wel: blijf de baas over je eigen agenda. Een halve dag in de week is het me-time. Dat is voor mij een moment van bezinning, om even los te komen van het werk.”

GOEDE MIX

Voor Delissen is diversiteit een belangrijk item; niet alleen binnen haar eigen bestuurlijke werkomgeving, maar ook voor raden van toezicht, raden van commissarissen én het bedrijfsleven. “Ik vind diversiteit in welk team je werkt dan ook, erg belangrijk. Er moet een goede mix zijn tussen mannen en vrouwen, jong en oud. Dat heb je nodig om samen goede besluiten te kunnen nemen. Diversiteit moeten we blijven koesteren; samen kom je tot de beste afwegingen.”

www.peelenmaas.nl

Oostendorp Auto is de Toyota én Hyundai dealer van Noord-Limburg



Hyundai KONA



Toyota C-HR



Hyundai IONIQ electric

Kom naar onze showrooms in Venray en ontdek alle nieuwe Toyota en Hyundai modellen en onze ruime voorraad 100+ occasions!

oostendorp auto 



Oostendorp Auto Toyota Keizersveld 69, Venray | T. 0478 51 41 41
Oostendorp Auto Hyundai Keizersveld 67, Venray | T. 0478 74 53 00
oostendorp-auto.nl

UITZENDBUREAU DETECHO SKILLS

“IEDEREEN HEEFT HET RECHT OM IN ZIJN OF HAAR KRACHT TE STAAN”

Naomi Lonwijk runt sinds 2016 haar uitzendbureau voor technisch opgeleid personeel in Maasbree, waarmee ze technische bedrijven en hun medewerkers ondersteunt. Sinds kort biedt de goedlachse Naomi een nieuwe dienst aan: met reiki wil ze de helpende hand bieden aan iedereen die in zijn of haar kracht wil komen te staan.

47

De 34-jarige Naomi Lonwijk is een energiek gevoelsmens. “Ik heb het gevoel dat werkenden en werkzoekenden veel stress en werkdruk ervaren. Ook zijn er mensen die het gevoel hebben niet op de juiste plek te zitten en niet weten wat ze met hun carrière willen.”

De cijfers liegen er niet om, aldus Naomi: volgens het CBS kampte in 2015 veertien procent van werkend Nederland met een burn-out. Op basis van uitsluitend demografische ontwikkelingen zal het absoluut aantal mensen met overspannenheid en burn-out (jaarprevalentie) in de periode 2015-2040 naar verwachting met drie procent stijgen. Bijna één op de vijf werkenden geeft aan zich overspannen te voelen (bron: CBS). “Deze mensen wil ik, juist in deze hectische tijd waarin stress vaak de boventoon voert, dichterbij zichzelf te brengen. Bewustwording creëren: waar ben ik eigenlijk mee bezig en wat wil ik bereiken?”

MENSENWERK

De technische branche, het speelveld waar

Naomi zich met Detecho Skills in bevindt, kenmerkt zich misschien niet direct door veel mensen die regelmatig met spiritualiteit bezig zijn. “In mijn dagelijkse werk ontzorg ik technische bedrijven en hun medewerkers, maar het is hoe dan ook mensenwerk. In iedere branche zijn er mensen die met onzekerheden en blokkades te maken krijgen. Ik heb het gevoel dat reiki ook in de technische branche goed kan aansluiten. Overigens kan iedereen die geïnteresseerd is, een reikibehandeling boeken.”

EIGEN ERVARING

Reiki is een spirituele heelwijze, gebaseerd op het gebruik van helende universele energie middels handoplegging. “Reiki is in 1922 ontwikkeld door de Japanner Mikao Usui en betekent letterlijk ‘universele levensenergie’. Een reikibehandeling doet echt iets met je, heb ik zelf ervaren; je gaat bewust naar jezelf kijken en het stimuleert het zelfgenezend vermogen. Niet alleen fysiek, maar ook mentaal. Voor mensen met stress- of vermoeidheidsklachten

kan het helpen om op deze manier je energiesysteem in balans te brengen”, aldus Naomi, die het certificaat eerstegraads reiki behaalde.

FYSIEK EN MENTAAL

Kenmerkend aan Naomi is dat zij altijd vanuit haar gevoel werkt; open en eerlijk. “Ik ga graag het gesprek met mensen aan. Bijna niemand is volledig in balans. Reiki is ook fijn als stukje ontspanning en daarom breed inzetbaar. Iedereen heeft het recht om in zijn of haar kracht te staan. Ik bied een luisterend oor zonder te oordelen en wil mensen vol vertrouwen een steuntje in de rug geven, zodat ze weer in zichzelf gaan geloven. Voor mij is het geven van een reikibehandeling waardevol. Het geeft me veel voldoening én energie om mee te helpen aan het welzijn van mensen.”

www.reikinjeenergie.nl



R'ESTATE
BEDRIJFSHUISVESTING



www.restate.nl

R'Estate en Rutgers o.g. is een internationale vastgoedontwikkelaar en -investeerder, die een groot aantal kantoren, bedrijfsruimtes en bedrijvencentra ontwikkelt en verhuurt. We creëren optimale werkomgevingen voor onze huurders.

**Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de heer Bob Rutgers
024-3739810 of info@restate.nl**

R'Estate B.V. - Rutgers o.g. Kerkenbos 10-53 M
6546 BB Nijmegen

R'estate GmbH Im Hammereisen 27
47559 Kranenburg-Nütterden

MODELS & HOSPITALITY

“EEN LACH OP HET GEZICHT MAAKT HET VERSCHIL”

Na twintig jaar ervaring in de horeca, de reclame- en reisbranche én de modellenwereld gooide Floor Billekens het roer om: ze besloot voor zichzelf te beginnen. In mei 2016 richtte ze FLOOR Models & Hospitality op. Dat bleek een goede zet: na nog geen drie jaar levert dit veelzijdige modellen- en hospitalitybureau ‘beauty’s mét brains’ voor talloze evenementen, beurzen, modeshows en feesten.



49

“Ik heb altijd al de ambitie gehad om iets voor mezelf te gaan doen”, begint Floor Billekens. “Overall waar ik voorheen werkte, van de horeca tot de reisbranche en in de modellenwereld, miste ik wel iets. Continu was ik aan het denken hoe het anders, beter, kon. Niet dat ik het altijd beter weet, maar ik wilde wel meer met mijn creativiteit gaan doen.”

UITSTRALING

Na de geboorte van haar tweede zoon in januari 2016, besloot Billekens dat het tijd was om de knoop door te hakken en een eigen bedrijf op te zetten. “De behoefte om voor mezelf te beginnen groeide en ik wist dat dit het juiste moment in mijn leven was om deze stap te zetten.” Met een kantoor aan huis en al een paar opdrachten op zak, maakte het bedrijf een vliegende start. “Het werd snel drukker en drukker; zonder acquisitie te doen, bleven de aanvragen binnenkomen.” FLOOR Models & Hospitality biedt onder meer gastvrouwen en -heren voor zakelijke en particuliere evenementen, beurzen en feesten. Daarnaast heeft Billekens ook talloze modellen in haar uitgebreide bestand die gespecialiseerd

zijn in onder meer commerciële fotografie, videoshoots en commercials. “Wat ik bij de selectie van nieuwe mensen het allerbelangrijkste vind? Hun uitstraling! Alle jongens en meiden hebben plezier in hun werk. Ze houden van hun werk en dat zie je. Dat is heel belangrijk, want ze zijn immers het visitekaartje van het bedrijf waar we op dat moment voor werken.”

