

NOORD-LIMBURG

www.noordlimburgbusiness.nl | Jaargang 16 | nummer 1 | Maart 2024

BUSINESS

ONDERNEMERSPLATFORM VOOR DE REGIO NOORD-LIMBURG



STICHTING GROENE ECONOMIE LIMBURG
VOOR EEN DUURZAAM MKB

LOGISTIEK MOET LICENSE TO OPERATE BENADRUKKEN

WOMEN & BUSINESS SPECIAL



Cupbrothers is dé naam waarop je kunt vertrouwen als het gaat om duurzame en hoogwaardige cups voor allerlei gelegenheden. Wij zijn gespecialiseerd in het leveren van cups voor diverse gelegenheden, variërend van levendige evenementen en bruisende horecagelegenheden tot gemeentelijke evenementen. We bieden een variatie cups die je zowel kunt huren als kopen. Het assortiment stelt je in staat om te kiezen uit PC Clear en PP cups in verschillende maten.

De voordelen:

- **Bezorgen en halen**
Wij zorgen voor de logistiek
- **Duurzaam**
Zero waste, geen afval meer
- **Personaliseren**
Bedrukking in alle vormen en maten mogelijk

Betaalbaarste van Nederland:

- Scherpe prijzen
- Op maat gemaakte offerte
- Snel schakelen, ook in de avond en weekenden

EN... Wij doen de afwas!



**Benieuwd naar de mogelijkheden? Neem dan vrijblijvend contact met ons op.
www.cupbrothers.com - info@cupbrothers.com**



AANDACHT VOOR VROUWELIJK LEIDERSCHAP

Sinds december 2023 zijn al mijn collega's bij Van Munster Media - de uitgeverij van Noord-Limburg Business - druk bezig met het organiseren van het event Women & Business. Dit event vindt plaats op maandag 15 april bij Parc Broekhuizen in Leersum. Women & Business biedt volop workshops en lezingen met tips en inspiratie voor vrouwen die hun carrière naar het volgende niveau willen tillen. Afsluiter is een heuse modeshow van couturier Addy van den Krommenacker. BWNL, het grootste netwerk van vrouwelijke ondernemers, en nlgroeit hebben zich als partner aan dit event verbonden en daar zijn mijn collega's en ik trots op! Meer informatie over Women & Business vind je op www.womenandbusiness.nl.

Wellicht vraag je je af of zo'n event anno 2024 wel nodig is. Leg je daarmee niet juist de nadruk op het feit dat er verschillen tussen mannen en vrouwen zijn? Het antwoord is helaas ja. Dat blijkt ook uit de interviews met diverse vrouwelijke managers en leidinggevendenden in onze Women & Business Special. Zo geeft de Global Gender Gap Index 2023 aan dat Nederland in het afgelopen jaar onvoldoende vooruitgang heeft geboekt met de emancipatie van vrouwen. Ook uit de cijfers van het Europese statistiebureau Eurostat blijkt dat de loonkloof tussen man en vrouw in Nederland groter is dan in veel andere EU-landen.

Gelukkig zijn er volop vrouwen in de regio die met succes leidinggeven of een eigen bedrijf runnen. Zij dienen als rolmodel voor ambitieuze vrouwen. In deze editie delen Lidy Rutten (parkmanager Ondernemend Venlo) en Ine Camps (eigenaresse Camps & Camps) hun succesverhalen én tips voor vrouwen met ambities. Ben je ambitieus en loop je gaandeweg binnen het bedrijf of de organisatie waar je carrière wil maken tegen barrières aan? Lees dan eens het artikel over vrouwelijk leiderschap. Hierin vind je tips hoe je de geschreven en ongeschreven spelregels binnen het bedrijfsleven leert doorzien en op je eigen manier kunt meespelen.

Veel leesplezier en hopelijk tot 15 april!

Met vriendelijke 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 16

Maart, editie 1

REDACTIE-ADRES

Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 1075H, 6546 BB Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER

Michael van Munster

HOOFDREDACTIE

Sofie Fest

REDACTIEBIJDRAGEN

Hans Hajée

VORMGEVING / OPMAAK

Ton van Zoest, Jan-Willem Bouwman,
Joost Franken, Robin van Iersel

FOTOGRAFIE COVER

Kristel Fotografie Thorn

DRUK

Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE

VM Sales en Support B.V.
Aysun Mahubessy-Saruhan
t: 024-373 2585

Ruud Janssen

t: 06-4682 5038

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.

© 2024 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever

www.noordlimburgbusiness.nl
ISSN: 2543-3237

- 6 Coverstory Stichting Groene Economie Limburg: Bedrijven willen graag ontzorgd worden bij duurzaam ondernemen
- 10 PensioenVizier: De Wet toekomst pensioenen
- 15 Business Flitsen
- 17 Brasserie Basiliek: Vaste gasten en lovende recensies
- 4 18 Logistiek moet license to operate benadrukken
- 21 Column Voor de Zaak: Tekenen
- 22 Social media in 2024
- 24 Tips voor Instagram en LinkedIn
- 26 De Stijl Van: Remy de Wild, 6P Partners
- 29 Dekkers Business Bikes: De toekomst van zakelijke mobiliteit
- 30 Van Munster Media Factory: One-stop contentfabriek
- 32 Business Flitsen

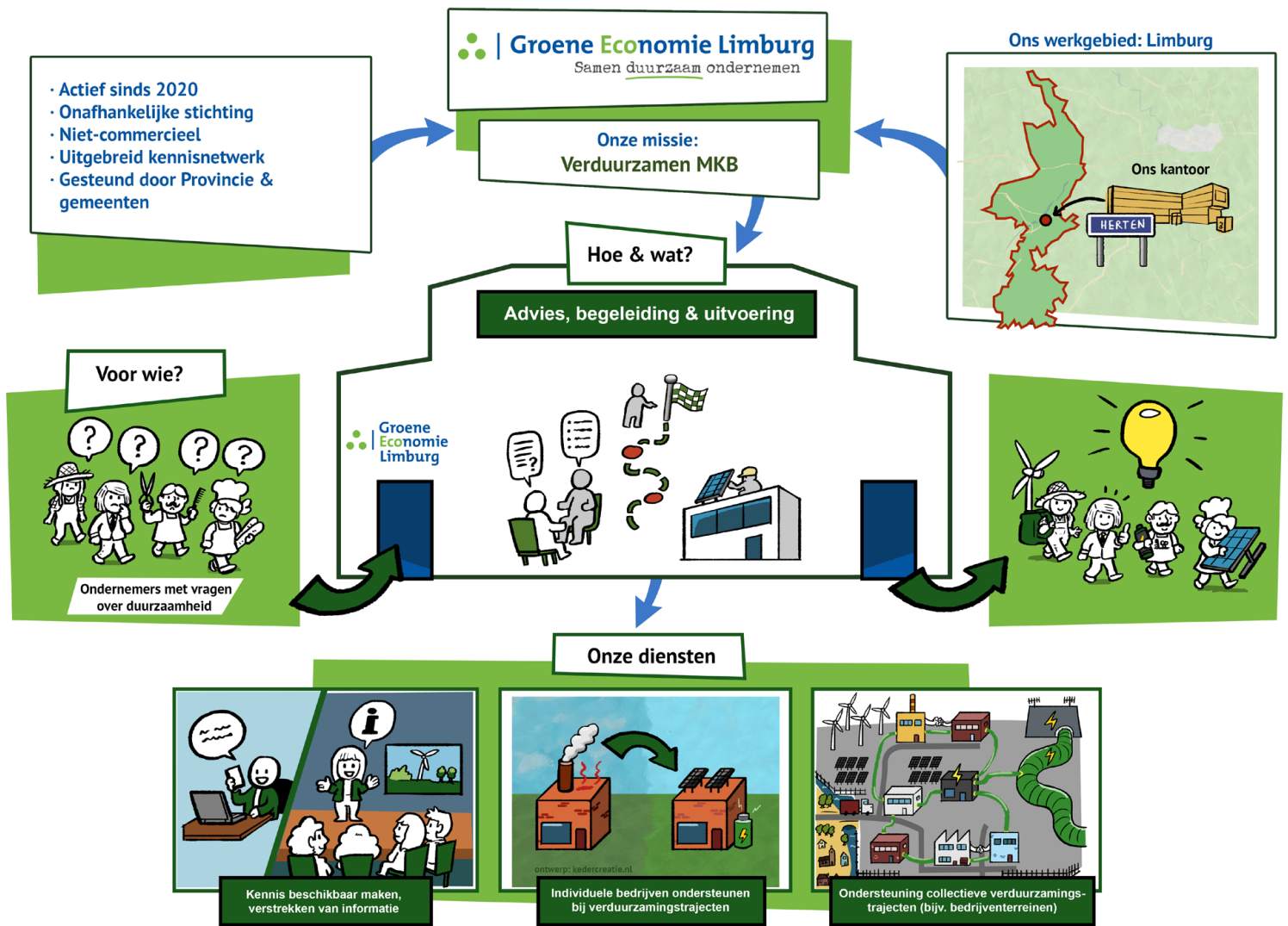
Women & Business Special

- 34 Interview met Lidy Rutten (Ondernemend Venlo) en Ine Camps (Camps & Camps)
- 38 Hé vrouwelijke ondernemer, kom ook eens naar LWV Women!
- 40 Interview vrouwelijk leiderschap: "Je bent als vrouw continu bezig met een soort evenwichtsdans"
- 42 Internationale Vrouwendag: Een noodzakelijke wake-up call
- 44 Diversiteit in de Nederlandse technologiesector
- 48 Daadkracht Venray voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanvragen
- 49 Bliss, het diepste geluk
- 50 Business Flitsen



BEDRIJVEN WILLEN GRAAG ONTZORGD WORDEN BIJ DUURZAAM ONDERNEMEN

De focus van de onafhankelijke stichting ligt bij energietransitie. Een zeer actueel onderwerp gezien de aansluitproblemen voor steeds meer bedrijven als gevolg van de netcongestie en de hoge energieprijzen. “Nu bedrijven zich steeds meer bewust worden dat energie geen vanzelfsprekendheid meer is, merken ze ook dat juist de overstap naar duurzame energie nieuwe kansen biedt”, aldus directeur Michel van Lieshout.



Illustrator Robert Keder

In 2020 richtte het duo Michel van Lieshout en Ilmar Woldring Stichting Groene Economie Limburg op. Beiden zagen ze dat steeds meer mkb-bedrijven worstelden om duurzaam ondernemen op te pakken. Tegelijkertijd hechtte de overheid steeds meer belang aan een legio van klimaat- en milieuopgaves, waarbij naast burgers, ook van bedrijven verwacht werd een steeds grotere rol te spelen om belangrijke (klimaat)doelen te behalen.

Van Lieshout en Woldring gingen samen met regionale en lokale overheden, hoger onderwijs en ondernemersverenigingen aan de slag met het ontwikkelen van een eerste programma, gericht op het oppakken van de energietransitie. Met financiële steun van de provincie Limburg en de drie regio's in Limburg, waaronder Noord-Limburg, ging uiteindelijk in juli 2021 het programma 'Charter Energietransitie MKB' van start.

"In het voorjaar van 2021 begonnen we enthousiast met het inrichten en bemensen van onze organisatie, de huisvesting in Hertfen en met het verder uitbouwen van ons netwerk", herinnert Michel van Lieshout zich. "Dit alles midden in de coronaperiode. Onze eerste ondernemersbijeenkomst vond dan ook online plaats, een webinar samen met de gemeente Echt-Susteren."

CONCRETE ACTIVITEITEN

Met een provinciale taakstelling om minimaal 2.500 bedrijven te ondersteunen in de komende jaren, is er vanuit het stichtingsbestuur, medewerkers en energieadviseurs vanaf de start keihard gewerkt om het programma om te zetten naar concrete activiteiten voor bedrijven. Inmiddels staat de teller op bijna tweeduizend bedrijven in Limburg die direct of indirect geholpen zijn met informatie, ad-

vies en/of begeleiding. "Je hebt een koplopersgroep die zelfstandig aan de slag gaat, maar de bulk van mkb-bedrijven heeft toch een duwtje in de rug nodig om stappen te zetten. Het gaat vaak ook om complexe materie, waarbij wetgeving, techniek, financiering en kennis allemaal een rol spelen", aldus Marcel van Bergen, gebiedsmanager van de stichting voor Noord-Limburg. "De bewustwording bij veel mkb-bedrijven groeit nog steeds, als stichting ervaren we elke dag dat het mkb'ers enorm helpt als ze daarbij op weg worden geholpen."

ENERGIE NIET LANGER EEN VANZELFSPREKENDHEID

Lange tijd was energie een vanzelfsprekendheid voor zowel burgers als ondernemers. De levering was gegarandeerd en de prijzen waren beperkt. Door milieu- en klimaatopgaves en ontwikkelingen in onder andere Groningen en de oorlog in de Oekraïne, stegen de energieprijzen harder als ooit tevoren. Ook de kosten van de transitie naar groene stroom zijn niet gering. En daarbovenop komt dan nog de problematiek met de netcongestie.

Bedrijven maken zich dan ook in toenemende mate zorgen om een nieuwe aansluiting op het openbare elektriciteitsnet voor het afnemen of aanleveren van elektriciteit. Zeker de grootverbruikers hebben momenteel een uitdaging wat dat betreft. Nieuwbouw van bedrijfspannen of uitbreiding van productiecapaciteit kan ernstige vertraging opleveren. Er zijn landelijk bijna tienduizend bedrijven die wachten op een nieuw contract met de netbeheerder. "Het zal niet lang meer duren tot ook steeds meer mkb-bedrijven last krijgen van het overbelaste openbare net", vertelt energieadviseur Wim Daemen, die met zijn energieadviesbureau Klaver Energie samenwerkt met de stich-

STICHTING GROENE ECONOMIE LIMBURG ALS NATUURLIJKE PARTNER VOOR HET MKB

De stichting is opgericht in 2020 met als missie om het mkb in Limburg te ondersteunen bij het oppakken van duurzaam ondernemen. De eerste programma's richten zich op energietransitie, een actuele en een complexe uitdaging voor bedrijven. Met subsidie van de provincie Limburg en van de regio Noord-Limburg (en van Midden- en Zuid-Limburg) start medio 2021 het programma Charter Energietransitie MKB. Dit voorziet in het informeren, adviseren en begeleiden van ondernemers bij de energie-opgaves. Door het organiseren van ondernemersbijeenkomsten, via het digitale Energieloket MKB en keukentafelgesprekken worden ondernemers geïnformeerd over wettelijke verplichtingen en energiemaatregelen, maar bovenal over de kansen die duurzaamheid hen biedt bij de profilering van het bedrijf, het inspelen op wensen van afnemers en consumenten en bij het verbeteren van hun onderscheidend vermogen op de markt.