RUIMTE CREËREN

Sinds januari 2018 is FLOOR Models & Hospitality gevestigd in een kantoorpand in Venlo. “Deze locatie kwam per toeval vrij en ik zag direct de mogelijkheden. Waar ik voorheen alle sollicitaties en adviesgesprekken met klanten aan huis deed, hebben we sinds 2018 een fijn kantoor.” Vanaf dit jaar heeft Billekens ook een compleet team van vakmensen om zich heen. “Voorheen deed ik alles zelf; alles zat in mijn hoofd en het werd steeds drukker. Ik had geen tijd om stil te staan en terug te kijken op de groei die het bedrijf doormaakte. Ik werd uitgenodigd om te spreken voor topondernemers, deed presentaties, adviseerde ondernemers en mijn bestand groeide snel van vijftig, naar honderd,

naar tweehonderd en verder. Ik vond het moeilijk om zaken uit handen te geven; hulp vragen is niet mijn sterkste punt. Dat brak me echter op; ik heb echt pas op de plaats moeten maken. De rust en ruimte die ik nu voor mezelf heb gecreëerd, is belangrijk. Nu ik gesteund word door een compleet team, krijg ik zelf de tijd en ruimte om na te denken over hoe ik mijn bedrijf verder wil ontwikkelen.”

LACH OP HET GEZICHT

Wat voor Billekens erg belangrijk is, is dat haar jongens en meiden goed verzorgd worden. “Ik zorg ervoor dat het hen aan niets ontbreekt; kwaliteitskleren, thermo-ondergoed als ze buiten werken en een goed gevulde toilettaas met alle verzorgingsproducten. Wat het werk zo leuk maakt, is dat geen enkele opdracht hetzelfde is. Voor mij, maar ook voor de jongens en meiden van ons bedrijf. Zij brengen hun liefde, passie en plezier over op de gasten. Of we nu op een hightech beurs staan of bij een diner: een lach op het gezicht maakt het verschil.”

www.floormodels.nl

INEKE GUTTERSWIJK-LUITEN, VOORZITTER VVV-VENLO

“IK VOEL ME HIER PRIMA THUIS”

Sinds juli van dit jaar is Ineke Gutterswijk-Luiten de voorzitter van de raad van commissarissen van VVV-Venlo. Van het mannenbolwerk waar het betaald voetbal om bekend staat, merkt ze niets. “Ik voel me hier prima thuis.”

Ineke Gutterswijk-Luiten maakte in de jaren negentig kennis met VVV-Venlo, toen zij en haar man Walter Gutterswijk de Novotelvestiging overnamen en er het Van der Valk Hotel Venlo openden. “Er liep toen al een sponsorcontract. Aangezien mijn man en ik allebei enorme voetballiefhebbers zijn, vonden we het prima om dat contract door te laten lopen. Met name dankzij mijn man werden de banden met de voetbalclub verder aangehaald en bleven er ook regelmatig trainers en spelers van veraf in ons hotel slapen. Walter werd uiteindelijk bestuurslid van VVV-Venlo en is als adviseur nauw betrokken bij de verbouwing van het stadion. We bezoeken alle thuiswedstrijden en zoveel mogelijk uitwedstrijden. Ik volg ook alle actualiteiten rondom het voetbal en heb zelf nog een korte tijd gevoetbald.”

Toen Hai Berden in 2017 aangaf te willen stoppen, startte de raad van advies de zoektocht naar een voorzitter voor de raad van commissarissen. Uiteindelijk werden er vier kandidaten geselecteerd, waarvan Ineke de enige vrouw was. “Zowel mijn man als ikzelf waren erg verrast, maar aangezien ik wel van een uitdaging houd heb ik ja gezegd. Het past ook wel een beetje binnen ‘the story of my life’. Gedurende mijn carrière zijn er veel zaken op mijn pad gekomen waardoor ik uiteindelijk veel heb kunnen bereiken. Achteraf bleek dat de motivatie om mij te vragen, voortkwam uit het feit dat



men op zoek was naar een betrokken persoon met een financiële achtergrond die in staat is om mensen te verbinden. Mijn achtergrond als van der Valktelg bleek voor mij een grote troef te zijn. Als directievoorzitter houd ik mij onder andere bezig met de financiële kant van het familiebedrijf. Daarnaast ben ik betrokken bij de organisatie van de jaarlijkse familiereünie en ben ik 32 jaar geleden begonnen met de organisatie van de kinderkampen voor familieleden. Dit zijn echte teambuildingsbijeenkomsten waarbij saamhorigheid en samenwerken centraal staan. Tijdens deze activiteiten stimuleer ik de volgende generaties om hun ideeën en creativiteit in te brengen. Om mooie ontwikkelingen te laten plaatsvinden, moet je het juiste klimaat scheppen zodat iedereen de ruimte krijgt om zijn of haar talenten te ontplooien. Als voorzitter zie ik voor mezelf bij VVV-Venlo dezelfde taak weggelegd.”

INVULLING

Hoewel Gutterswijk-Luiten de opvolger van Hai Berden is, heeft de functie van voorzitter wel een andere invulling gekregen. “Omdat ik de eerste persoon ben die deze nieuwe functie bekleedt, was het in het begin nog even zoeken naar de juiste balans. Als raad van commissarissen moeten wij ervoor zorgen dat Marco Bolders, die nu als algemeen directeur beslissingsbevoegd



VVV-Venlo bestuur:
Ineke Gutterswijk-Luiten,
Ger Bindels,
Ramon Testroote en
Marco Bogers

is, binnen de club zijn functie goed kan uitoefenen. In plaats van een leidinggevende rol heb ik nu een bijsturende en controlerende functie, die betrekking heeft op alle aspecten van de club. Zolang de raad niet in beeld is, gaat het goed. Pas als het fout dreigt te gaan, moeten we ingrijpen." Als voorzitter heeft Hai Berden een club nagelaten die al stond. Daarom wil Gutterswijk-Luiten in haar functie vooral stabiliteit, vrouwen en rust toevoegen. "Die stabiliteit is heel belangrijk. Wanneer je die overal tegenkomt, dus in de club, bij de staf, binnen het bestuur en bij de mensen op kantoor, vertaalt dat zich door naar het veld. De stabiliteit die VVV-Venlo nu heeft, komt ook terug in de fijne sfeer waarbij iedereen respect voor elkaar heeft en dezelfde doelen nastreeft. We hebben een geweldig sponsornetwerk dat de club steunt. Ook de verbouwing van het stadion gaat stabiel. Stapje voor stapje groeien we in ons jasje."