Vanuit een pool met ruim dertig energieadviseurs worden bedrijven qua energieverbruik doorgelicht (energiescan) en voorzien van concrete adviezen over te nemen maatregelen. Ook worden bedrijven in energie-technisch en financieel opzicht begeleid bij het voorbereiden van te nemen maatregelen. Bedrijven die voor de Wet Milieubeheer meldingsplichtig zijn, kunnen via de stichting aangemeld worden bij het e-loket van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Daarmee zetten zij de eerste stap om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen, ook van belang bij de controle door de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD Limburg Noord). Op het digitale Energieloket MKB (energieloketmkb.com) is meer informatie te vinden over de aanpak van energietransitie.





PROVINCIAAL PLATFORM VOOR ENERGIETRANSITIE MKB

Stichting Groene Economie Limburg wil ook een platformfunctie vervullen voor bedrijven in de provincie. Door samen te werken met andere organisaties kan kennis en ervaring gedeeld en gebundeld worden. Zo kan in principe iedere vraag van een ondernemer beantwoord worden, hetzij uit eerste hand, hetzij via een van de netwerkpartners. Binnen en buiten de provincie wordt samengewerkt met brancheorganisaties, hoger en beroepsonderwijs, provincie en gemeenten, energiecoöperaties, parkmanagement, waterstofcoalitie en diverse landelijke organisaties. Op financieel gebied de samenwerking met o.a. Alfa Accountants, Innovencio, LIOF en LEF. En last but not least vormen de ambassadeurs een voorbeeldfunctie voor andere bedrijven op het gebied van duurzaam ondernemen en energietransitie.

Recentelijk is een alliantie gevormd met Koninklijke Kuipers, Volta NXT, Roderland en WoonWijzerWinkel Limburg om bedrijven ook te kunnen ontzorgen bij het installeren van energiemaatregelen. Via deze alliantie kunnen we bedrijven 100% ontzorgen, nu nog in acht gemeenten in Zuid-Limburg, later ook in geheel Limburg. Ook van belang is de samenwerking met Rescoop Limburg en WoonWijzerWinkel Limburg om gemeenten te ondersteunen bij het actief oppakken van de energietransitie bij burgers, VvE's, maatschappelijk vastgoed en mkb. Specifiek voor het mkb vervult de stichting de regierol. Een unieke krachtenbundeling in Limburg! Via kennismettings, workshops en energietafels delen wij kennis en ervaring binnen het platform met bedrijven in de regio.

ting om zo ondernemers te helpen met energiescans en daaruit volgend advies. "De eerste opgave is dan ook energie besparen. Met het substantieel terugdringen van het verbruik en van piekmomenten op een dag kan het net al ontlast worden. Ook het opwekken van zonne-energie voor zoveel mogelijk eigen verbruik is daarbij van belang."

De stichting adviseert daarnaast bedrijven welke energiebesparende maatregelen zinvol zijn en hoe groene stroom het beste gebruikt kan worden. Via een energiemeetsysteem kan inzichtelijk worden gemaakt wanneer zogenaamde piekbelasting voorkomt, zodat er vervolgens maatregelen genomen kunnen worden die zich richten op aftopping van de pieken.

SAMENWERKING TUSSEN BEDRIJVEN BIEDT NIEUWE KANSEN

Naast het ontzorgen van individuele bedrijven richt Stichting Groene Economie Limburg zich op het verduurzamen van bedrijventerreinen. Samenwerking tussen bedrijven biedt extra kansen om de energieopgave succesvol op te pakken. Door een bedrijventerrein in kaart te brengen, kun je zien welke kansen er zijn voor energiebesparing en voor de (extra) opwek van duurzame energie.

Onder het motto 'Samen duurt misschien langer, maar je komt wel verder' worden op dit moment diverse bedrij-

venterreinen in Limburg begeleid bij het nemen van collectieve maatregelen. Door vraag en aanbod van bedrijven te koppelen ontstaan oplossingen die voor een individueel bedrijf niet mogelijk zijn. "Op bedrijventerrein Pannenweg 2 in Nederweert ontstond zo een zogenaamde Smart Energy Hub in oprichting waarbij aangesloten bedrijven groene stroom aan elkaar gaan leveren", noemt Michel als voorbeeld. "Zo wordt het net ontlast, verduurzamen bedrijven én wordt er prijsvoordeel behaald op de energie. Wij geloven heilig in deze aanpak, en willen deze ook graag uitrollen op andere bedrijventerreinen." Een duurzame oplossing, die echter wel afhankelijk is van bijvoorbeeld de medewerking van de netbeheerder, de organisatiegraad op het bedrijventerrein, de beschikbare middelen en natuurlijk de medewerking van bedrijven zelf. Maar er is veel meer mogelijk dan er vaak gedacht wordt. Voor ieder probleem bestaat met wat doorzettingsvermogen een oplossing!

OP WEG NAAR 100% ONTZORGEN VAN BEDRIJVEN

Een recente ontwikkeling binnen Stichting Groene Economie Limburg is de aanpak om bedrijven voor de volle honderd procent te ontzorgen. Informeren, adviseren, begeleiden, installeren én nazorg. Eind 2023 heeft de stichting bij een Europese aanbesteding de concessie gegund gekregen van gemeenten

Directeur Han van der Eijk (Hotel Venlo) houdt een presentatie tijdens ambassadeursbijeenkomst
Foto: Kristel Fotografie Thorn

in Zuid-Limburg. Daaruit is het programma 'VerduurzaamJeMKB' gevloeid dat de stichting samen met alliantiepartners de komende jaren gaat uitvoeren (zie kader).

Door bedrijven een totaalpakket aan te bieden in combinatie met een één-loket-functie en procesbewaking, wordt de energieopgave laagdrempeliger gemaakt voor bedrijven. En niet alleen de technische aspecten, maar ook de financiële en de eventuele juridisch-planologische aspecten (bij vergunningverlening) worden daarbij meegenomen.

Tegelijkertijd verandert ook de rol van de gemeenten. De succesgraad van Stichting Groene Economie Limburg hangt mede af van de bereidwilligheid van een gemeente om actief de samenwerking aan te gaan, eigen communicatietools in te zetten en om andere stakeholders rondom het mkb te benaderen. Daarom maakt de stichting met het nieuwe programma ook per gemeente concrete afspraken over een plan van aanpak. Suzanne Westrik, gebiedsmanager Midden- en Zuid-Limburg, geeft als voorbeeld de prettige samenwerking met de gemeenten Peel en Maas en Roermond bij het ondersteunen van winkeliers en kleine mkb'ers via het programma 'Energiebrigade MKB'. "Door gerichte communicatie naar de eigen

mkb-bedrijven en advisering te financieren, zijn er in relatief korte tijd meer dan honderd bedrijven geholpen. Het voornemen is dan ook om samen met alliantiepartners de komende periode ook in andere Limburgse gemeenten de aanpak van volledige ontzorging voor het mkb uit te rollen."

ENERGIETRANSITIE ALS EERSTE STAP NAAR EEN GROENE TOEKOMST VAN HET BEDRIJF

De uitdaging van bedrijven houdt niet op bij energie. Ondernemers worden hierna ook gestimuleerd om na te denken over duurzaam ondernemen in bredere zin. Hoe kan ik duurzaam inkopen, mijn afval reduceren, medewerkers blijven ontwikkelen, mijn businessmodel verduurzamen? De druk vanuit de samenleving en eisen van klanten neemt alleen maar toe als het gaat om duurzaamheid. Als je als bedrijf daar niet serieus mee bezig bent, kost je dat uiteindelijk opdrachten en omzet. Stichting Groene Economie Limburg stimuleert ondernemers dan ook graag om verdere stappen te zetten. "Een duurzaam profiel geeft je extra onderscheidend vermogen op de markt en extra aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt", licht communicatieadviseur Rosemarie Neuen toe. "Twee op de drie jongere werknemers vindt duurzaamheid een belangrijke factor in

de keuze voor een werkgever. Niet onbelangrijk in deze tijd van personeelsschaarste." Een groene toekomst vormt dus de basis voor een zakelijke toekomst!

Omdat goed voorbeeld goed doet volgen, werkt de stichting ook actief aan een netwerk met Limburgse bedrijven die vooroplopen op het gebied van energietransitie en duurzaam ondernemen. Deze 'ambassadeurs' zet Groene Economie Limburg graag in bij ondernemersbijeenkomsten en kennismetingen om collega-ondernemers te inspireren en hun eigen verduurzamingservaringen te delen. Ambassadeurs in Noord-Limburg zijn onder andere Van der Valk Hotel Venlo, Restaurant Sober en Domein Zavel in Tegelen, Vissers Energy Group in Horst, JDS bedrijfsautomatisering en Plan-IT International in Venray en Dekkers Tweewielers in Wanssum.

"Als jonge stichting zien we de weg vooruit duurzaam en optimistisch in en hopen we nog vele bedrijven in (Noord-)Limburg te helpen bij het oppakken van de energieopgave en hun groene en gezonde zakelijke toekomst!", aldus Michel.

Kijk voor meer info op groene-economie.com of mail naar info@groene-economie.com.





DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

OVERGANG VAN VASTE NAAR ONZEKERE UITKERINGEN EN DE ROL VAN NABESTAANDENPENSIOEN

De Wet toekomst pensioenen is een belangrijke mijlpaal op het gebied van pensioenhervormingen in Nederland. Deze wet heeft tot doel het pensioenstelsel aan te passen aan de veranderende maatschappelijke en economische omstandigheden. Een van de meest opvallende aspecten van deze wet is de overgang van een vaste naar een onzekere uitkering. Verder wordt het nabestaandenpensioen op een veel duidelijkere wijze

vormgegeven, zodat mogelijke risico's veel sneller zichtbaar zijn. Met de nieuwe wetgeving gaan we enerzijds een echt individueel potje opbouwen, terwijl er anderzijds toch nog sprake is van enige solidariteit. Hoe één en ander tot stand is gekomen en uiteindelijk is vormgegeven, probeer ik in dit artikel te verduidelijken.



ACHTERGROND WET TOEKOMST PENSIOENEN

Om de noodzaak van de Wet toekomst pensioenen te begrijpen, moeten we kijken naar de uitdagingen waarmee het huidige (oude) pensioenstelsel wordt geconfronteerd. Met de vergrijzing van de bevolking en de stijgende levensverwachting staan traditionele pensioensystemen onder druk. Het streven naar een duurzaam en flexibel pensioenstelsel heeft geleid tot de introductie van deze nieuwe wet. De vergrijzing en stijgende levensverwachting zijn aspecten die we natuurlijk konden zien aankomen. Hier bovenop speelt de lange laagblijvende rentestand. Vanaf ongeveer 2010 hebben we een periode van twaalf jaar gehad met aanhoudende, lage rente. Voor de hypotheek was dit prima uiteraard, maar voor pensioenen bijna desas-

treus. Bij een lage rentevergoeding krijg je namelijk ook een lagere pensioenuitkering. Doordat 80% van al onze pensioenen echter gegarandeerd zijn tot nog toe, moest er dus telkens geld bij. Dat geld werd verwacht vanuit de werkgevers én werknemers en dat heeft uiteindelijk geleid tot de noodzaak van een gewijzigde regeling.

OVERGANG VAN VAST NAAR ONZEKER

Een van de meest ingrijpende veranderingen die de Wet toekomst pensioenen met zich meebrengt, is de verschuiving van vaste naar onzekere uitkeringen. Voorheen was het gebruikelijk dat deelnemers een vaste aanspraak per jaar opbouwden, die gebaseerd was op een percentage van de pensioengrondslag. Zo kon men dus jaarlijks op het Universele Pensioenoverzicht (UPO)

zien wat er aan vaste aanspraak was opgebouwd en hoe dit verder zou verlopen in de toekomst, uitgaande van gelijkblijvende uitgangspunten. Deze vaste opbouw gaf een gevoel van zekerheid, maar de nadelen werden steeds duidelijker in een snel veranderende economie. Niet alleen vergrijzing, hogere levensverwachting en aanhoudende lage rentestand zijn debet, maar ook het gegeven dat mensen gemiddeld langer doorstuderen en pas later met pensioenopbouw starten. Denk ook aan de stijging van het aantal scheidingen, waardoor pensioenen 'gedeeld' moeten worden. Voor een deel van de beroepsbevolking is een ander pensioensysteem van toepassing, te weten de beschikbare premieregeling. Hierbij wordt niet uitgegaan van een vaste opbouw, maar van een premie die wordt ingelegd en op basis van beleggingen moet renderen. Doorgaans is er bij de beschikbare premieregeling een zogenaamde staffel afgesproken, waarbij de inleg voor pensioen iedere vijf jaar automatisch verhoogd wordt. De nieuwe pensioenregeling volgens de Wet toekomst pensioenen lijkt veel op deze beschikbare premieregeling, maar dan zonder de oplopende staffelpercentages.

EIGEN POTJE MET GELD

In de nieuwe wet is vastgelegd dat iedereen een eigen potje met geld gaat opbouwen, een kapitaal dus. Op de pensioendatum moet de deelnemer met die kapitaalpot een pensioen gaan aankopen. Hoe hoog dat pensioen zal zijn, is afhankelijk van de rentestand op dat moment. Is de rente wat hoger, dan kun je een iets hoger levenslang pensioen krijgen. Is de rentestand laag, dan krijg je ook een lager levenslang ouderdomspensioen. Daarmee wordt dus het rentestandsrisico verschoven van de pensioenuitvoerders naar de individuele deelnemers! Dit gegeven hoeft niet per definitie nadelig te zijn. Het kan voorkomen dat een pensioenuitkering lager uitpakt dan in geval van het oude systeem, maar het pensioen kan ook hoger uitvallen. Het probleem is alleen dat de zekerheid hierover pas langzaam duidelijker wordt, naarmate je de pensioengerechtigde leeftijd nadert.

VARIABELE UITKERING

Verder wordt met de invoering van de nieuwe wet het pensioen meer afhankelijk van beleggingsresultaten. Dat is en was bij het pensioen tot nog toe ook wel het geval, maar de pensioenuitvoerders verzorgden de beleggingen terwijl de uitkering voor deelnemer in de meeste gevallen toch gegarandeerd was. Daarnaast bestaat inmiddels de mogelijkheid om op de pensioendatum ervoor te kiezen om verder door te gaan met beleggen (variabele uitkering). In plaats van een vast bedrag ontvangen gepensioneerd dan een uitkering die kan variëren op basis van de rendementen op de beleggingen van het pensioenfonds. De deelnemer weet hierbij telkens wat zijn uitkering voor het komende jaar zal zijn. Aan het einde van het jaar zal blijken of de beleggingen gunstig zijn geweest of niet. In het gunstige geval zal er dan in het volgende jaar

EXCLUSIEF DINEREN MET DE MOOISTE WIJNEN UIT LIMBURG

WIJNKELDER

V's Vine



VAN DER VALK
HOTEL VENLO

een cadeau om te verblijven

proef

V's Vine



een hogere uitkering volgen. Is het echter minder gunstig verlopen, dan volgt er ook een lagere uitkering in het jaar erna. Deze overgang is ook een instrument om het pensioenstelsel flexibeler en duurzamer te maken.

De keuze voor variabele uitkeringen brengt verschillende voordelen met zich mee. Een daarvan is de mogelijkheid om beter in te spelen op de schommelingen van de financiële markten. In tijden van economische voorspoed kunnen gepensioneerden profiteren van hogere rendementen. Daarbij kan de pensionado geld reserveren om de eventuele mindere tijden te compenseren. Een ander voordeel is de mogelijke inflatiebescherming. Vaste uitkeringen verliezen in de loop der tijd aan koopkracht door inflatie, terwijl variabele uitkeringen de kans bieden om zich aan te passen aan de stijgende kosten van levensonderhoud. Hoewel variabele uitkeringen aantrekkelijke voordelen bieden, brengen ze ook risico's met zich mee. Het belangrijkste risico is dat de hoogte van de uitkeringen afhankelijk wordt van de prestaties van de financiële markten. In perioden van economische neergang kunnen gepensioneerden geconfronteerd worden met lagere uitkeringen, wat hun financiële zekerheid kan ondermijnen.

SOLIDARITEIT

Om de risico's van de nieuwe regeling te beperken, zijn er regels en richtlijnen opgesteld binnen de Wet toekomst pensioenen. Pensioenuitvoerders moeten bijvoorbeeld een adequaat risicomanagement implementeren en zorgen voor voldoende buffers om schommelingen op de financiële markten op te vangen. Deze buffers moeten deels worden gevormd door de huidige financiële middelen binnen de fondsen en anderzijds uit de premies. Als de beleggingen tegenvallen of er een langere lage rentestand van toepassing is, dan kan er vanuit de buffers een aanvulling komen zodat 'verliezen' gedempt kunnen worden. Op die manier wordt er binnen dezelfde pensioenuitvoerder toch nog voor elkaar gezorgd.

NABESTAANDENPENSIOEN

Naast de overgang van vaste uitkeringen naar onzekere uitkeringen besteedt de Wet toekomst pensioenen aandacht aan het nabestaandenpensioen. Nabestaandenpensioen is het pensioen dat wordt uitgekeerd aan de partner of andere nabestaanden van een overleden deelnemer aan het pensioenfonds. De nieuwe wet introduceert veran-

deringen in het nabestaandenpensioen om het stelsel rechtvaardiger en flexibeler te maken. Een van de belangrijkste wijzigingen is de vereenvoudiging van de systematiek. Tot nu toe was het gangbaar dat de nabestaande van een deelnemer recht had op een percentage van de pensioengrondslag per dienstjaar. Dat gaf veel onduidelijkheid over de hoogte, aangezien veel deelnemers en partners niet weten hoe ze deze berekening moeten maken. In de nieuwe wetgeving wordt er een vast percentage afgedekt van het salaris van de deelnemer. Dat percentage mag liggen tussen 0 en 50%. Stel dat iemand bruto per jaar 40.000 euro verdient en er een nabestaanden dekking is van 20%, dan bedraagt de hoogte van de dekking 8.000 euro bruto per jaar (levenslang). In een aantal gevallen kan de werkgever ervoor kiezen om een zogenaamd ANW-hiaat af te dekken. Hierbij komt er aanvullend een bedrag van bruto maximaal 20.213 euro (2024) vrij per jaar. Dit is echter niet levenslang, maar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de achterblijvende partner.

Voorts bestond al de mogelijkheid om het nabestaandenpensioen op maat te maken, waarbij deelnemers bij ingang van het ouderdompensioen kunnen kiezen voor een hoger nabestaandenpensioen in ruil voor een lager ouderdompensioen, of vice versa. Deze keuzemogelijkheid geeft meer vrijheid aan deelnemers om hun pensioen af te stemmen op hun persoonlijke situatie.

IMPLEMENTATIE EN OVERGANGSPERIODE

De implementatie van de Wet toekomst pensioenen vereist een zorgvuldige overgangperiode om de impact op deelnemers, gepensioneerden, pensioenfondsen en de financiële markten te beheersen. Pensioenfondsen hebben tijd nodig om hun systemen aan te passen en deelnemers moeten geïnformeerd worden over de veranderingen in hun pensioenregeling. Tijdens de overgangperiode zal er nauwlettend worden toegezien op de naleving van de nieuwe regels en richtlijnen. Autoriteiten zullen toezicht houden op de financiële stabiliteit van pensioenfondsen en ervoor zorgen dat de belangen van deelnemers worden beschermd.

CONCLUSIE

De Wet toekomst pensioenen markeert één belangrijke verschuiving in het Nederlandse pensioenlandschap sinds de invoering van ons pensioenstelsel. De overgang



van vaste naar onzekere uitkeringen en de herzieningen van het nabestaandenpensioen zijn ontworpen om het pensioenstelsel aan te passen aan de eisen van de moderne samenleving. Hoewel de nieuwe wet uitdagingen met zich meebrengt, biedt het ook kansen om het pensioenstelsel duurzamer en flexibeler te maken én beter af te stemmen op individuele behoeften. Het is van cruciaal belang dat alle betrokken partijen, van pensioenfondsen tot deelnemers, goed geïnformeerd zijn over de veranderingen en actief betrokken zijn bij de implementatie van de Wet toekomst pensioenen. Alleen zo kunnen we een stabiele en rechtvaardige pensioentoekomst garanderen voor alle Nederlanders.

Paul Verbeek is pensioenadviseur bij PensioenVizier. Kijk voor meer informatie op www.pensioenvizier.nl

Scoor nu jouw abonnement op ELF Voetbal al vanaf € 3,99 per maand



**OF VERRAS IEMAND ANDERS MET ONZE
SPECIALE GIFTBOX VOL TIJDLOZE SPECIALS**

BESTEL VIA
WWW.ELFVOETBAL.NL/SHOP



Foto: VVV-Venlo



VVV-VENLO BENOEMT NIEUWE RAAD VAN COMMISSARISSEN

VVV-Venlo heeft een nieuwe Raad van Commissarissen (RvC). Op 23 februari zijn de kandidaten voorgedragen in de algemene vergadering van aandeelhouders en benoemd tot nieuwe commissarissen van de Koelclub.

De nieuwe RvC bestaat uit Jeroen Oehlen, Jos Rutten, Michel van Grunsven en Niki Benders. Per 23 februari 2024 vormen zij samen de RvC met Oehlen als voorzitter. "De afgelopen periode heeft vooral in het teken gestaan van het terugbrengen van rust op financieel vlak om zo de toekomst van de club te waarborgen. Ik ben blij dat we nu met deze kundige en betrokken RvC met nieuwe energie verder kunnen bouwen aan de toekomst van VVV", aldus Oehlen.

JEROEN OEHLÉN

Oehlen (50) maakte al deel uit van de RvC van VVV en volgt Ineke Gutterstuijk op als voorzitter. Daarnaast zal de in Tegelen woonachtige Oehlen, die in het dagelijks leven partner is bij Boels Zanders Advocaten, verantwoordelijk zijn voor de portefeuilles juridische zaken en financiën.

JOS RUTTEN

In de nieuwe RvC zal Rutten verantwoordelijk worden voor de portefeuille voetbalzaken. De 61-jarige Venloenaar is een voormalig speler van VVV en kwam tussen 1981 en 1993 tot maar liefst 333 officiële competitie- en bekerwedstrijden voor de Koelclub. Momenteel is Rutten, die zijn hele voetbalcarrière voor VVV speelde, werkzaam bij Stichting Fortior als directeur van twee scholen. In de persoon van Rutten benoemt VVV

dus een echte clubman en een ervaren bestuurder in het onderwijs.

MICHEL VAN GRUNSVEN

De 47-jarige Van Grunsven is oprichter en voormalig managing partner van sportmarketingbureau Triple Double. Momenteel is hij enkel nog als adviseur aan Triple Double verbonden naast zijn werkzaamheden als eigenaar van Atmosfeer Driving Experience en bestuurder van Stichting FC Robinstijn. Ook Van Grunsven heeft een verleden als speler bij VVV. Hij doorliep de hele jeugdopleiding en maakte in het seizoen 1994-1995 deel uit van de Venlose hoofdmacht, waarvoor hij één officiële wedstrijd speelde. Binnen de RvC zal Van Grunsven verantwoordelijk worden voor de portefeuille marketing & communicatie.

NIKI BENDERS

In de persoon van Benders is ook de volgende generatie vertegenwoordigd in de RvC. De 31-jarige Venlose is werkzaam bij familieonderneming Benders, waar ze als bedrijfsleider de vestigingen Jumbo Benders Venlo en Jumbo Benders Blerick Vossenerlaan aanstuurt. Benders, die als bestuurslid van de Young Businessclub al een bekende is bij VVV, zal in het bijzonder verantwoordelijk worden voor het toezicht op de commerciële activiteiten en het relatiebeheer van VVV.

GUTTERSTUIJK TREEDT TERUG

De benoeming van de nieuwe commissarissen betekent dat Gutterstuijk terugtreedt als lid en voorzitter van de RvC. Gutterstuijk was sinds 1 juli 2018 actief als voorzitter van de RvC en nam destijds het stokje over van Hai Berden. Onder haar aanvoering handhaafde VVV zich onder meer twee keer in de Eredivisie. VVV is Gutterstuijk dankbaar voor haar inzet voor de club.

15

EERSTE TOEKENNING UIT R&D-REGELING EINSTEIN TELESCOPE VOOR HIGHECH BEDRIJVEN

Een consortium van de bedrijven Demcon kryoz uit Enschede en Cooll uit Hengelo en de Universiteit Twente ontvangen een subsidie om een geavanceerd koelsysteem te ontwikkelen voor de Einstein Telescope. Dit enorme observatorium voor zwaartekrachtsgolven wordt mogelijk 250 tot 300 meter onder het aardoppervlak gebouwd in het Nederlands-Belgisch-Duitse grensgebied. Trillingsvrij koelen tot zeer lage temperaturen is nodig om de zeer zwakke signalen uit het heelal te kunnen detecteren. De drie partijen zetten hun fundamentele kennis en industriële expertise van trillingsvrij koelen in om de metingen van zwaartekrachtsgolven veel nauwkeuriger te maken. Ze ontvangen daarvoor over een periode van drie jaar 2,6 miljoen euro uit de R&D-regeling voor de Einstein Telescope, gefinancierd door het Nationaal Groeifonds.



DRIETRAPSKOELSYSTEEM

Voor de Einstein Telescope hebben de drie partijen vorig jaar de handen ineengeslagen toen de eerste call van de R&D-regeling werd opgesteld. Onlangs werd bekend dat hun voorstel is gehonoreerd. Het Twentse consortium ontvangt voor een periode van drie jaar een bedrag van 2,6 miljoen euro om de technologie geschikt te maken voor de Einstein Telescope. Daarvoor gaan ze een drietrapskoelsysteem ontwikkelen. Dat werkt met drie verschillende koelmiddelen, neon, waterstof en helium, om vanaf -195°C (78K) (de temperatuur die wordt bereikt met vloeibare stikstof, waarmee het koelproces start) de laatste en lastigste stap naar -263°C (10K) te zetten. Uiteindelijk gaan ze er drie exemplaren van bouwen, één voor onderzoek aan de UT in Enschede en twee voor de ETpathfinder, het R&D-lab voor zwaartekrachtsgolfdetectoren in Maastricht.

Goeie morgen



vantienen

Landweer 2a
5411 LV Zeeland (NB)
T 085 20 20 720
E info@vantienen.nl
www.vantienen.nl

Nijverheidsweg 25
6171 AZ Stein
T 046 433 93 83
E info@limcaf.nl
www.limcaf.nl

WIST JIJ DAT JE MET JOUW PROFESSIONELE VAARDIGHEDEN
MAATSCHAPPELIJKE IMPACT KAN MAKEN BIJ
VLUCHTELINGENWERK NEDERLAND?



Als vrijwilliger kun je al met 4 uur per week
het verschil maken!

Wil je weten hoe? Scan de QR-code



RECHTSHULP IN DUITSLAND VOOR ONDER ANDERE:

RECHT VAN VERBINTENISSEN
INNEN VAN VORDERINGEN
VERKEERSRECHT
LETSELSCHADE
ARBEIDSRECHT
HUURRECHT



BOVEN DE WOLFSKUIL 3 D18 6049 LX ROERMOND T 085-0668944
NEDERLAND@DUITSLAND.LAWYER WWW.DUITSLAND.LAWYER

BRASSERIE BASILIEK, VENLO

VASTE GASTEN EN LOVENDE RECENSIES

Op 1 juli 2019 opende Chantal van Hoorn Brasserie Basiliek in de Jodenstraat in Venlo. Vijf jaar later is Brasserie Basiliek een gevestigde naam en mag Chantal rekenen op vaste gasten en lovende recensies.