THEATERVOORSTELLING

De stabiliteit die de club heeft, hangt mede samen met de positie in de Eredivisie. Hoe grijpt Gutterswijk-Luiten in wanneer VVV-Venlo onverhoopt minder gaat presteren? "Een degradatie naar de Eerste Divisie zorgt altijd voor een mineurstemming en gaat helaas gepaard met een kleiner budget waardoor je moet inkrimpen. Op dat moment moet je als raad van commissarissen ingrijpen en kritisch naar de begroting kijken. We bevinden ons nu in de stabiele mid-

denmoot, maar dat is zeker geen garantie voor de toekomst. Wel zou ik graag een hervorming van het divisiestelsel zien, waarbij het verschil tussen de Ere- en de Eerste Divisie wat minder groot is en de gevolgen van een degradatie wat minder ingrijpend zijn. Zelf vind ik de wedstrijden die in de Eerste Divisie worden gespeeld steeds interessanter worden, mede door de clubs die daar nu in spelen. Mijn broer is directeur van een theater en zegt dat voetbal theatervoorstelling is. Daar ben ik het mee eens. Elke wedstrijd moet een feestje zijn waarin goed gevoetbald wordt. Ook als je geen Messi in je team hebt, kun je gewoon heel goed je best doen en als team een mooie prestatie neerzetten."

MANNENWERELD

Hoewel er binnen de voetballerij vooral mannen actief zijn, voelt Gutterswijk-Luiten zich prima thuis bij VVV-Venlo. Sterker nog, ze is niet anders gewend. "Ik ben opgegroeid met vijf broers. Ik zat op de heao met 600 leraren en leerlingen en 11 leraressen en leerlinges. In die tijd was het nog niet gebruikelijk dat meisjes een vervolopleiding deden en binnen sommige gezinnen werd dat zelfs ontmoedigd. Ik had echter geen zin om op mijn vijftiende al in de horeca te gaan werken en wilde juist iets doen met administratie en financiën. Zowel bij VVV-Venlo als binnen het familiebedrijf zijn vooral mannen actief, maar daar merk ik verder niets van en ik heb me ook nooit belemmerd gevoeld om door te groeien. Dat geldt ook voor mijn aanstelling als voorzitter. We zijn zelf al jarenlang sponsor en de mede-sponsors waren allemaal enthousiast. Van de spelers ken ik er een aantal iets beter. Dat zijn veelal jonge jongens en daardoor soms een beetje verlegen. Middenvelder Danny Post is wel een vlotte babbelaar. Die spreekt me aan met "hey, mevrouw de voorzitter", waar ik ontzettend om moet lachen." Wel vreesde Gutterswijk-Luiten de reactie van de supporters een beetje. "Wanneer mensen jou niet kennen, weerhoudt hen dat er niet van om een hard oordeel over je te vellen via bijvoorbeeld social media. Ook zit ik er niet echt op te wachten om door Johan Derksen te worden beoordeeld in het televisieprogramma 'Voetbal Inside'. Hij heeft vaak een negatief oordeel over vrouwen klaar. Wanneer zij vernemen dat VVV-Venlo een vrouwelijk voorzitter heeft, ben ik heel benieuwd of dat als onderwerp wordt aangegrepen. Al acht ik die kans gelukkig klein!"

VROUWENVOETBAL

Ten slotte komt het onderwerp vrouwenvoetbal op tafel. Gutterswijk-Luiten staat daar zeer positief tegenover. "Het kampioenschap van de Oranje Vrouwen heeft het vrouwenvoetbal een enorme boost gegeven. Toen ik jong was, was voetbal een jongenssport. Nu zit er in elk jongerenelftal wel een aantal meisjes. Ik vind het fantastisch dat het vrouwenvoetbal nu zo in de belangstelling staat. Natuurlijk zijn zij nog niet op het niveau van de mannen, maar het dames-tennis is ook ooit zo begonnen en die toernooien zijn nu gelijkwaardig. Bovendien kunnen de vrouwen nu optimaal profiteren van de huidige kennis en technieken, waardoor hun niveau snel verbeterd." Het opnieuw opstarten van een vrouwenelftal binnen VVV-Venlo zou ze fantastisch vinden. "Een aantal van de Oranje Vrouwen, waaronder Lieke Martens en Daniëlle van de Donk, heeft zelfs nog in Venlo gespeeld voordat zij de overstap maakten naar PSV/FC Eindhoven. Maar helaas kost een vrouwenelftal ook geld. De focus ligt nu op het behouden van de positie in de Eredivisie. Maar ik sluit zeker niets uit."

Soms lijkt het net alsof vrouwen dat moment bewust kunnen en/of zouden moeten kunnen markeren. Alsof mannen op een bepaald moment besluiten: “Ja, ik wil hoger de loopbaanladder op?” Ook niet altijd. Vaak is er dus sprake van een organisch proces. Maar als dat dan waar is, dan is het wel weer opvallend dat mannen blijkbaar vloeiender omhoog klimmen en dat vrouwen daarentegen minder snel treden omhoog zetten. Ofwel: wat gebeurt er dan onderweg in het werkende leven van vrouwen, waardoor minder vrouwen in de top van organisaties terechtkomen?

WANNEER BESLUIT JE ALS VROUW DAT JE JOUW AMBITIE WAAR WILT MAKEN?

In veel artikelen wordt bij deze vraag maar één perspectief belicht. Een veel gehoord perspectief is dat het mannenbolwerk de door groei van vrouwen tegenhoudt. Maar is dat echt zo? Spelen er niet veel meer aspecten een rol die voor vrouwen medebepalend zijn om stappen voorwaarts op de carrièreladder te zetten? En zijn dat mogelijk aspecten die bij mannen minder aan de orde zijn? Zelf weet ik niet of dat waar is. Wel neem ik in mijn omgeving waar dat een veelheid aan factoren het doorgroeien van vrouwen mede beïnvloedt.

EIGEN LOOPBAAN

Om mijn eigen loopbaan maar als voorbeeld te nemen. Voor mijn universitaire titel heb ik eerst een hbo-diploma gehaald. Mijn ambitie was immers: een leuke baan en dan een goede balans tussen werk en moederschap. En lees een goede balans dan als ‘een dag of drie werken’. Na mijn diploma aan de Hotelschool Maastricht gehaald te hebben, bezocht ik per toeval een Open Dag van de Vrije Universiteit in Amsterdam. Echt ambitie om door te studeren had ik immers niet. Toch werd mijn interesse gewekt door de studie ‘cultuur-organisatie en management’. Een brede studie waar ik altijd wat aan had. Voeg daar aan toe, dat ik direct leuke mensen leerde kennen tijdens de open dag en voor ik het wist, had ik me ingeschreven. Dit voorbeeld heeft weinig te

maken met factoren die bepalen of je stappen zet in je loopbaan. Wel laat dit voorbeeld zien hoe snel andere factoren keuzes beïnvloeden.