Onder andere stamgasten Marjo en Martien komen graag langs bij Brasserie Basiliek in Venlo. “Ongeveer drie jaar geleden trok onze hond Dino ons bij Basiliek naar binnen. De altijd aanwezige glimlach Chantal en de vaste ontvangst met “Oh, gezellig” zorgen ervoor dat we ons er thuis voelen. Dit in combinatie met het lekkere eten, de vriendelijke bediening, het open contact met de koks en de prettige ambiance maken dat we er inmiddels tweewekelijks komen.” Ook bekende Venlonaren weten Brasserie Basiliek te vinden. “VVV-Venlo keeper Jan de Boer komt hier regelmatig met zijn familie eten”, vertelt eigenaresse Chantal van Hoorn trots. “Zijn vader is producent van chocoladeproducten en gaat een chocolaatje maken met daarop de naam Brasserie Basiliek. Die ga ik serveren bij de koffie.”

INVESTEREN IN DE INRICHTING

Chantal is erg blij met vaste gasten zoals Marjo en Martien. “Zij voelen zich hier thuis en dat is precies wat ik wil. En om ervoor te zorgen dat er voor mijn gasten steeds iets nieuws te zien is, investeer ik in de inrichting die bij tijd en wijle wordt aangepast. Zo heb ik voor de koepel in het plafond glas-in-lood-folie laten maken waarin het stadhuis van Venlo, de Sint Martinuskerk (waar Brasserie Basiliek naar is vernoemd, red) en de Jocushaan zijn verwerkt. Ik krijg ook regelmatig oude foto's die ik een mooi plekje in de zaak geef. Het volgende project is een 'chefs table' in de kleine serre, waar een groep van vier tot maximaal tien mensen kunnen genieten van het 'chefs menu'. Natuurlijk draait het bij een brasserie naast een goede ambiance ook om goed eten. “Goede, eerlijke en lokale ingrediënten worden in onze gerechten verwerkt en mooi opgemaakte borden zijn voor mij vanzelfsprekend.”

ZAKELIJKE MOGELIJKHEDEN

Ook het bedrijfsleven komt graag naar Brasserie Basiliek. Voor een business lunch of -diner kun je terecht in de brasserie, de binnentuin of de serre. Voor exclusieve bijeenkomsten zoals feesten, recepties of borrels is er de sfeervol ingerichte tapasbar met een eigen bar, toiletten en garderobe. Ramon Peeters, directeur-eigenaar van Hovens Collin Verpakkingen, heeft al verscheidene keren Brasserie Basiliek bezocht; met zijn gezin, met zijn medewerkers en vanwege een feestje. “Dat laatste is wat deze horecazaak is: een feestje. Vanaf het moment dat je binnenkomt, ervaar je de prettige sfeer dankzij de vriendelijke mensen die er werken, met Chantal voorop. Maar het belangrijkste is natuurlijk het eten en drinken. Je komt er niets te kort en alles is goed verzorgd.” Volgens Ramon verdient de horecazaak meer aandacht. “Aan de buitenkant zie je eigenlijk niet dat Brasserie Basiliek zo'n leuke zaak is. Toen we er met het personeel gingen eten, kreeg ik regelmatig te horen dat niemand wist dat deze zaak bestond en ... dat men zeker een keer terug zou komen. Dus, ik zou zeggen na mijn positieve ervaringen: stap eens binnen bij Brasserie Basiliek en beleef ook zo'n gezellige, sfeervolle en smakelijke avond!”

www.brasseriebasiliek.nl



LOGISTIEK MOET LICENSE TO OPERATE BENADRUKKEN

ONMISBARE SCHAKEL

De afkoelende economie leidt voorsnog niet tot minder spanning tussen vraag en aanbod van logistiek vastgoed. Verduurzaming van distributiecentra staat bovenaan de agenda, als onderdeel van de *license to operate* van de sector. Toenemende weerstand zorgt ervoor dat de logistiek haar economische en maatschappelijke rol beter voor het voetlicht moet brengen.

18

De Nederlandse logistieke sector groeide de afgelopen jaren hard. Met name e-commerce is een belangrijke drijver. Ook *nearshoring* – productie en opslag dicht bij huis om minder afhankelijk te worden van Azië – zorgt voor een toenemende behoefte aan nieuwe distributiecentra. Logistiek vastgoed heeft moeite om die ruimte vraag bij te benen. Dat blijkt uit het leegstandspercentage van minder dan 2%; een historisch laag cijfer.

RUIMTE NODIG

5% wordt beschouwd als gezonde frictieleegstand. Al neemt de leegstand voorzichtig toe, dat getal lijkt voorlopig niet in zicht. “Er is een steeds grotere behoefte om winkels snel te kunnen bevoorraden en goederen snel bij mensen thuis te laten leveren,” stelt Steven Kersbergen in HUB, het ledenmagazine van ondernemersorganisatie TLN. Kersbergen is voorzitter van het TLN-cluster Logistiek en logistiek manager bij CTS GROUP. “De wens van consumenten om online aankopen zoals apparatuur, boodschappen en medicijnen binnen één dag of nog dezelfde dag te laten leveren, zorgt ervoor dat logistiek steeds belangrijker en omvangrijker wordt. Daar is ruimte voor nodig.”

RENTE EN BOUWKOSTEN

Het aanbod van die ruimte vertraagt echter. Gemeenten zijn terughoudender met de uitgifte van bouwgrond voor logistiek vastgoed. Dat komt mede door de discussie over de ongewenste verdozing van het landschap door grote distributiecentra.

Is wel grond beschikbaar, dan zorgen de hoge rente en stijgende bouwkosten ervoor dat ontwikkelaars en beleggers terughoudend zijn. Ook bij logistiek vastgoed klopt de businesscase niet altijd meer. Verder staat netcongestie steeds vaker nieuwbouwoontwikkelingen in de weg.

ESG

Transport en logistiek spelen een substantiële rol bij het halen van de klimaatdoelstellingen. Ook als een voor iedereen zichtbaar negatief effect van economische groei – zowel qua transportbewegingen als door het ruimtebeslag – zijn steeds meer ogen op de sector gericht.

De maatschappelijke verantwoordelijkheid weegt alsmear zwaarder. Verder eisen opdrachtgevers dat ESG-aspecten (Environmental, Social, Governance) onderdeel zijn van de bedrijfsvoering en dus van het logistieke proces. CO₂-footprint en energieconsump-

tie moeten omlaag. Dat raakt ook huisvesting; distributiecentra moeten duurzaam en energiezuinig zijn.

MILIEUEFFECTEN IN KAART

Om de mate van duurzaamheid van gebouwen te bepalen, is de BREEAM-certificering een veelgebruikte norm. Bij deze internationale beoordelingsmethode worden milieueffecten in kaart gebracht en beoordeeld via credits. Denk aan isolatie, energieverbruik en het zelf opwekken van groene stroom via zon of wind. Ook natuurinclusiviteit speelt een rol met elementen als een sedumdak, vleermuiskasten of de aanplant van groen. Een optelsom van alle credits leidt tot een BREEAM-certificering op verschillende niveaus, van acceptable tot outstanding. Gebruikers en vastgoedinvesteerdere weten daarmee waar ze aan toe zijn.

LUSTEN EN LASTEN DELEN

Veel nieuwe distributiecentra beschikken over een BREEAM-certificering maar dat geldt zeker niet voor ouder vastgoed. Daar staat de sector voor een forse verduurzamingslag. Die opgave is een gedeelde verantwoordelijkheid. Gezien het tekort aan logistieke ruimte is het simpelweg vervuilen van een gedateerd distributiecentrum voor een



nieuw energiezuinig pand voor huurders vaak geen optie. Dit betekent dat eigenaren en gebruikers dan samen op zullen trekken bij de verduurzaming van verouderd logistiek vastgoed. Dat schept kansen doordat de lusten en lasten van investeringen gedeeld kunnen worden.

EMISSIEVRIJE ZONES

Negenentwintig Nederlandse gemeenten – voornamelijk grotere steden – en Schiphol voeren vanaf 1 januari 2025 een zero-emissiezone in. Bestel- en vrachtauto's die deze gebieden bevoorraden, moeten dan uitstootvrij zijn. Al zijn er de eerste jaren overgangsregelingen, bedrijven zullen in hoog tempo over moeten stappen op bedrijfsauto's die volledig elektrisch zijn of op waterstof rijden. Dit betekent ook dat distributiecentra rond de emissievrije zones moeten beschikken over grootschalige oplaadvoorzieningen. Een additionele investering. En ook hier kan netcongestie roet in het eten gooien. Door de beperkte ruimte op het stroomnet is het lang niet altijd mogelijk tijdig de benodigde laadinfrastructuur te realiseren voor het groeiende elektrische wagenpark.

BOOSDOENERS

Naast bovengenoemde uitdagingen – ruimtegebrek, verduurzaming en elektrificatie – heeft de logistieke sector ook te maken met een aanzwellende discussie over haar toegevoegde waarde. Eerder zette de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 vraagtekens bij de toekomst

van distributiecentra. President Klaas Knot van De Nederlandsche Bank noemde in Buitenhof distributiecentra een van de drie economische activiteiten die ons land meer kosten dan ze opleveren. Andere boosdoeners volgens Knot: glastuinbouw en de vleesverwerkende industrie.

VOOR HET VOETLICHT

De toenemende weerstand zorgt ervoor dat de logistieke sector de economische en maatschappelijke rol beter voor het voetlicht moet brengen.

Daar is zeker munitie voor. Uit onderzoek van Stec Groep in 2022 blijkt dat 70 tot 75% van de distributiecentra (primair) de Nederlandse consument, winkels of bedrijven belevt. Dat niet alle onlineaankopen noodzakelijk zijn, is een

DAT NIET ALLE ONLINEAANKOPEN NOODZAKELIJK ZIJN, IS EEN UNDERSTATEMENT

understatement. Maar de verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij consumenten, niet bij transport en logistiek. Bij het beleveren van bijvoorbeeld zorg, supermarkten, industrie en bouw daarentegen gaat het om primaire behoeften.

Voldoende ruimte hiervoor blijft hard nodig. Opgave daarbij is om distributiecentra verantwoord in te passen in het landschap. Door het gebruik van robots en autonome voertuigen plus de inzet van AI en big data kunnen logistieke processen verder geoptimaliseerd worden. Het ruimtebeslag zal hierdoor beperkt kunnen blijven. Ook aantoonbaar duurzaam vastgoed is een cruciaal onderdeel voor de license to operate van de logistieke sector.

WEST-BRABANT LOGISTIEKE HOTSPOT 2023

Logistiek.nl organiseert jaarlijks een hotspotverkiezing. In de actuele ranking op basis van het oordeel van 49 experts staat West-Brabant bovenaan. Winnaar van 2022 Tilburg-Waalwijk zakt na vier opeenvolgende jaren bovenaan de lijst naar de zevende plek.

De ranglijst wordt samengesteld op basis van de beschikbaarheid van personeel, van bouwgrond en de medewerking van overheden. Voorkeursstemmen zijn er voor onder meer infrastructuur en bereikbaarheid.

De actuele ranglijst:

- 1 West-Brabant
- 2 Almere-Lelystad-Zeewolde
- 3 Keyport Midden-Limburg
- 4 Oss-Veghel-'s-Hertogenbosch
- 5 Zuid-Limburg (Maastricht-Heerlen-Sittard-Geleen)
- 6 A12 Corridor
- 7 Tilburg-Waalwijk
- 8 Rivierenland (Tiel-Geldermalsen-Zaltbommel)
- 9 Venlo-Venray
- 10 Arnhem-Nijmegen
- 11 Twente (Almelo-Hengelo-Enschede)
- 12 Utrecht (Lage Weide-Nieuwegein-Vianen)
- 13 Schiphol
- 14 Eindhoven-Helmond
- 15 Vlissingen-Terneuzen
- 16 Drechtsteden
- 17 Rotterdam-Nieuw Reijerwaard
- 18 Noordzeekanaalgebied
- 19 Stedendriehoek (Apeldoorn-Deventer-Zutphen)
- 20 Maasvlakte I en II



MEETINGS • WERKPLEKKEN • TRAININGEN



INSPIRERENDE MEETINGS

Op zoek naar een centraal gelegen locatie voor een meeting, brainstormsessie, training of werkplek? Check dan **Greenport Center Sevenum** voor een arrangement in één van de 5 zalen. GRATIS parkeren voor de deur.



Greenport Center Sevenum
Erik de Rodeweg 3
5975 SW SEVENUM

088 523 7255
info@greenportcenter.nl

GREENPORTCENTER.NL

BOS CAFÉ

HET MAASDAL & HET RIMPELT

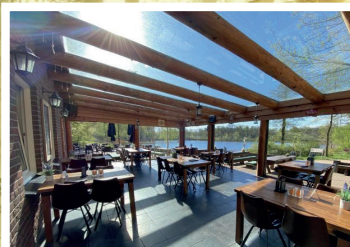
Boscafe het Maasdal in Horst & Boscafe het Rimpelt in Afferden bieden je heerlijke lunchgerechten, een à la carte menu, Sharing Dinner en High Tea. Ook voor onze speciale bier- en borrelkaart en theesoorten bent u bij ons op het juiste adres. Deze locatie is tevens uitermate geschikt voor onze geliefde feesten en partijen. Huwelijken, verjaardagen, bedrijfsuitjes, teambuilding, vergaderingen etc.. Gezien de rustige omgeving is deze locatie ook passend voor bijvoorbeeld een koffietafel. Neem gerust contact met ons op voor de mogelijkheden of kom gezellig binnen!

Wij zien u graag, bij ons in het Boscafé.

Sven Nyqvist, Wouter Hoeijmakers
en ons geweldige Boscafé-team!

restaurantboscafe.nl

Maasdal: 077-3970334 - Rimpelt: 0485-531400



TEKENEN

Wie maakt zich er niet schuldig aan? Tijdens het voeren van een telefoongesprek in de weer gaan met pen en papier en tamelijk gedachteloos een tekeningetje maken; van een landschap of een marsmannetje. Vaak een eenvoudig tekeningetje, maar toch ook wel creatief en uniek. Grote kans dat niemand ooit exact dezelfde tekening heeft gemaakt of, zoals de wet het zo keurig omschrijft, een 'werk' en een 'voortbrengsel van de geest' en er een auteursrecht aan toekent.