LEUKE BAAN

Als regiomanager bij D-reizen had ik het erg naar mijn zin. Een leuke baan en prima passend bij mijn niveau. Ambities om door te groeien en verantwoordelijk te worden voor D-Reizen Zuid Nederland had ik niet. Wel was ik inmiddels getrouwd en was er een kinderwens. Maar toen de algemeen directeur aangaf dat een volgende stap wel zeer passend voor mij en D-reizen zou zijn, speelden er veel factoren een rol om uiteindelijk ‘ja’ te zeggen. Mijn beeld van het moederschap en een minder drukbezette werkweek werd onder andere beïnvloed door: voorbeelden van vrouwen in mijn omgeving en een partner die het juist toejuicht als zijn vrouw ook stappen zet in plaats van een pas op de plaats maakt in verband met een kinderwens. En natuurlijk speelt het een rol dat zowel in je privé-omgeving als in je werkomgeving vertrouwen in je wordt uitgesproken. Maar met name die eerder genoemde voorbeelden van andere vrouwen en een partner die je juist stimuleert om samen voorwaarts te gaan, zijn belangrijke factoren. In ieder geval wel bij mij. Het omgekeerde zie ik ook veel: mannen en vrouwen vinden



TANJA PETERS IS
VOorzitter CENTRALE
DIRECTIE VAN HET
HOOGHUIS CENTRALE
DIENST

beiden dat een van hen (en vaak dus de vrouw) minder moet gaan werken ten behoeve van het gezin. Ook in de rest van mijn loopbaankeuzes was het mijn man die mij stimuleerde en er mede voor zorgdroeg dat we samen de verantwoordelijkheid voor ons gezin invulden. En juist dat is van belang. Daar waar ik in mijn omgeving zie dat vrouwen afhaken terwijl hun competenties verder reiken, heeft dat in veel gevallen te maken met de opvattingen rondom het rollenpatroon in een gezin. Een moeder voelt zich nu eenmaal als eerste verantwoordelijk voor haar kinderen. Dat is door moeder natuur zo geregeld. De aantrekkingskracht van het moederschap, na negen maanden zwangerschap, is vanzelfsprekend en zeer sterk. Juist de mannen kunnen het verschil maken door echt gezamenlijk de taken te verdelen en allebei flexibiliteit in het werk in te bouwen.

SAMENSPEL

Vrouwen markeren volgens mij aan de voorkant niet of zij wel of niet carrière willen maken. Het is veel meer een samenspel tussen man en vrouw en de omgeving of vrouwen een balans kunnen vinden tussen gezin en een goede baan. Mijn pleidooi:

Vrouwen, heb vertrouwen in jezelf en zet de volgende stap; en mannen, stimuleer je vrouw en draag samen daadwerkelijk (dus ook in taak- en tijdsinvestering) de verantwoordelijkheid voor je gezin.

Als we in Nederland daadwerkelijk meer vrouwen aan de top willen, is het aan de vrouwen om daarvoor te gaan. Maar er moet ook worden ingezet op een culturaanpassing in de traditionele rolverdeling. En daar hebben we de mannen hard bij nodig.

GOEDE BALANS

Inmiddels ben ik 44 jaar, moeder van drie kinderen (13, 11 en 7 jaar) en gelukkig getrouwd (een goede balans is daarin ook zeker een succesfactor). Ik heb een mooie baan als voorzitter van de centrale directie bij Het Hooghuis; een voortgezet onderwijsgroep waar voor ongeveer 5.000 leerlingen tussen de 12 en 19 jaar onderwijs wordt verzorgd en waar zo'n 500 collega's werken. Thuis hebben we het samen goed voor elkaar. De taken zijn verdeeld en een lieve oppas neemt ons veel huishoudelijk werk uit handen en staat klaar voor ons gezin.

Mijn terugblik laat mij zien dat je als vrouw (samen met je partner) moet afstappen van het traditionele rollenpatroon waardoor je daarna kunt ontdekken hoeveel potentie er in je zit. Een goede balans tussen moederschap en werk maakt veel meer mogelijk dan je denkt. En voor wat betreft onze drie kinderen: hoe hun loopbaan er uit gaat zien? Geen idee. In ieder geval geven we ze het goede voorbeeld mee.

JANOU MARTENS



LWV Women heeft als doel topvrouwen met elkaar te verbinden en te versterken. Vrouwelijke LWV-leden komen drie keer per jaar samen middels een lunch- of een ontbijtbijeenkomst waar kennis- en ervaring uitgewisseld worden. Meer vrouwen in topfuncties en de zichtbaarheid van topvrouwen zijn twee thema's waar LWV-Women zich actief voor inzet. Met Women's Talk biedt zij een podium aan topvrouwen met de doelstelling om elkaar te inspireren en motiveren. Ook werkt LWV-Women samen met het landelijk vrouwen netwerk van VNO-NCW om topvrouwen in heel Nederland met elkaar te verbinden. Contactpersoon binnen de LWV: Janou Martens, martens@lww.nl



DE WERELD MOOIER MAKEN VOL ZELFVERTROUWEN

Als topvrouw is het belangrijk om in je eigen kracht te staan. De juiste kleding kan een belangrijke ondersteunende factor zijn. “Kleding moet je zelfvertrouwen geven, maar ook dichtbij jezelf laten staan”, aldus styliste Marie-José Korsten van Feel Good Expert.

Volgens Marie-José Korsten helpt de juiste kleding ondernemende vrouwen het beste uit zichzelf te halen en dit ook uit te stralen. “Vrouwen gaan vaak uit van de gedachte hoe anderen tegen hen aankijken. Maar het gaat er in eerste instantie om dat je jezelf goed voelt en dat je je ontwikkelt tot een zelfverzekerd persoon. Een eigen kledingstijl maakt onderdeel uit van die ontwikkeling. Iemand met de juiste kleding krijgt vanzelf meer zelfvertrouwen, dan zie je echt een verandering in de houding.” Dat zelfvertrouwen ontbreekt volgens Marie-José bij een groot aantal vrouwen. “Dat vind ik doodzonde. Zeker jongere vrouwen

willen onder druk van hun vriendengroep of beelden uit de media nog wel eens te veilige kledingkeuzes maken. Maak eens wat vaker een welgemeend compliment of positieve opmerking naar elkaar, daar krijgt de ander en ook jijzelf een ‘Feel Good’ gevoel van! Dan verricht je echt wonderen en daar wordt de wereld echt mooier van.”

VEILIGE OMGEVING

Over het algemeen weten de topvrouwen in de regio Noord-Limburg zich volgens Marie-José prima te kleden. “Vaak worden zij daarbij ondersteund door

Marie-José in actie tijdens een make-over voor de rubriek De stijl van. Fotografie Laurens Eggen

een styliste of kledingzaak. Wanneer je zelf weinig tijd hebt om te shoppen of om nieuwe stijlen uit te proberen, is dat een ideale oplossing." Zelf geeft Marie-José vrouwen van diverse leeftijden stylingadvies. Haar diensten bestaan verder uit workshops, presentaties, garderobeplanning en ruimt ze graag jouw kledingkast op. Een eigen duurzame tassenlijn gemaakt van kurk (Feel Good Exclusives) is het designerproduct welk naar eigen inzicht ontworpen en gemaakt wordt. "Bij het geven van advies creëer ik altijd een veilige omgeving zodat klanten in alle vertrouwen kunnen vertellen wie ze zijn en wat ze willen. Een kleur-, stijl- of imago-advies behoren tot de mogelijkheden. De persoon tegenover mij mag dan de eigen plus- en verbeterpunten benoemen. Vaak zijn de pluspunten moeilijker te verwoorden dan de verbeterpunten en blijken deze laatste lang niet altijd lichamelijke ontevredenheden. Deze zitten vaak tussen de oren. Natuurlijk kun je met het juiste corrigerend ondergoed wel een heel mooi silhouet zonder lijnen creëren. Vervolgens gaan we kijken wat voor effect bepaalde kledingstukken en stijlen op de uitstraling hebben. Het gaat erom dat je de mooie punten naar voren haalt en de (al dan niet terecht bestempelde) verbeterpunten wat meer naar de achtergrond brengt. Het gaat erom dat kleding je uitstraling ondersteunt en dat je trots op jezelf bent."

GARDEROBE OP ORDE

De eigen kledingkast vormt het uitgangspunt voor de basis voor het bepalen van de stijl. "Het is belangrijk dat je zelf weet wat er in je kast hangt en wat bij jou past. Vrouwen die bijvoorbeeld fluctueren in gewicht, doen er verstandig aan kledingstukken die bij een bepaald gewicht passen bij elkaar te hangen. Dan kun je niet misgrijpen naar kleding die op dat moment niet helemaal lekker zit. Daar raak je alleen maar door afgeleid. Wanneer je bent afgevallen maar je streefgewicht nog niet bereikt hebt, is het verstandig om je kleding in te laten nemen. Wanneer je op gewicht bent, kun je je garderobe vernieuwen met kledingstukken die bij je nieuwe figuur passen. Pas er dan wel voor op dat je niet te wijde kleding koopt. Dat laatste geeft een veilig gevoel, maar het flatteert vaak niet. Bijzondere kledingstukken met emotionele waarde, krijgen altijd speciale aandacht. Zijn deze gedateerd of hebben ze niet de juiste pasvorm en wil je ze toch nog eens dragen, dan bekijken we de mogelijkheid van vermaken. Overigens doe ik dit bij meer mooie kledingstukken die qua kleur goed passen en net even de coupeuse nodig hebben. Zo krijgen deze een tweede ronde."

COMBINEREN

Vaak volstaat het om de bestaande garderobe uit te breiden met een aantal basisstukken die je kunt combineren, zoals een zwarte jurk of een mooi colbert. "Op die manier kun je van een dagoutfit een avondlook maken. Items zoals een

MAAK EENS WAT VAKER EEN WELGEMEEND COMPLIMENT OF POSITIEVE OPMERKING NAAR ELKAAR, DAAR KRIJGT DE ANDER EN OOK JIJZELF EEN 'FEEL GOOD' GEVOEL VAN!



sjaal, hakken en een mooi collier geven een look een hele andere uitstraling. Dat is zeker ideaal als je op zakenreis gaat. Als je slechts een kleine koffer mee wilt nemen, kun je met je basisstukken en een bijzondere panty een heel eind komen. Combineer bijvoorbeeld overdag een little black dress met een plat schoentje en 's avonds met een mooie hak, panty en een collier of sjaal voor een borrel." De kunst van het combineren gaat ook op voor het dragen van kleur en trendsgevoelige items. "Je hoeft je zeker niet te beperken tot zwart of donkerblauw. Je kunt bijvoorbeeld al met kleurrijke accessoires zoals een tas, sjaal of collier kleur in je outfit brengen. Hetzelfde geldt voor trends zoals dierenprints. En wanneer een bepaald kledingstuk in een trendy kleur of print je heel erg goed staat, dan kun je dat gewoon jarenlang blijven dragen. Let gewoon goed op welke kleuren goed bij je passen. Met een ander jasje of een sjaal kun je dan je uitstraling en look aanpassen aan de gelegenheid."

UITDAGEN

Met het kiezen van een passende kledingstijl daagt Marie-José haar cliënten ook vaak uit om items te dragen waar ze zelf niet zo snel voor

zouden kiezen. "Mijn meerwaarde ligt ook bij het uitdagen tot het proberen van iets nieuws wat goed bij je staat, 'think different'. Vaak oogt een item op de hanger heel anders dan wanneer je het draagt, dus passen is het advies. Een dame die bijvoorbeeld nooit hakken draagt, laat ik toch een keer op goede, comfortabele hakken lopen om het te ervaren. Ook vrouwen die nooit een jurk dragen omdat ze denken dat dat bij hen niet mooi staat, laat ik voor een bijzondere gelegenheid een jurk passen om te kijken hoe het voelt. Zo iemand kan met de juiste jurk juist een stralende entree op een feest maken. Wanneer ik dan een foto krijg doorgestuurd en een vrouw zie stralen in haar nieuwe outfit, krijg ik als expert echt een 'feel good moment'."

www.feelgoodexpert.nl

De **cloud** werkplek

Belangrijkste kenmerken

- Gebouwd op Nederlandse bodem, door een Nederlands bedrijf
- Volledig voorbereid op een hybride oplossing door naadloze integratie met andere ITON cloud diensten, Microsoft Azure, Office 365 en de bestaande omgeving
- Per maand aan te passen aan jouw eigen organisatiebehoeften
- Gespecialiseerde 1e lijns ondersteuning
- Sterke focus op beveiliging, waardoor veiligheid voorop staat

Desk



Web



App





CORRY BOS VAN COACHINGSBUREAU PUNTCOMMA:

“JE KUNT JE WAPENEN TEGEN BURN-OUT”

Corry Bos verzorgt onder de naam ‘PuntComma’ coachings- en begeleidingstrajecten, onder meer voor mensen die gevelld worden door een burn-out. Voorkomen is natuurlijk beter dan genezen. Bos geeft daarom graag tips hoe te zorgen dat het niet tot een burn-out komt.

57

Sinds 1992 is Corry Bos zelfstandig ondernemer, maar in 2008 besloot ze het roer om te gooien en een opleiding teamcoaching te gaan volgen. “Dat beviel erg goed! Ik vond het coachen zó ontzettend leuk, dat ik ook personal coaching ben gaan doen, met een specialisatie naar communicatietrainingen. Mensen zijn vaak niet assertief genoeg. Ze zitten niet op hun plek, maar durven daar niets van te zeggen. Ik zet graag mensen in hun kracht.”

Een aantal jaar geleden kwam de man van Bos thuis te zitten met een burn-out. “We merkten dat hij niet de begeleiding kreeg die hij nodig had. Dat maakte dat ik me meer ben gaan verdiepen in deze beroepsziekte. Sinds een aantal jaar begeleid ik nu ook mensen die een burn-out hebben.”

LICHAMELIJKE TEKORTEN

De aanpak van Bos is multidisciplinair: voordat zij met het mentale stuk aan de slag gaat, kijkt ze naar de lichamelijke tekorten die iemand mogelijk heeft. “Ik vergelijk het altijd met een auto: die kun je piekfijn in orde laten maken bij de garage, maar als je vervolgens vergeet te tanken, sta je nog steeds stil! Zo is het ook bij een burn-out; door te testen waar de tekorten zitten, kan ik vervolgens brandstof toevoegen aan het lichaam. Het lichaam krijgt een eerste boost door een voedingsadvies op maat, al dan niet aangevuld met voedings supplementen.”

VALKUILEN

De volgende stap is coaching. Tijdens dat traject achterhaalt Corry wat de valkuilen van de cliënt zijn en hoe hij of zij die kan omzeilen. “Het is altijd maatwerk: de één is niet assertief genoeg, de ander wordt gepest, een derde durft niet te zeggen dat hij geen klik heeft

met de leidinggevende. Ik probeer mensen zo snel mogelijk weer te integreren in de werksituatie. Een valkuil kun je niet vanaf de bank oplossen. Je moet ermee geconfronteerd worden om zo te kunnen leren en groeien.” PuntComma werkt samen met betrouwbare partners, zoals een loopbaancoach. “Ik ben voor iedereen heel individueel bezig en schakel waar nodig andere specialisten in.”