Nu is een simpel tekeningetje vrij banaal, maar een auteursrecht wint flink aan belang als het in een werkomgeving ontstaat en relevant is voor een onderneming. Denk bijvoorbeeld aan dat aansprekende filmpje dat wordt gemaakt voor de LinkedIn- of Instagram-pagina, of het pakkende artikel dat geschreven wordt voor de website of een magazine. Wie krijgt dan het auteursrecht?

In een normale arbeidsrelatie is de wet daar duidelijk over. In de auteurswet (artikel 7) is bepaald dat de auteursrechten op een werk (het 'voortbrengsel van de geest') dat door een werknemer tijdens zijn werkzaamheden wordt gecreëerd toekomen aan de werkgever. Daar is verder geen regeling voor nodig in de arbeidsovereenkomst. Als je hiervan wil afwijken, dan zul je dat apart moeten vastleggen zodat duidelijk is voor welke werken de auteursrechten bij de werknemer blijven. Doe je dat niet, dan geldt de hiervoor genoemde hoofdregel. De werknemer krijgt wel zogeheten morele rechten, maar de echte auteursrechten, en dus het recht om deze te handhaven, zijn voor de werkgever.

Maar als hetzelfde werk wordt uitgevoerd door een zzp'er, dan ligt het plotseling anders. De wet regelt weliswaar dat het auteursrecht op een werk dat wordt gemaakt onder leiding en toezicht van een opdrachtgever aan hem zal toekomen, maar kenmerkend voor een zzp-relatie is dat de zzp'er (vooral ingegeven door fiscale eisen) zelfstandig en naar eigen inzicht de werkzaamheden verricht. Daarmee wordt niet voldaan aan het hiervoor genoemde criterium, met als gevolg dat de zzp'er auteursrechthebben-



de wordt voor de werken die hij in het kader van zijn opdracht maakt, en niet de opdrachtgever. Zo lang het om banale zaken (het tekeningetje in de inleiding) gaat, dan maakt dat natuurlijk niet zoveel uit. Maar als de zzp'er bijvoorbeeld het nieuwe bedrijfslogo ontwerpt, content creëert voor de website en social media, of software-oplossingen maakt, dan kan de opdrachtgever voor lelijke verrassingen komen te staan. De zzp'er kan bijvoorbeeld aanspraak maken op een vergoeding voor gebruik van zijn auteursrecht, of gebruik zelfs laten verbieden als er geen afspraak is gemaakt over het gebruik daarvan.

Natuurlijk speelt dat pas als de verhouding tussen zzp'er en opdrachtgever dermate verslechterd is dat de samenwerking beëindigd is. Maar dan is het tegelijkertijd vaak te laat om hierover 'normale' afspraken te maken. Met een kleine aanpassing in de overeenkomst van opdracht (het opnemen van een bepaling die regelt dat het auteursrecht toebehoort aan de opdrachtgever) is dit aan de voorkant eenvoudig te regelen. Wij helpen je daar graag bij.

Rob de Hair, advocaat Voor de Zaak Advocaten

www.voordezaak.nl

SOCIAL MEDIA IN 2024

De trends in online marketing gaan sneller dan ooit en dat geldt ook voor social media. De redactie dook in de cijfers van het Nationale Social Media Onderzoek 2024 van onderzoeksbureau Newcom Research & Consultancy om te achterhalen welke platforms het bijhouden waard zijn.



Volgens het Nationale Social Media Onderzoek 2024 maken in Nederland 14,3 miljoen mensen van 15 jaar en ouder gebruik van social media. De leeftijdsgroep 20-39 jaar is meer social media platforms gaan gebruiken. Deze groep gaat van gemiddeld 5,6 platforms in 2023 naar 6,0 platforms in 2024. Nederlanders onder de 40 zijn dagelijks nog actiever bezig met social media ten opzichte van 2023. De leeftijdsgroep 15-19 jaar zit gemiddeld 168 minuten per dag op deze online kanalen. De leeftijdsgroep 20-39 jaar besteedt er 154 minuten per dag aan. Mensen tussen de 40 en 64 gebruiken de platforms een stuk minder actief: 95 minuten per dag.

WHATSAPP MEEST POPULAIR

Kijken we naar de populariteit van de platforms, dan is WhatsApp in absolute cijfers het grootste platform met 13,4 miljoen gebruikers van 15 jaar en ouder in 2024. Daarna volgen Facebook (10,1 miljoen), YouTube (10,1 miljoen), Instagram (8,0 miljoen) en LinkedIn (5,5 miljoen). Binnen de top 10 groeit Telegram procentueel het hardst met 13%. Dit platform gaat van 1,7 miljoen gebruikers in 2023 naar 1,9 miljoen gebruikers in 2024. LinkedIn groeit van 5,0 miljoen in 2023 naar 5,5 miljoen gebruikers in 2024, een groei van 10%. Pinterest en Snapchat kennen juist een lichte daling in het aantal gebruikers.

DAGELIJKS GEBRUIK

Wat betreft het aantal dagelijkse gebruikers van 15 jaar en ouder, geeft het onderzoek aan dat het TikTok en Instagram de meeste gebruikers erbij hebben gekregen ten opzichte van 2023. Procentueel stijgt X het hardst, van 1,1 miljoen gebruikers in 2023 naar 1,4 miljoen gebruikers in 2024. Daarna volgt LinkedIn, dat van 1,1 miljoen naar 1,3 miljoen dagelijkse gebruikers gaat. Opvallend is dat WhatsApp nog steeds de lijst aanvoert, maar wel met een kleine 400.000 gebruikers is gedaald naar 10,4 miljoen dagelijkse gebruikers in 2024. Facebook blijft met 6,6 miljoen dagelijkse gebruikers in 2024 gelijk, terwijl het aantal gebruikers bij SnapChat en BeReal juist afneemt.

THREADS NIET POPULAIR

Het nieuwe platform Threads van Meta (het bedrijf achter onder andere Facebook, Instagram en WhatsApp) moet het alternatief voor X worden. Gebruikers kunnen net als bij X tekst, afbeeldingen en video's plaatsen en reageren op berichten van andere gebruikers. De gebruikersprofielen op Threads zijn gekoppeld aan Instagram-accounts. Als gebruiker moet je op beide services dezelfde gebruikersnaam hebben.

Volgens de cijfers van het Nationale Social Media Onderzoek 2024 begon Threads voorspoedig met een snelle stijging naar 0,9 miljoen gebruikers. Dat is een flinke groei, aangezien dit platform in december 2023 in de Europese Unie werd gelanceerd. Helaas lijkt het erop dat dit nieuwe social media kanaal de verwachtingen niet waar gaat maken. In Nederland gebruiken 875.000 mensen Threads, 425.000 gebruikers zijn sinds 14 december 2023 afgehaakt.

Onder tieners is WhatsApp eveneens het platform met de meeste dagelijkse gebruikers, gevolgd door Snapchat, TikTok, Instagram en YouTube. BeReal, waarbij je als gebruiker dagelijks een venster van twee minuten hebt om jezelf en je omgeving te posten, maakte in 2023 diens opwachting, maar laat in 2024 een daling van een kwart van het aantal gebruikers onder deze doelgroep zien. Het gebruik van Facebook is sinds 2016 aan het dalen. Overigens loopt het dagelijks gebruik van WhatsApp en Instagram ook iets terug.

De leeftijdsgroep 20-39 heeft eveneens een duidelijke voorkeur voor WhatsApp, gevolgd door Instagram, Snapchat, TikTok, YouTube, BeReal en Facebook. Ook onder deze leeftijdsgroep verliest BeReal aan dagelijkse gebruikers, net als Snapchat, YouTube en Facebook. Het dagelijks gebruik van WhatsApp, Instagram en TikTok is daarentegen juist gestegen.

INSTAGRAM GROEIT GESTAAG

Wat betreft het aantal dagelijkse gebruikers is Instagram bij tieners een middenmoter geworden. Bij de dagelijkse gebruikers tussen de 20 en 49 jaar wint dit platform in 2024 juist terrein ten opzichte van het jaar ervoor. Dat maakt het platform interessant voor veel bedrijven en organisaties. Instagram leent zich bijvoorbeeld uitstekend voor het laten zien van de bedrijfscultuur van je organisatie, wat kan bijdragen aan het aantrekken van (jong) talent. Bedenk wel dat er op Instagram veel interactie plaatsvindt. Je moet na het plaatsen van berichten het platform dus goed in de gaten houden en reageren op commentaren.

LINKEDIN ZAKELIJK INTERESSANT

Wat betreft het zakelijke platform LinkedIn zijn zowel het absolute aantal gebruikers als het aantal dagelijkse gebruikers gestegen. Dit maakt dat het platform nog steeds de moeite waard is voor bedrijven en organisaties die in het b2b-segment zitten.

Social media platforms in absolute aantallen gebruikers in 2024 (Cijfers Nationale Social Media Onderzoek 2024)

1.	WhatsApp:	13,4 miljoen
2.	Facebook:	10,1 miljoen
3.	YouTube:	10,1 miljoen
4.	Instagram:	8,0 miljoen
5.	LinkedIn:	5,5 miljoen
6.	Pinterest:	4,5 miljoen
7.	TikTok:	4,3 miljoen
8.	Snapchat:	3,8 miljoen
9.	X:	3,2 miljoen
10.	Telegram:	1,9 miljoen
11.	Discord:	1,8 miljoen
12.	BeReal:	1,5 miljoen
13.	Reddit:	1,5 miljoen
14.	Polarsteps:	1,4 miljoen
15.	Twitch:	1,3 miljoen
16.	Signal:	1,0 miljoen
17.	Threads:	0,9 miljoen
18.	Tumblr:	0,7 miljoen
19.	Caffeine:	0,7 miljoen
20.	WeChat:	0,6 miljoen
21.	Foursquare:	0,5 miljoen
22.	Parler:	0,5 miljoen
23.	Mastodon:	0,5 miljoen
24.	Clubhouse:	0,5 miljoen

Social media platforms in aantal dagelijkse gebruikers in 2024 (Cijfers Nationale Social Media Onderzoek 2024)

1.	WhatsApp:	10,4 miljoen
2.	Facebook:	6,6 miljoen
3.	Instagram:	5,0 miljoen
4.	YouTube:	3,6 miljoen
5.	TikTok:	2,6 miljoen
6.	Snapchat:	2,4 miljoen
7.	X:	1,3 miljoen
8.	LinkedIn:	1,2 miljoen
9.	Pinterest:	0,9 miljoen
10.	BeReal:	0,7 miljoen
11.	Telegram:	0,7 miljoen
12.	Discord:	0,6 miljoen
13.	Reddit:	0,5 miljoen
14.	Signal:	0,4 miljoen
15.	Twitch:	0,4 miljoen
16.	Threads:	0,3 miljoen
17.	Caffeine:	0,3 miljoen
18.	WeChat:	0,3 miljoen
19.	Tumblr:	0,3 miljoen
20.	Polarsteps:	0,3 miljoen
21.	Foursquare:	0,2 miljoen
22.	Parler:	0,2 miljoen
23.	Clubhouse:	0,2 miljoen
24.	Mastodon:	0,2 miljoen



TIPS VOOR INSTAGRAM EN LINKEDIN

Uit het Nationale Social Media Onderzoek 2024 blijkt dat Instagram en LinkedIn interessante online platformen zijn voor bedrijven en organisaties in het b2b-segment. In dit artikel vind je enkele tips voor het inzetten van deze platforms.

INSTAGRAM

Wil je aan de slag met Instagram, zorg er dan als eerste voor dat je bedrijfsprofiel goed is ingericht. Besteed wat aandacht aan je biografie en zorg dat je kort omschrijft waar je bedrijf voor staat en wat je te bieden hebt. Je bedrijfsprofiel is ook de enige plek op Instagram waar je een link naar een website kunt plaatsen. Deze link kun je aanpassen. Verwijs je in je meest recente bericht bijvoorbeeld naar een bepaalde blog met een eigen

webpagina, dan kun je die specifieke webpagina in je bio zetten. Vergeet niet in al je berichten te verwijzen naar de link in bio.

CONTENT

Net als voor alle andere social media kanalen geldt dat het succes van je Instagramaccount staat of valt met het regelmatig plaatsen van unieke en goede content. Instagram draait om het visuele aspect, zorg dus dat je foto's scherp zijn

en dat deze foto's je verhaal én je merk ondersteunen. Voor de vindbaarheid van je berichten kun je vijftien tot twintig hashtags bij je foto plaatsen, bij voorkeur als eerste reactie onder je bericht. Zorg wel dat de hashtags iets met de foto en je vakgebied te maken hebben. Wil je vooral lokale klandizie, dan kun je met geo-tagging aangeven waar de foto is gemaakt. Jouw lokale doelgroep krijgt dan eerder jouw berichten te zien.

VOLG JE DOELGROEP

Een goede manier om het aantal volgers van je bedrijfsaccount op een organische manier te laten groeien, is het volgen van je doelgroep. De wederkerigheid op Instagram is groot en daarmee ook de kans dat je doelgroep jou terug gaat volgen, mits je bedrijf en je content natuurlijk interessant zijn. Zoek naar je doelgroep met behulp van hashtags of zoek op locatie, zeker als het om aantrekken van talent gaat. Ga ook vooral de interactie aan met je volgers. Reageer met een comment op hun berichten en stel vragen in je eigen berichten om de dialoog op gang te brengen.

STORIES ALS VISUEEL DAGBOEK

Sinds een aantal jaar biedt Instagram de mogelijkheid om naast foto's zogenoemde Stories te plaatsen. Deze functie op Instagram kun je inzetten als een visueel dagboek om bijvoorbeeld je dag op kantoor of op locatie te verslaan. Met Stories ben je zichtbaar bij je doelgroep en krijg je beter contact met je volgers. Wil je een story maken? Denk als een regisseur en neem je volgers mee. Hoe verloopt je dag? Ga je bijvoorbeeld op reis, waar kom je aan en waar is het te doen? Wissel foto's en video's af en maak gebruik van stickers of gifjes. Kleine, bewegende elementen maken foto's speelser. Zit er geen geschikt gifje tussen? Maak dan een business-account via giphy.com aan en laat je eigen gifje goedkeuren. Speel ook met verschillende lettertypes en bewegende letters. Stel ook zeker een vraag om interactie te creëren (en neem de moeite om deze te beantwoorden!). Net als bij de berichten is het belangrijk dat je mensen in je story tagt (@naam) zodat zij een melding krijgen en kunnen reageren op je post (hashtags werken niet voor Stories).