TIPS

Natuurlijk is voorkomen beter dan genezen; Corry heeft daarom belangrijke tips hoe je je kunt wapenen tegen burn-out. “Mijn allerbelangrijkste tip: zorg dat je de balans vindt tussen spanning en ontspanning. Stress is prima, maar als je er geen ontspanning tegenover zet, raakt je lichaam uitgeput. Daarnaast is het belangrijk dat je onder ogen ziet wat je valkuilen zijn. Vaak wordt een burn-out niet onderkend totdat het te laat is. Let op de eerste signalen: als je bijvoorbeeld steeds een kort lontje hebt terwijl je weet dat dit niet bij je past, is dat al een belangrijk teken.” Volgens Corry is ‘nee’ zeggen ook essentieel. “Wie heel veel passie voor zijn werk heeft, gaat maar door. Als je dat doet zonder dat je ‘nee’ durft te zeggen en niet kan delegeren, ga je de mist in. ‘Nee’ hoeft geen afwijzing te zijn; als het niet past, past het niet. Dat kan ook heel duidelijk zijn.” Tot slot adviseert Corry: houd niet teveel ballen tegelijk in de lucht. “Niemand heeft 48 uur in een dag. Een succesvolle carrière, kinderen, vrijwilligerswerk, het huishouden, sport... dat alles samen lukt meestal niet. Zorg daarom dat het aantal ballen dat je in de lucht houdt, past bij het aantal uren dat je hebt. Het draait allemaal om balans.”

www.puntcomma.nl



DIVERSITEIT SLECHT VERANKERD IN NEDERLANDSE WERKCULTUUR

Onderzoek van PageGroup Nederland (Michael Page, Page Personnel en Page Executive) onder 151 Nederlandse bedrijven toont aan dat bijna iedereen het belang van diversiteit op de werkvloer inziet, maar dat het nog lang niet altijd verankerd zit in de bedrijfscultuur. En dat is een gemiste kans, volgens de recruiter, omdat bedrijven hiermee aantoonbare voordelen laten liggen. "Diversiteit is meer dan alleen een ethische keuze," zegt Joost Fortuin, Managing Director van PageGroup Nederland. "In een arbeidsmarkt waar talent schaars is en in een wereld die globaliseert, zorgt diversiteit binnen het bedrijf ook voor belangrijk strategisch voordeel."

Hoewel meer dan 92 procent van de bedrijven vindt dat diversiteitsmanagement belangrijk is voor het internationale succes van de onderneming, is het aantal bedrijven waarbij het diversiteitsbeleid ook echt verankerd is in de cultuur met 44% nog altijd in de minderheid, zo blijkt uit het onderzoek. "Diversiteit is meer dan het aannemen van mensen met verschillende kleuren en meningen," stelt Fortuin. "Dan begint het eigenlijk pas. In Nederland hebben we de neiging om te denken: we zijn er al. Als we al diversiteit doorvoeren in onze werving, dan verzuimen we vaak om er ook daadwerkelijk een agendapunt van te maken. Zijn er bijvoorbeeld kolfkamers voor vrouwen die terugkeren na zwangerschap? Of gebedsruimtes voor mensen van verschillende geloven? En hoe zorg je dat er meer vrouwen in managementposities komen? Het is niet voor niets dat onze minister stelde dat ze een quorum wilde gaan instellen voor vrouwen in leidinggevende posities en in directies van beursgenoteerde ondernemingen. Dat doet vermoeden dat we daar nog niet heel goed mee bezig zijn." Wel vormt diversiteitsmanagement bij de meeste bedrijven in Nederland (62,3%) een vast onderdeel van het beleid. Daarbij is er een significant verschil tussen bedrijven met minder dan 500 werknemers en grotere bedrijven. Waar bijna driekwart (72%) van de grote bedrijven in Nederland een diversiteitsbeleid voert, is dat percentage bij kleinere bedrijven iets meer dan 56%. Het grootste deel van de geënquêteerden (92,4%) beschouwt een goed diversiteitsbeleid als een van de succesfactoren voor het bedrijf. Zo ziet meer dan de helft (55,7%) het beleid als een goede manier om talent aan te trekken. Minstens zo belangrijk als het aantrekken van talent, is ervoor zorgen dat goede medewerkers niet vertrekken. Vanwege de overspannen arbeidsmarkt hebben werkgevers steeds meer moeite om werknemers vast te houden. Daarom investeren bedrijven momenteel in initiatieven om medewerkers tegemoet te komen. Een goed diversiteitsbeleid is daar een onderdeel van: 24% hoopt dat het leidt tot minder discriminatie, 21,5% dat het de samenwerking verbetert en 38% dat het leidt tot een hogere tevredenheid onder werknemers. Op dit moment zijn het vooral grote bedrijven die hun diversiteitsbeleid inzetten om hun employer branding te versterken. En met succes: 63% zegt dat ze dankzij hun diversiteitsbeleid een aantrekkelijker werkgever zijn geworden voor kandidaten.



DEEL UW NIEUWS MET NOORD-LIMBURG BUSINESS!

Een overname, een verhuizing, een jubileum, een uitbreiding van het team, een nieuw initiatief of een nieuw product; elk bedrijf heeft wel iets interessants te melden. Noord-Limburg Business publiceert dit graag voor u op de website! Heeft u een leuk nieuwtje of een interessant idee voor een artikel, mail dit dan vooral door naar hoofdredacteur Sofie Fest via sofie@vanmunstermedia.nl.

amc Facilitaire dienstverlening

Schoonmaak

Gevelreiniging

Bedrijfscatering

www.amcgroep.nl

Rendiz is een sociale onderneming waar professionals en vrijwilligers dagbesteding en werkervaringsplaatsen faciliteren. In 2009 richtten Vivian Kersten en Peter Broekmans het bedrijf op. "Wegkomen van het zorgdenken en kansen creëren voor participeren in de samenleving zodat mensen zich kunnen ontwikkelen, is onze drijfveer", vertelt Vivian Kersten. In minder dan 10 jaar groeit de organisatie van 3 naar 130 vaste werknemers. "Onze overtuiging is dat ieder mens recht heeft om zijn eigen geluk na te streven. If you can dream it, you can do it, daarin geloven wij."

KANSEN CREËREN

De kwetsbare doelgroep waar Rendiz zich voor inzet, zijn mensen met een psychische, lichamelijke of sociale belemmering. Een doelgroep die het nodig heeft kansen te krijgen om werkervaring op te doen. "Wij focussen op wat iemand wél kan én wil. We praten met mensen over wat ze kunnen en waar ze van dromen. Door goed luisteren brengen we dat in kaart en samen maken we een plan om die droom te bereiken. Natuurlijk helpen we daarbij, maar de mensen doen het vooral zelf", vertelt Vivian trots. De focus leggen op dat wat wél mogelijk is, komt uit de positieve gezondheid. "Positieve gezondheid staat hoog op de sociale agenda van de Provincie Limburg. Het betekent uitgaan van mogelijkheden en eigen motivatie. Gemotiveerde mensen kunnen veel meer dan ze denken. Dat is wat we terugzien. If you can dream it, you can do it, zeggen we dan ook niet vaak genoeg."

RENDIZ-PROJECTEN

Om kansen te creëren, ontwikkelt Rendiz projecten. "Wij hebben werk op het gebied van horeca tot werken in de groenvoorziening, van werken met dieren op de kinderboerderij tot bouwprojecten en van schoonmaak tot administratie. En niet te vergeten bieden we creatieve werkzaamheden. Voor iedereen is wat mogelijk." Projecten van Rendiz lopen goed. "Onze projecten slagen doordat we samenwerkingen opzoeken met bedrijven in de regio en de juiste mensen op de juiste plek brengen", vult Vivian aan. Ieder project kent een maatschappelijk belang, een zorgbelang én een commerciële exploitatie. "Dat is nodig



om een plan te laten slagen. Op die manier ontstaan er locaties waar mensen zich ontwikkelen en hun droom realiseren. Dat biedt voldoening voor veel partijen", aldus Vivian.

ENKELE VOORBEELDEN

Gemeentes en zorginstellingen weten Rendiz goed te vinden. Enkele voorbeelden van geslaagde projecten: de Stijlfactorij, verantwoordelijk voor de inrichting van alle Rendiz-locaties en voor het samenstellen van kerstpakketten voor bedrijven in heel Nederland. En de Graasj in Roermond, waar in een oude Fordgarage een binnenspeeltuin gecombineerd is met horeca en vergaderlocatie. Het tegengaan van leegstaand vastgoed vormt een belangrijke spil in de Rendiz-projecten. Maar ook de behoefte aan eenpersoonshuisvesting kreeg de aandacht van Rendiz. Hierop inspelend mondde dit uit in C3 Living. "C3 Living creëert duurzame, betaalbare en flexibele huisvesting. Ook hier kunnen mensen participeren. De woonunits zijn afbreekbaar, circulair en volledig volgens het Cradle to Cradle principe gebouwd", licht Vivian toe. Voor alle projecten is blijvende steun van bedrijven in de regio Noord- en Midden-Limburg hard nodig "Producten of diensten van ons afnemen levert naast een mooi product of een fijne beleving ook het steunen van een goed doel op. Dat is waardevol en geeft altijd een goed gevoel."

www.rendiz.nl



MEMORABELE EVENTS CREËREN MET KLEUREN, TONEN EN SMAKEN

JAARBEURS MEETINGMOODS FILOSOFIE

Op het gebied van (zakelijke) events is bij Jaarbeurs veel mogelijk, aangezien werkelijk alles in huis is om te voorzien in welke behoefte dan ook. Maar Jaarbeurs zou Jaarbeurs niet zijn als er niet ook nog een paar stappen verder werd nagedacht over wat er nog meer kan bijdragen aan een succesvol zakelijk evenement of vergadering. Daarom ontwikkelde Jaarbeurs de Meetingmoods Filosofie: hoe kan het gebruik van de juiste kleuren, tonen en smaken bijdragen aan het behalen van de doelstellingen van jouw evenement?

'Prikkel je zintuigen voor een memorabel event!' Het zou kunnen overkomen als een marketingkreet waarvan er zoveel zijn, maar wie zich verdiept in de Meetingmoods Filosofie die is ontwikkeld door Jaarbeurs, zal zien dat hier serieus over is nagedacht. Sterker nog, menigeen zal zich zelfs afvragen waarom hij of zij zélf niet op het idee gekomen is, want eigenlijk is het zo logisch als wat. Of je doelstelling nou kennis delen, motiveren, teambuilding, draagvlak creëren, relatiebeheer of het uitdragen je bedrijfsimago is, om je evenement succesvol te laten zijn, is het belangrijk om de juiste zintuigen te prikkelen. Iets zien, horen, ruiken, proeven en voelen blijkt een krachtig middel om de doelstellingen te verwezenlijken en een memorabel event te creëren dat niet snel vergeten wordt.

RELATIEBEHEER

Is relatiebeheer de doelstelling van je bijeenkomst? Heb je een netwerkevenement gepland waarbij waardering en het gesprek met elkaar centraal moeten staan? Denk dan qua kleur vooral geel! Geel blijkt goed te zijn voor concentratie en mentale activiteiten en laat de omgeving aanvoelen als een warme deken.

In gele kleding zie je er energiek uit en de kleur kan warm en flatteus overkomen. Wil je succes, luxe en exclusiviteit uitstralen? Ga dan voor goudgeel. Let wel op, geel werkt namelijk ook eetlust verhogend. Zorg dus voor voldoende hapjes, bij voorkeur zachte, romige petit-fours bij de koffie.

IMAGO

Imago dan. Oftewel, een evenement waarbij jij, je product of bedrijf centraal staat. Paars blijkt dan zeer geschikt te zijn. Het straalt luxe, waarheid, wijsheid en rijkdom uit en draagt bij aan het succes van bijvoorbeeld een productpresentatie, pitch, awarduitreiking of diner. Zorg wel voor passend eten. Uitzonderlijke hapjes, uiteraard ook paars gekleurd. Denk bijvoorbeeld aan truffelaardappel, vijgen, aubergine of paarse asperges. Apart, luxueus en nog gezond ook. Goed voor het imago dus!

KENNIS DELEN

De kleur blauw blijkt met name handig bij bijvoorbeeld een wetenschappelijke conferentie of een training waarbij stevig

nagedacht moet worden. Blauw voedt namelijk de intuïtie en wakkert de oplettendheid bij aanwezigen aan. Blauwe kleding komt bovendien zakelijk en professioneel over. Dat geldt overigens met name voor koningsblauw en marineblauw. Verfrissend water en licht vezelrijk eten dragen verder bij aan het behalen van de doelstelling.

MOTIVEREN

Een spannende kick-off of pitch? Ga dan voor rood. Die kleur stimuleert namelijk de hartslag en bloeddruk en zorgt voor focus en energie, precies wat nodig is dus. Rode kleding zorgt ervoor dat je krachtig en vol zelfvertrouwen overkomt. Rood is overigens niet overal de te kiezen kleur. Vermijd een teveel aan rood op je werkplek. Dit kan op langere termijn namelijk een onrustige uitwerking hebben en wekt ook nog eens een hongergevoel op.

DRAAGVLAK CREËREN

Rustgevend groen bij je meeting zorgt voor een open sfeer waarin iedereen gehoord wordt. Er is ruimte voor discussie en respect. Een goede manier om uiteindelijk alle neuzen dezelfde kant op te krijgen. Deze kleur is ook zeer geschikt voor je werkplek. Groene planten geven bijvoorbeeld een gevoel van

welbevinden en ontspanning, zo blijkt. Mensen die computertaken verrichten in een ruimte met planten, zijn zo'n 12 procent productiever en zijn minder gespannen dan hun collega's.

TEAMBUILDING

Tot slot teambuilding. Wil je een positieve en open sfeer op bijvoorbeeld je teambuildingactiviteit? Kies dan oranje. Die kleur stimuleert creativiteit en energieke activiteit en staat ook nog eens voor warmte, kracht en saamhorigheid. Zie wat er gebeurt als het Nederlands Elftal speelt. Door al deze eigenschappen is oranje ook zeer geschikt om te gebruiken in je logo.

EXPERTS VOOR JOUW EVENEMENT

Tonen, kleuren, smaken... De Meetingmoods Filosofie draagt bij aan het realiseren van je doelstelling. Daarom zijn alle vergader- en congreszalen van Jaarbeurs volledig volgens de Meetingmoods Filosofie ingericht. Meer weten over het organiseren van een succesvol event? De experts van Jaarbeurs vertellen je er graag meer over.

Neem contact op via events@jaarbeurs.nl.



HET JUISTE ETEN

Goed eten kan je evenement versterken. Zo heeft paprika een stimulerend effect op de bloedsomloop, werken champignons tegen vermoeidheid en is mosterd verwarmend. Serveer het eten alleen niet op een blauw bord: mensen hebben een natuurlijke afkeer van blauw in relatie tot eten.