MOMENT VAN POSTEN

Denk ten slotte goed na over het moment waarop je post. Heb je gedurende de dag tijd om verschillende stories te maken, dan is dat een ideale manier om mensen op de hoogte te houden. Je story staat na het posten namelijk vooraan waardoor deze eerder wordt opgemerkt. Het is dan de kunst om binnen een paar uur de interactie op gang te brengen zodat de post aan meer mensen wordt getoond. Wil je je het liever beperken tot één post, plaats deze dan aan het einde van de dag als terugblik op de dag.

LINKEDIN

Ook een succesvolle bedrijfspagina op LinkedIn begint bij het bedrijfsprofiel zelf. Besteed als eerste wat aandacht aan je achtergrondfoto. Deze foto heeft een formaat van 1536x786 pixels en functioneert als visitekaartje. Maak de foto niet te druk, maar zorg wel dat de afbeelding past bij je merk en je huisstijl. Bekijk ook altijd hoe je profiel er op je smartphone uitziet en pas dit indien nodig aan. Doe dit iedere keer wanneer je je bedrijfsprofiel aanpast.

TEKSTEN VOOR JE PROFIEL

Klik op de knop pagina bewerken en kijk eens kritisch rond naar de informatie die je daar kunt invullen. Neem de moeite om hiervoor goede

teksten te schrijven. Google toont bijvoorbeeld in de zoekresultaten het eerste gedeelte van de beschrijving van je bedrijf. Schrijf een tekst die makkelijk te lezen is door bijvoorbeeld kopjes en bulletpoints te gebruiken. Begin met de belangrijkste informatie over je bedrijf en vertel wat je je klanten aan oplossingen biedt voor hun problemen. Bij het kopje Info kun je maximaal twintig specialismen toevoegen. Deze specialismen dienen ook als zoekwoorden waar je op gevonden kunt worden.

EIGEN MEDEWERKERS

Hoe meer volgers je bedrijfspagina heeft, des te groter het potentiële bereik op LinkedIn. Begin met je eigen medewerkers. Vraag hen om met hun persoonlijke profiel de bedrijfspagina te volgen. Heb je updates die voor het netwerk van je medewerkers interessant zijn, dan kunnen zij deze in een eigen bericht delen en bijvoorbeeld een vraag te stellen, naar een mening vragen of gewoon vertellen dat ze trots zijn op hun bedrijf. Dit leidt tot interactie. Het grote voordeel van LinkedIn is dat je zowel personen als bedrijfspagina's kunt taggen, waardoor je meer reacties op je berichten kunt trekken.

OPVALLENDE CONTENT

Ook het succes van je LinkedIn-bedrijfspagina is afhankelijk van de content die je deelt. Hiervoor geldt wel: kwaliteit gaat boven kwantiteit. Heb je niet voldoende relevante content om elke dag iets te posten, beperk dit dan tot bijvoorbeeld twee of drie keer per week. Veel bedrijven delen een update met een foto en een link. Je kunt je updates meer op laten vallen met bijvoorbeeld carousel posts. Hiermee swipe je van de ene post naar de andere. Ook video's trekken de aandacht. Denk aan uitleg over een bepaald product of een belangrijke update, een klant die vertelt over de samenwerking of een medewerker die vertelt waarom hij of zij zo graag voor je bedrijf werkt.

BEREIK VERGROTEN

Wanneer je een bericht hebt geplaatst, kijkt LinkedIn naar het aantal reacties op je bericht in de eerste uren na plaatsing. Wordt je bericht geliked en gedeeld, dan beschouwt LinkedIn jouw bericht als interessant en wordt de zichtbaarheid van je bericht groter. Krijg je commentaren op je bericht, dan is het zaak dat je daar binnen twaalf uur op reageert. LinkedIn hecht namelijk ook waarde aan interactie en snel reageren komt het bereik van je berichten ten goede. Ook tekst, polls, video's, foto's en documenten die voor interactie zorgen, hebben invloed op het bereik van je berichten. Bedenk wel dat wanneer je veelvuldig gebruikt maakt van bijvoorbeeld polls, dit bij je volgers juist een averechts effect kan hebben.

CHECK HET ALGORITME

Het algoritme van LinkedIn verandert ongeveer elk jaar. Daarom is het raadzaam om regelmatig online research te doen. Onderzoek welke berichten worden beloond met een groter bereik en welk type berichten wordt 'afgestraft'. Dit geldt op dit moment bijvoorbeeld voor berichten waarin linkjes naar externe websites zijn opgenomen.



Remy in een van zijn eigen outfits

REMY DE WILD

In de rubriek 'De Stijl Van' wordt een ondernemer uit de regio Noord-Limburg gekleed door de Fashion Guides van modezaak Jansen-Noy. Ditmaal is Remy de Wild van 6P Partners aan de beurt.

Met zijn bedrijf 6P Partners BV past Remy de Wild psychologie toe in het bedrijfsleven. Door inzicht te krijgen in de voorspelbaarheid van het functioneren en persoonlijkheid van medewerkers, ondersteunt 6P Partners bedrijven in een duurzaam personeelsbeleid. De juiste mensen doen de juiste dingen. En dat bevordert op natuurlijke wijze het werkgelek, gezondheid en succes. Voor Remy kwam de rubriek De Stijl Van op een mooi moment. "Mijn kinderen beginnen steeds zelfstandiger te worden, waardoor ik naast mijn bedrijf meer tijd voor mezelf en mijn kledingstijl heb. Ik wil met mijn kleding uitstralen dat ik als psycholoog een gelijkwaardige verbinding zoek met de persoon tegenover mij."

Normaal gesproken draagt Remy een overhemd met daarop een trui met een ronde hals. "Afhankelijk van de klant draag ik daaronder een nette spijkerbroek met sneakers of een chino met nette schoenen. Ik heb aan Paul

Kuppens van de heren business afdeling van Jansen-Noy gevraagd of hij voor mij wat net wat meer uitdagende kledingstukken wilde uitzoeken, bijvoorbeeld met een ruitpatroon. Ik wilde bewust geen blauw, want dat komt zakelijk en daardoor afstandelijk over."

Paul selecteerde drie outfits die Remy tijdens bijeenkomsten en op klantenbezoek kan dragen. Bij alle outfits worden casual- en wat meer chique kledingstukken gecombineerd. Op verzoek van Remy blijven de blauwe kledingstukken in het rek hangen. "Remy is lang, dat maakt dat hij een wat spannendere outfit prima kan hebben. Wat betreft de kleuren had Remy zelf een voorkeur voor groen. Deze kleur combineert goed met beige en roodbruin, kleuren die we dit jaar ook veel terug gaan zien in kleding en schoenen. Daarnaast kan Remy de kledingstukken prima combineren met de blauwe kleding die hij zelf in de kast heeft hangen."

OUTFIT 1: GRIJSGROENE RUIT

De eerste outfit bestaat uit een grijsgroen pak van een mix van linnen en katoen, met daaronder een beige-grijze trui. Eronder draagt Remy lichtbruine schoenen met een dubbele gesp en een dikke, witte zool. Remy: "In eerste instantie had ik een effen beige pak aan, maar het mocht van mij wel wat gewaagder. Paul koos vervolgens dit geruite pak. Ik vind het erg geslaagd."

Paul: "Wil je wat meer spanning in de outfit, dan is het belangrijk dat je dat in één element toevoegt, dus niet in al je kledingstukken én de schoenen. In dit geval gaat de aandacht naar het pak. Veel mannen dragen liever geen linnen omdat het kreukt. Deze linnenmix kreukt minder, maar heeft nog steeds de mooie uitstraling van linnen en het zit net zo comfortabel."





OUTFIT 2: COMFORTABEL IN STRETCH

Remy draagt een bruin colbertjasje van linnen-wolmix en een beige-grijze chino van katoen en elasthan. Het katoenen overhemd heeft een tropisch motief in beige en wit. De kleur beige komt ook terug in de diagonale strook op de zijkant van de witte sneakers. Paul: "Deze non-chalante look pas heel goed bij Remy, maar is wel gekleed. Nadat je overdag op kantoor hebt gezeten, kun je in deze outfit 's avonds nog even in de bar wat gaan drinken. Het jasje blijft dankzij de combinatie van wol en linnen mooi van kleur en vorm en biedt veel draagcomfort. De print van het overhemd is geheel volgens de huidige modetrends voor de zomer. De broek heeft een mooie pasvorm en een mooie kleurstelling." Remy: "Deze broek zit erg lekker, die kun je de hele dag door dragen."



OUTFIT 3: BEIGE EN GROEN

Voor de derde outfit koos Paul een donkergroen grijs overshirt van katoen en elasthan met grote, donkere knopen. Het linnen overhemd heeft witte en groene verticale strepen. Op de linnen beige broek draagt Remy een riem die in een iets lichtere kleur is uitgevoerd. De donkerbruine veterschoenen zorgen voor balans in de outfit. Paul: "Dit overshirt is een prima alternatief voor een colbertjasje. Het gestreepte shirt geeft een contrast met de linnen broek. Remy: "Ik vind de grote knopen aan het vest een grappig detail.

Ik vond het geweldig om mee te doen aan deze fotoshoot. Dankzij Paul heb ik meer dan genoeg inspiratie opgedaan voor een creatieve en net iets meer uitdagende kledingstijl."



Noord-Limburg Business Golf Challenge 2024

Hét golfevenement voor de zakelijke regio Noord-Limburg

Op donderdag 13 juni 2024 organiseert Noord-Limburg Business samen met Golfbaan de Golfhorst de Noord-Limburg Business Golf Challenge 2024 op deze fantastische golfbaan in America. Het programma is als volgt:

11.30 uur Ontvangst met koffie en vlaai.
 Speluitleg en tijd om in te slaan
13.00 uur Start wedstrijd (shotgun)

Tijdens de wedstrijd serveren we een lichte business lunch. De challenge wordt afgesloten met een borrel waarbij alle gelegenheid is om te netwerken. Na de prijsuitreiking (met mooie prijzen) kan iedereen genieten van een heerlijke tapas BBQ.

Ben je eigenaar, zzp'er, accountmanager of anders zakelijk geëngageerd en een liefhebber van golf? Dan is deze challenge dé kans om zowel je golf- als netwerk talent te etaleren.

De kosten voor deze geheel verzorgde golfdag bedragen:

- € 95,00 ex BTW per deelnemer (inclusief 3 consumpties)
- € 350,00 ex BTW per flight van 4 deelnemers (inclusief 3 consumpties per deelnemer)

Wil je deelnemen en/of meer informatie? Mail naar info@golfbaandegolfhorst.nl.

 **de Golfhorst**

NOORD-LIMBURG
BUSINESS
ONDERNEMERSPLATFORM VOOR DE REGIO NOORD-LIMBURG



DEKKERS
Business Bikes

DEKKERS BUSINESS BIKES

DE TOEKOMST VAN ZAKELIJKE MOBILITEIT

Dekkers Business Bikes, trots onderdeel van Dekkers Tweewielers, heeft zich in de afgelopen tien jaar ontwikkeld tot dé zakelijke fietsspecialist van Zuidoost-Nederland. Terwijl Dekkers Tweewielers al jaren volledig gespecialiseerd is in het leveren van alle soorten E-bikes aan consumenten, heeft het team van Dekkers Business Bikes zich volledig gericht op de zakelijke markt.

In een wereld waar duurzame en flexibele mobiliteit steeds meer de norm wordt, begrijpt Dekkers als geen ander de toenemende behoefte van bedrijven en hun medewerkers. Het bedrijf heeft zich toegewijd aan het leveren van hoogwaardige zakelijke mobiliteitsoplossingen die perfect aansluiten bij de specifieke wensen van de klant.

MOBILITEITSOPLOSSINGEN VOOR BEDRIJVEN

Dekkers Business Bikes biedt een breed scala aan mobiliteitsoplossingen waaronder zakelijke fietsen, zakelijke leasefietsregeling, het zakelijke fietsplan en verhuurservice. Het assortiment is zorgvuldig geselecteerd en geschikt voor (intensief) zakelijk gebruik. Van enkele stuks tot groot volume: ze leveren volledig maatwerk en bieden daarnaast de mogelijkheid tot branding met bedrijfslogo's en huisstijlkleuren. Inmiddels heeft het bedrijf meer dan 10.000 fietsen uitgeleverd aan de uitzendbranche en zorg- en recreatiesector. Aanvullend daarop richt Dekkers zich nu ook op (semi-)overheid en mkb-bedrijven.

NIEUWE LOCATIE IN WANSSUM

Om in de klantbehoeften te voorzien en de toenemende vraag optimaal te kunnen beantwoorden, zijn ze per 1 juli 2023 verhuisd naar een geheel vernieuwd bedrijfspand aan de Geijsterseweg 11a in Wanssum. De locatie met eigen moderne, grootschalige werkplaats en showroom stelt hen in staat om hun ambities verder uit te bouwen en klanten nog beter van dienst te zijn.

TOTAALOPLOSSING VOOR BEDRIJVEN

Rob Dekkers, eigenaar Dekkers Tweewielers en Dekkers Business Bikes, licht het bredere perspectief van mobiliteit toe: "We zien een sterke behoefte bij bedrijven die mobiliteit breder zien dan alleen auto's of bedrijfswagens. Zo bieden we, naast onze selectie zakelijke fietsen, aanvullende diensten zoals onderhoudscontracten, complete ontzorging bij fietsleaseregelingen en slimme servicepakketten waarbij we ook onderhoud op locatie aanbieden. Op deze manier bieden we een totaaloplossing voor bedrijven en spelen we in op de toenemende vraag aan flexibele en duurzame mobiliteit."

STRATEGISCH PARTNERSHIP MET WEALER

In het najaar van 2022 zijn Dekkers Business Bikes en Wealer, een bekende speler in de automotive in Limburg, een strategisch partnership aangegaan. De veranderende mobiliteitsbehoefte en de technologische ontwikkelingen in de fietsbranche zien beide bedrijven als een mooie kans om hun diensten verder uit te breiden en nog beter aan de wensen van de klant te voldoen.

Het team van Dekkers Business Bikes zet zich in voor duurzame zakelijke fietsoplossingen. Vanuit hun nieuwe locatie en strategisch partnership zijn ze perfect gepositioneerd om bedrijven in Limburg en daarbuiten volledig te ondersteunen op het gebied van zakelijke mobiliteit.

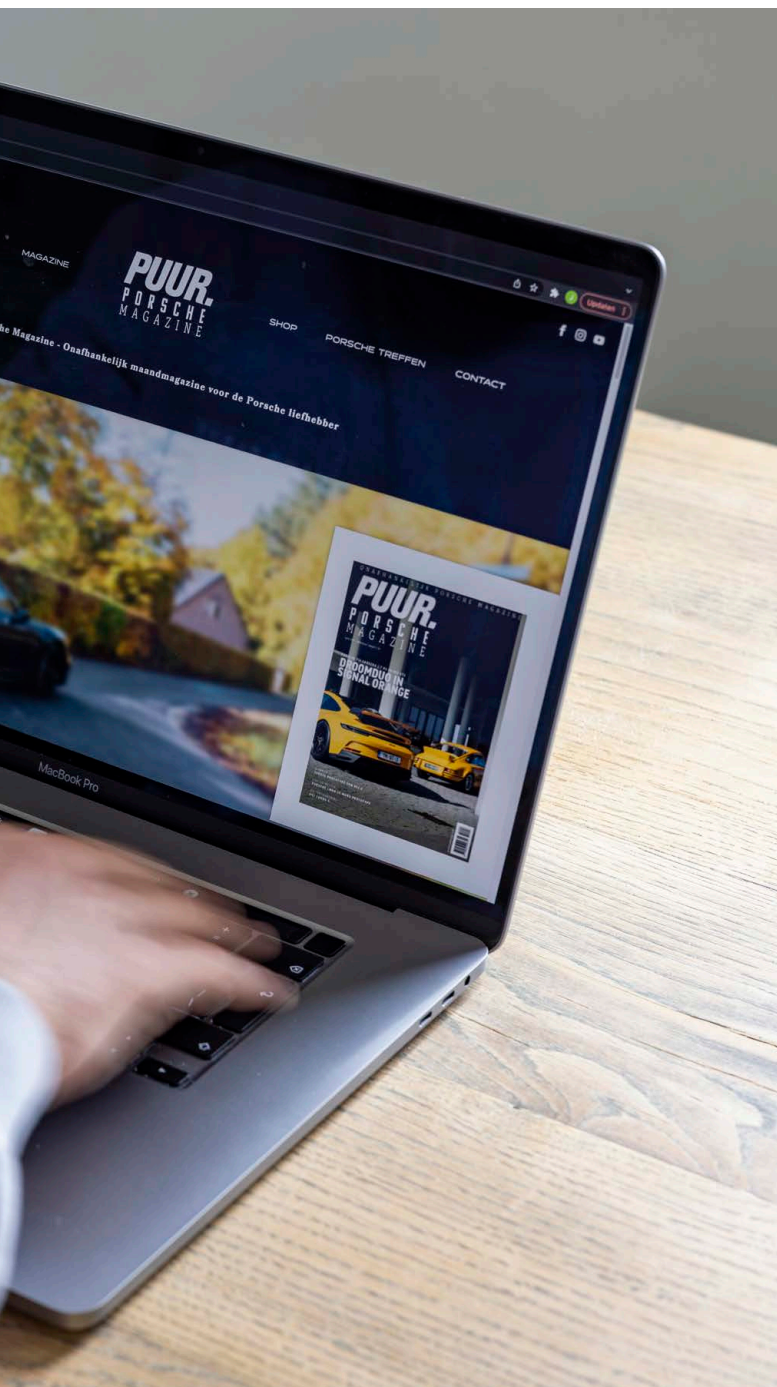
www.dekkersbusinessbikes.nl



VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

ONE-STOP CONTENTFABRIEK

De Van Munster Media Groep houdt zich al jarenlang bezig met het vervaardigen en uitgeven van consumenten- en vakbladen, het bouwen van websites en -shops en eigenlijk alles wat met tekst en beeld te maken heeft. Omdat de vraag vanuit externe bedrijven op dat gebied maar bleef groeien, is vier jaar geleden de Van Munster Media Factory (VMMF) opgericht. Een bedrijf met alle disciplines onder één dak, dat is gespecialiseerd in het creëren en beheren van media in de breedste zin van het woord. “We zijn veel meer dan een standaard reclamebureau”, aldus directeur Michael van Munster.



Waar het voor de Van Munster Media Groep ooit begon met ‘alleen’ het maken en uitgeven van consumenten- en vakbladen, zijn de werkzaamheden door de jaren heen flink uitgebreid. Naast ‘papier’ kwam ‘digitaal’ en dat bracht volop nieuwe kansen en speelvelden met zich mee. Uiteraard werd voor de eigen merken volop content gemaakt in zowel woord als beeld, maar ook andere bedrijven schakelden steeds vaker de diensten van het Nijmeegse bedrijf in. “Niet alleen om teksten te schrijven en bijbehorende fotografie te verzorgen, maar steeds vaker ook om complete huisstijlen, marketingplannen, websites of webshops te ontwikkelen én maken”, vertelt directeur Michael van Munster desgevraagd. “Alles wat we samen met de klant bedenken, kunnen we vervolgens namelijk daadwerkelijk in eigen huis realiseren.”

VAN BEGIN TOT EIND

De term ‘one-stop shop’ klinkt soms bijna als een dooddoener, maar is wel de omschrijving die precies omvat wat VMMF is op het gebied van het creëren en beheren van media. “We kunnen onze opdrachtgevers helpen met elke gewenste media-uiting, of het nu online of offline is”, legt Van Munster uit. “Onze tekstschrijvers, webdevelopers, marketingexperts en grafische creatievelingen denken mee met onze klanten. Samen met die klanten bepalen ze welke middelen het beste passen bij de doelstellingen en hoe de concurrentiepositie het best versterkt kan gaan worden. Dat kan van heel klein, het ontwerpen van een logo of het schrijven van een tekst bijvoorbeeld, tot heel groot. We hebben namelijk al diverse bedrijven begeleid vanaf het allereerste begin tot het succesvolle bedrijf van nu.”

ALLES ONDER ÉÉN DAK

Het team van VMMF kan bogen op een karrevracht aan ervaring. Voor de uitgeverstak van de Van Munster Media Groep wordt al meer dan vijftien jaar lang content gemaakt voor magazines, online platforms en externe bedrijven. Dat laatste is de afgelopen jaren flink gestegen. “Opdrachtgevers kunnen voor veel verschillende zaken bij ons terecht. Ontwerp, fotografie, tekst, webdesign en websitebouw, online marketing, mediaplanning, drukwerk, video... maar ook voor het beheer of een analyse van je social media kanalen kun je bij ons aankloppen”, legt Van Munster uit. “Wat dat betreft zijn we veel meer dan een standaard reclamebureau. We hebben letterlijk alle disciplines onder één dak zitten en kunnen dus bijzonder snel schakelen en creatieve ideeën omzetten in tastbare en zichtbare resultaten.”

WEBDEVELOPMENT

Naast het echte ‘content creëren’ groeit VMMF ook flink verder op het gebied van webdevelopment. “Daarmee bedoelen we feitelijk alles wat met internet te maken heeft”, geeft Van Munster aan. “Of het nu een eenvoudige website is voor een lokale hobbyclub, een uitgebreid en geautomatiseerd handelsplatform of alles daar tussenin, we kunnen het allemaal verzorgen. Onze ontwikkelaars hebben tientallen jaren ervaring, hebben het begin van het internet nog meegemaakt. Zo loop je als opdrachtgever dus nooit achter de feiten aan.”

Meer informatie is te vinden op www.vanmunstermedia.nl

HORST AAN DE MAAS EN PEEL EN MAAS MEEST GEELEKTRIFICEERDE GEMEENTEN VAN LIMBURG

Eén getal dat aangeeft hoe het er in elke gemeente voorstaat met elektrificatie: dat is de Eco-Electric Index (EEI) die duurzaamheidsplatform Slimster ontwikkelde. Speerpunten zijn de productie van eigen stroom, elektrisch verwarmen en elektrisch rijden. Met een EEI van 5,0 mogen Horst aan de Maas en Peel en Maas zich de meest geëlektrificeerde gemeenten van Limburg noemen. Ook in Nederweert en Maasgouw is sprake van een hoge score, terwijl er in Maastricht en Heerlen nog veel werk aan de winkel is.

Om tot de Eco-Electric Index te komen rekende Slimster uit hoeveel CO₂-uitstoot een gemiddeld huishouden met de investering in zonnepanelen, een warmtepomp en een elektrische auto voorkomt. Dat maakt dat de e-auto voor 25 procent meeweegt bij het bepalen van de EEI, zonnepanelen en een warmtepomp krijgen beide een aandeel van 37,5 procent toebedeeld.

ZONNIG MAASGOUW

Zou Slimster alleen naar het percentage woningen met zonnepanelen gekeken hebben, dan was Maasgouw als winnaar uit de bus gekomen. Liefst 52,4 procent van de woningen in die gemeente wekt al eigen stroom op. Ook de gemeenten Peel en Maas, Roerdalen en Horst aan de Maas scoren boven de 50 procent. In de stedelijke gemeenten Maastricht en Heerlen, met relatief veel appartementen, ligt dit percentage logischerwijs lager. Maastricht kent met 17,6 procent het laagste percentage woningen met zonnepanelen van de provincie Gelderland.

Qua warmtepompen steekt de gemeente Vaals er daarentegen juist met kop en schouders bovenuit. Hier wordt bijna een op de tien woningen elektrisch verwarmd. Dat is bijna twee keer zoveel als in Peel en Maas, dat op plek twee komt. Simpelveld daarentegen scoort op dit gebied met 1,2 procent het laagst, net iets minder nog dan de gemeenten Beek, Valkenburg, Kerkrade en Landgraaf.



HORST EV-KOPLOPER

Kijkend naar het percentage huishoudens met een elektrische auto, dan is het Horst aan de Maas dat de hoogste score noteert. 3,3 procent van de auto's in die gemeente heeft inmiddels een accu. De verschillen op dit gebied zijn echter niet groot. Zo gaat het in Mook en Middelaar om 2,9 procent en in Sittard-Geleen om 2,8 procent, terwijl de e-auto in Brunsum met 1,2 procent nog het meest aan populariteit te winnen heeft.

WARMTEPOMP KAN VERSCHIL MAKEN

Slimster vermoedt dat het niet de elektrische auto is die de komende jaren het grote verschil zal gaan maken. De markt voor zonnepanelen is bovendien al behoorlijk verzadigd. Daarom moeten we volgens hem vooral naar warmtepompen kijken. "Wij zochten eerder al uit dat binnen vijf jaar 28 procent van de huishoudens over een warmtepomp verwacht te beschikken. Die verdienen je dit jaar, door de veranderingen in de energielasting, bovendien twee jaar eerder terug." Vanaf 2026 mag je bovendien - uitzonderingen daargelaten - je huidige cv-ketel alleen nog vervangen door een (hybride) warmtepomp.

VIER OP DE TIEN MANAGERS VERKIEZEN EXTRA VRIJE DAG BOVEN BEDRIJFSUITJE

Ruim vier op de tien managers (41%) kiezen een extra dag vrij boven een bedrijfsuitje. Dit geldt vaker voor managers en beslissers op het gebied van ICT (50%) dan hun non-ICT collega's (39%). Dat blijkt uit onderzoek van IT-detacheringsbureau Neomax|Olgreen onder 504 managers/ (mede)beslissers in organisaties met meer dan 200 kantoormedewerkers. Ruim de helft (51%) is van mening dat bedrijfsuitjes onder werktijd georganiseerd moeten worden.

KAMER DELEN TIJDENS BEDRIJFSUITJE ZORGT VOOR ONGEMAK

Een bedrijfsuitje kan op heel veel verschillende manieren: een borrel, dagje weg of zelfs een heel weekend of workation. Managers staan niet perse te springen om bedrijfsuitjes met een overnachting, blijkt uit de cijfers. Zo geven bijna zes op de tien (57%) aan uitjes met overnachtingen liever over te slaan. Een kamer delen met collega's vinden managers nog ongemakkelijker. Bij de helft (51%) stuit het idee van een kamer delen tijdens bedrijfsuitjes op ongemak.

VRIENDSCHAP OP DE WERKVLOER

Desondanks staan managers wel open voor persoonlijk contact met collega's, al is er sprake van een dunne lijn tussen een professionele en



persoonlijke band met collega's. 38 procent van de managers houdt de relatie met collega's bewust strikt zakelijk. Toch staat een ongeveer even grote groep hier anders tegenover. 41 procent kijkt voorbij de kantoormuur en nodigt collega's gerust uit in hun persoonlijke omgeving. En ruim een kwart (27%) van de managers bestempelt collega's zelfs als vrienden.



Women & Business

Vrouwelijk ondernemersschap en leiderschap



“CONTINU BLIJVEN KIJKEN OF WAT JE DOET NOG BIJ JE PAST”

Aan kennis en ambitie schort het veel vrouwen zeker niet. Dat geldt ook zeker voor Lidy Rutten, parkmanager bij Ondernemend Venlo en Ine Camps, eigenaresse van designer sieradenmerk Camps & Camps. Noord-Limburg Business sprak met beide dames over ondernemerschap, doorzetten en het belang van rolmodellen.

LIDY RUTTEN: “ER IS ZOVEEL MOGELIJK”

Lidy kwam via een flinke omweg als parkmanager bij Ondernemend Venlo terecht. “Ik heb toerisme gestudeerd en heb na mijn afstuderen onder andere bij DHL, Centraal Beheer en Achmea Beleggingen gewerkt, waaronder in leidinggevende functies. In 2007 verhuisde ik - en later ook mijn toenmalige partner - naar Spanje. Toen ik vijftig was, gingen mijn partner en ik uit elkaar en verhuisde ik na zeven jaar terug naar Nederland. Ik had bijna niets meer en moest meteen aan de slag om een inkomen te verdienen. Door mijn verblijf in Spanje waren mijn opleidingen en werkervaring echter ineens niets meer waard. Toen ik de vacature voor Parkmanager bij Ondernemend Venlo voorbij zag komen, besloot ik na enige twijfel uiteindelijk toch een brief te schrijven. Tien jaar later is het nog steeds de perfecte baan voor mij. 1300 ondernemers verspreid over twintig bedrijventerreinen kunnen mij voor alles benaderen, of het nu om wateroverlast, carmeetings of een kapot wegdek gaat. Ik ben dankzij mijn levenservaringen goed in problemen en crisissituaties oplossen. Ondertussen ben ik weer gelukkig en ben ik financieel onafhankelijk.”