MUZIEK

Dat een juiste muziekkeuze bijdraagt aan het al dan niet slagen van een evenement, is bij veel mensen bekend. Dat je bij een zakelijke bijeenkomst het beste voor barokmuziek kunt kiezen, is dat wellicht niet. Toch is het zo. Deze muziek heeft hetzelfde ritme als onze hartslag, zo'n 60 tot 64 slagen per minuut. Dit ritme zorgt ervoor dat we ontspannen en toch alert zijn. Ideaal voor een bijeenkomst. De muziek goed tot zijn recht laten komen kan bijvoorbeeld in het Beatrix Theater. Daar zijn alle mogelijke technische voorzieningen voor licht en geluid aanwezig, net als een optimale akoestiek. Zeer geschikt voor zakelijke bijeenkomsten.

ZONDER LEIDERS

MICHEL ROSIUS

GEEN ZELFSTURING

ORGANISATIEMODEL VOOR TEAMS

ZONDER LEIDERS GEEN ZELFSTURING

DOOR MICHEL ROSIUS

Met het Braziliaanse Semco als inspirator en wegbereider lijkt zelfsturing nog altijd een toverwoord. Het kan ervoor zorgen dat organisaties optimaal presteren en medewerkers het beste uit zichzelf halen. In Nederland trekt onder meer Buurtzorg de aandacht met haar zelfsturende aanpak. Tal van organisaties experimenteren er mee.

Orthopedagoog en consultant Michel Rosius benadrukt dat voor succesvolle zelfsturing de focus moet liggen op het creëren van autonome, missie realiserende teams. Maar hoe organiseer je die? Wat is de impact van zelfsturing op de rollen in een organisatie? En hoe kun je aansturen en coachen combineren? Aan deze en tal van andere vragen besteedt Rosius aandacht in *Zonder leiders geen zelfsturing*. Illustratieve verhalen uit een fictieve organisatie zorgen voor een vertaalslag naar de praktijk. Ook is aandacht voor reflectie via de eigen teamervaringen van de lezer.

140 pagina's.

ISBN 978-94-0145-602-9.
€ 29,99. LannooCampus.



WORLDS OF WONDER

DOOR ERIK BÄR EN STAN BOSHOEWERS

Bij *experience design*, kortweg XD, draait het om de fysieke ervaring en beleving van een doelgroep. Via ruimtelijke storytelling worden klanten en gebruikers betrokken bij een product of dienst, bijvoorbeeld in bezoekerscentra. Idealiter gebeurt dit met zodanig veel impact dat een band ontstaat die ze tot overtuigde en loyale afnemers maakt. Ook musea en pretparken gebruiken XD om bezoekers een onvergetelijke ervaring te bezorgen. Technologie heeft de mogelijkheden van *experience design* ingrijpend vergroot.

Het Utrechtse Tinker Imageneers bestaat ruim 25 jaar en is een van de toonaangevende *experience design* bureaus in Europa. Oprichters Erik Bär en Stan Boshouwers bundelden hun ervaring en visie in een handboek. Het Engelstalige *Worlds of Wonder* bevat de theorie achter XD, aansprekende voorbeelden plus praktische do's-and-don'ts.

272 pagina's.

ISBN 978-90-6369-464-7.
€ 39,-. BIS Publishers.

ONTKLOOIEN

101 QUOTES OM AAN UW BAAS TE VERTELLEN
WAT U ALTIJD AL WILDE
ZEGGEN MAAR NOOIT
GEDURFD HEBT

GUIDO THYS

ONTKLOOIEN

DOOR GUIDO THYS

Citaten van beroemde, gerespecteerde personen hebben autoriteit door de verbale vader of moeder. Uitspraken krijgen daarmee een lading die dezelfde boodschap van een gewone sterveling nooit zal krijgen. Sterker nog; ook al is deze nog zo waar, een te stellig geformuleerde wijsheid kan de carrière van manager of medewerker zelfs schaden. Guido Thys, veelgevraagd spreker en auteur van zestien boeken maakt slim gebruik van dit gegeven. In *Ontklooien* bundelt hij ruim honderd citaten van Winston Churchill, Franz Kafka en Harry Truman maar ook van Woody Allen, Lennaert Nijgh en Pink Floyd. Met een stevige knipoog verduidelijkt Thys de relevantie van deze onverdachte statements in een zakelijke en organisatorische context. Met *Ontklooien* beschikt de lezer over een gevarieerd arsenaal aan oneliners om misstanden, pijn- en verbeterpunten aan de kaak te stellen. En het mooie ervan: de boodschapper zelf blijft buiten schot.

112 pagina's.

ISBN 978-90-8202-829-4.
€ 19,45. De Dwarsdenkerij.



GOOD BUSINESS

DOOR MARKWARD VAN DER MIEDEN

Het cradle to cradle-gedachtegoed van Michael Braungart en William McDonough was jaren geleden een eyeopener voor ondernemer en merkenbouwer Markward van der Mieden. Uitgangspunt is dat het niet per se noodzakelijk is om minder te consumeren als er maar verantwoord wordt geproduceerd. Producten zo worden gemaakt dat niet meer waarde aan de aarde wordt onttrokken dan er tijdens het proces wordt toegevoegd.

In het verlengde daarvan is het zonder meer mogelijk om als bedrijf financieel succesvol te zijn terwijl je tegelijkertijd een positieve impact hebt op de maatschappij. Tony's Chocolonely, waterflessenleverancier Dopper, schoenenfabrikant TOMS; er komen steeds meer voorbeelden bij. En dat is maar goed ook, want een consistente impact vereist een stevig zakelijk en commercieel fundament. Maar hoe krijg je dit voor elkaar? Hoe kun je het goed doen door goed te doen? Die vraag staat centraal in *Good business*. Stapsgewijs helpt Van der Mieden de lezer bij het scherp krijgen van een businesscase met positieve impact. Vervolgens introduceert hij de Groeipropeller waarmee creatie van sociale, ecologische en financiële waarde vaart krijgt. Zo wordt de weg geplaveid naar een sterk én betekenisvol merk.

192 pagina's.

ISBN 978-94-6126-292-9.
€ 23,50. Haystack.

ADVOCATEN MET ONDERNEMERS- BLOED

UIT VENLO MET EEN
ROTTERDAMSE INSLAG



**MARIVONNE VAN KRALINGEN IS ROTTERDAMSE DIE IN VENLO WERKT.
ROB DE HAIR IS VENLONAAR DIE IN ROTTERDAM HET VAK LEERDE.**

Daarmee verenigen we dat wat ondernemers uit beide steden sterk maakt; Een no-nonsense mentaliteit. Geen woorden maar daden. Oplossingen in plaats van vage adviezen. Bij ons kunt u als ondernemer gewoon binnenlopen of ons even bellen. De meter gaat echt niet gelijk lopen. Wij zijn specialisten; onze antwoorden concreet en duidelijk. Als ondernemer wil je nu eenmaal weten waar je aan toe bent.

Noorderpoort 9 . 5916 PJ Venlo . 077 206 80 00 . info@voordezaak.nl . voordezaak.nl

**VOOR
DE
ZAAK**

NO-NONSENSE ADVOCATEN



Wij zetten
de puntjes
op de i!

**JIJ KUNT MEER UIT JOUW
CARRIÈRE HALEN DAN JE DENKT!**