GELIJKHEID

Bij de bedrijven waar Lidy over de vloer komt, ziet zij voornamelijk mannelijke leidinggevendenden en ondernemers. “Vrouwen lijken wat meer onzichtbaar en treden minder snel op de voorgrond. Al ligt het natuurlijk ook aan de tak van sport en zijn er zeker uitzonderingen. Neem bijvoorbeeld Lizbeth van den Boogaart, de voorzitter van Ondernemend Venlo, Petra Conrads die leiding geeft aan nikkelbedrijf Jacobs NCI in Lomm of Kim Frencken-Kellners van Kellpla. Enerzijds heb ik het idee dat het niet zozeer aan de ondernemers ligt. De vraag is vaak ook of de vrouwen het zelf wel willen. Wellicht

vragen ze zich af of ze het wel kunnen? Anderzijds zit die echte mannenwereld nog steeds in de maatschappij verankerd. Zo ben ik zelf ook opgevoed. Mijn vader zei vroeger tegen mij dat ik niet hoefde te studeren omdat ik toch wel met een kneker zou trouwen. Dat wilde ik echter niet. Het is aan jezelf of je je daartegen verzet en of je je kinderen erin meeneemt. En als je huisvrouw wil worden, is dat ook prima, zolang het maar je eigen keuze is. Wat ik dan wel weer verontrustend vind, is dat er onder jongeren tussen de 14 en 25 jaar oud een tendens actief is - waaronder op Threads - waarbij de mening wordt verkondigd dat mannen de kost moeten verdienen en vrouwen thuis moeten blijven. Terwijl vrouwen van onze generatie juist al die jaren hebben gevochten voor gelijkheid.”

ROLMODEL

Dat het belangrijk is om te doen wat je leuk vindt en je eigen keuzes te maken, geeft Lidy onder andere mee tijdens de gastcolleges die zij in de regio Venlo geeft in het primaire- en voortgezet onderwijs. Ook neemt ze onder de noemer ‘rolmodellendag’ meiden vanuit Sterk Techniek Onderwijs mee in haar wereld als parkmanager. “Dan komt de inspiratie vanzelf, ook op jonge leeftijd. Zo kreeg ik na een gastcollege van een leerling de boodschap dat ze stress had vanwege het kiezen van een vakkenpakket. Dankzij mij besepte ze dat ze later altijd nog kan doen wat ze wil. Dat is precies de boodschap die ik mee wil geven. Er is zoveel mogelijk, maar je moet er wel wat voor doen. En wanneer je eenmaal aan het werk bent en je bent niet meer gelukkig, dan is het aan jezelf om die stap te zetten om ervoor te zorgen dat je weer plezier in je werk hebt. Ik hoor zo vaak dat mensen dat uitstellen, uiteindelijk toch de switch maken en zeggen dat ze dat eerder hadden moeten doen.”



“IK ZIE MIJN MOEDER ALS ROLMODEL”

Max Hoevenaar besloot drie jaar geleden actief te worden in het bedrijf van zijn moeder Ine. “We hebben altijd een goede band gehad en je krijgt niet altijd de kans om met je moeder samen te werken. Ze gaat langzaam richting het einde van haar loopbaan en in 2020 was het juiste moment daar, toen mijn tante wilde stoppen met Camps & Camps en zich wilde toeleggen op kunst. We hebben samen een plan opgesteld hoe we het bedrijf toekomstbestendig konden maken, welke richting we daarvoor op moesten en wat daarvoor nodig was. Omdat we elk onze eigen taken hebben (Max houdt zich bezig met de webshop, marketing en acquisitie, red), botsen we niet met elkaar.”

Max ziet zijn moeder zeker als een rolmodel. “Ine is een hele energieke vrouw die heel veel balletjes tegelijk in de lucht kan houden. Dat moet ook wel, want niets is zo veranderlijk als de wereld van de mode. Haar bedrijf bestaat al bijna dertig jaar en gedurende die jaren moest ze steeds meegaan met de tijd en vernieuwingen en verbeteringen doorvoeren. De concurrentie is toegenomen. Vroeger waren er niet veel ondernemers die internationaal inkochten, zelf ontwierpen en de producten weer doorverkochten. Met de komst van internet is de hele wereld toegankelijk geworden. Je kunt online ontwerpen, in Azië laten produceren en alles hiernaartoe verschepen. Ik vind het knap dat ze dit niet doet, steeds een stap weet voor te blijven en dat ze dit al zolang volhoudt.”



INE CAMPS: “ONDERNEMERSCHAP VERGT AMBITIE EN ENTHOUSIASME”

Ine maakte als klein kind van dichtbij kennis met de modebranche en bouwde in deze wereld haar carrière op. “Mijn moeder begon in de jaren zestig met het maken van sieraden. Mijn twee jongere zussen en ik verdienden ons zakgeld met het rijgen van kettinkjes en armbandjes. Toen ik ongeveer tien jaar oud was, legde mijn moeder een stapel modebladen op tafel en mochten wij kijken welke kralen en sieraden bij de kleding pasten. Een vriendin van mijn moeder had een winkel en wilde de kettingen in haar winkel verkopen. De leden van de inkoopvereniging van mijn moeders vriendin zagen de kettingen vervolgens in de winkel liggen en zo begon de verkoop van sieraden. Toen het bedrijf van mijn moeder steeds groter werd, besloot mijn vader zijn baan bij de bank op te zeggen. In de jaren 70 begonnen mijn ouders zelfs een eigen winkel in het centrum van Blerick. Ondertussen ging ik studeren in Amsterdam, maar besloot na een half jaar terug naar Blerick te gaan. Ik genoot van het contact met de mensen en de leveranciers, het inkopen van collecties en het etaleren van de sieraden. Ondertussen haalde ik mijn middelstandsdiploma, deed ik diverse talencursussen en las ik managementboeken.”

EXCLUSIEVE COLLECTIES

In 1995 namen Ine en haar jongste zus de winkel over. “We besloten kleine collecties van Franse, Spaanse en Italiaanse ontwerpers te gaan importeren. Deze tak brachten we onder in het bedrijf Camps & Camps. In 2008

verkochten we na 31 jaar het bedrijf van onze ouders en ging mijn zus, die de kunstacademie had gedaan, collecties voor Camps & Camps ontwerpen. We zijn ons bewust gaan richten op sieraden van onedele metalen, zoals kunststof en glaskralen in alle kleuren van de regenboog en met bijzondere effecten. Als klein kind gingen we al met onze ouders naar fabrikanten van metalen, glasstenen en halfedelstenen. Daar zagen we hoe mensen met heel veel passie een bepaald ambachtelijk product maken. Wat betreft de sieraden kijken we wat bij onze doelgroep past, wat we zelf mooi vinden en wat de modetrends doen.”

RUIMDENKEND

Ine geeft aan dat haar man - net als haar vader destijds bij haar moeder - alle ruimte heeft gegeven zodat Ine haar carrière kon uitbouwen. “Toen ik het bedrijf van mijn ouders overnam, hadden we twee kleine kinderen. Mijn man zag dat ik ambitieus was en vond het geen probleem om deeltijd te gaan werken. Het woog ook toen al niet op tegen de extra kosten die we voor kinderopvang kwijt zouden zijn. Maar dat dit niet vanzelfsprekend was, merkte ik toen het 25-jarig jubileum van mijn man werd gevierd. Zijn leidinggevende hield een toespraak waarin hij zei dat mijn man ondanks de belemmeringen die het beroep van zijn vrouw met zich meebracht zich toch altijd volledig had ingezet. Ik ben na afloop naar zijn leidinggevende gelopen en heb gezegd dat ik het apart vond dat hij dat zo had verwoord. Daar keek hij raar van op. Achteraf voelde ik me schuldig

en vroeg ik aan mijn man of ik een belemmering ben geweest voor zijn carrière. Hij gaf gelukkig aan van niet, omdat we samen die keuze hadden gemaakt. Ik heb me ook vaak schuldig gevoeld richting mijn man en kinderen wanneer ik iets niet afkreeg voor mijn werk en de kinderen niet naar bed kon brengen, terwijl mannen daar veel minder mee zitten. Tegelijkertijd biedt het zelfstandig ondernemerschap op dat vlak juist ook voordelen. Wanneer er iets met de kinderen is, kun je als directeur veel makkelijker zeggen dat je niet komt. Je hoeft geen verantwoording af te leggen.”

AMBITIE EN ENTHOUSIASME

Ine geeft aan dat het ondernemerschap de nodige ambitie vergt. “Veel vrouwen die een winkel of bedrijf starten, merken tijdens het traject dat dit veel tijd en energie kost. Je moet wel passie voor het ondernemerschap en je bedrijf hebben. Zelf ben ik bijna dertig jaar ondernemer. Ook ik moest in lastige tijden volhouden. Soms vraag ik me af of het de moeite waard is geweest wat ik allemaal opzij heb gezet voor mijn carrière. Hoewel ik met de kennis van nu op sommige momenten in het verleden andere keuzes zou hebben gemaakt, zeg ik volmondig ja. Ik word nog steeds dolblij wanneer we een nieuwe collectie presenteren. Dat enthousiasme moet je wel blijven houden. Je moet continu blijven kijken of wat je doet nog bij je past. Heb je dat niet, dan moet je eerlijk naar jezelf zijn en stoppen.”



Foto event: Jelke Wullms Fotografie

TERUGBLIK - DE START VAN SHE'S POWER

Donderdag 18 januari vond de nieuwjaarsbijeenkomst van SharePower plaats en we kijken terug op een mooie avond. Ruim 90 vrouwelijke ondernemers en professionals ontmoeten elkaar in Roermond en proostten samen op She's Power. Dat is een alliantie tussen de LWV, MKB Limburg, SharePower en Stichting Topvrouwen Limburg.

Via deze alliantie willen we gezamenlijk vrouwen op een unieke manier verbinden en professionele organisaties ondersteuning bieden in hun activiteiten naar vrouwelijke leden. Economische en sociaal maatschappelijke vraagstukken voor de werkende vrouw staan in het programma centraal.

SHE'S POWER GAAT:

- ambitieuze vrouwen op een unieke manier verbinden
- vrouwen ondersteunen en stimuleren om kennis en ervaring uit te wisselen
- actuele emancipatie thema's gezamenlijk oppakken
- vrouwennetwerken verbinden

Dit jaar heeft She's Power een aantal mooie bijeenkomsten voor jou in petto:

bijeenkomst 7 maart:	SharePower – Internationale vrouwendag
bijeenkomst 30 maart:	MKB Limburg – Vrouwenvoetbal
bijeenkomst najaar:	Stichting Topvrouwen Limburg – Gamechangers in the boardroom
bijeenkomst 15 oktober:	LWV Women – onder leiding van Anita van Gils – hoogleraar en interim director Maastricht University Centre of Entrepreneurship and Innovation
bijeenkomst 7 november:	Stichting Topvrouwen Limburg - Verkiezing topvrouw van het jaar

Meer weten? Ga naar www.sharepower.nl.

HÉ VROUWELIJKE ONDERNEMER, KOM OOK EENS NAAR LWV WOMEN!

Wil jij graag vrouwen met verschillende achtergronden en vanuit allerlei branches ontmoeten? Je stem laten horen en nieuwe connecties opdoen? Kom dan naar LWV-Women! Dat zijn bijeenkomsten georganiseerd door de LWV waar je andere ondernemende vrouwen kunt ontmoeten en kunt sparren over ondernemerschap en alles daaromheen.

Het afgelopen jaar organiseerden Cock Aquarius (LWV Boardmember) en Kyra Doek (Programma-manager Kennis & Ondernemerschap bij LWV) vijf LWV Women bijeenkomsten. Verschillende thema's rond vrouwelijk ondernemerschap kwamen daarbij aan bod. Zoals, hoe geef je vorm aan persoonlijk leiderschap? En waarin wil je je verder ontwikkelen? Samen op weg naar the next step.

We hebben ervaren dat een losse setting (geen vast jaarprogramma) goed werkt. De mogelijkheid om aan te sluiten wanneer het jou past, bevalt onze leden goed. Daarnaast is het mooi om te ervaren hoe snel binnen een groep met onbekende vrouwen een sfeer van vertrouwen ontstaat.

Daarom organiseert de LWV in 2024 weer twee LWV Women bijeenkomsten:

12 MAART - 15.00 TOT 18.00U

LEIDINGGEVENDE VROUWEN OF VROUWELIJKE LEIDINGGEVENDEN?

Onder leiding van Els Burger - Executive coach van Ede & Partners & directeur Zinnige Zaken

Bestaat er zoiets als vrouwelijk leiderschap? En zo ja, waar wordt dit leiderschap dan door gekenmerkt? Of is vrouwelijk leiderschap een mythe die vrouwen in een leidinggevende positie beperkt in hun handelingsmogelijkheden omdat ze in het keurslijf van het vrouwelijke stereotype worden gedwongen? Benieuwd geworden? Dan zien we je graag op 12 maart.

21 NOVEMBER - 15.00 TOT 17.00U

INVULLING NOG NADER TE BEPALEN.

Wil jij graag deelnemen aan LWV Women? LWV-leden melden zich aan via de app. Ben je geen lid? Stuur een berichtje naar Kyra Doek (via doek@lww.nl) om de mogelijkheden te bespreken.

LWV-LEDEN OVER LWV WOMEN



"LWV Women biedt mij een gelegenheid om interessante vrouwen te ontmoeten, die allen op hun beurt midden in het leven staan en het prettig vinden om in een kleine vertrouwde groep ervaringen met elkaar te delen en te reflecteren op gemaakte keuzes en eigen aanpak. De programmatische aanpak van Cock Aquarius en Kyra Doek, die samen LWV Women bijeenkomsten begeleiden, is steeds weer verrassend en vindt plaats in een veilige sfeer. Ik kijk er iedere keer naar uit."

Ans Christophe
(Voorzitter raad van toezicht)



"Omdat ik uit een technische mannenwereld kom, was deelnemen aan een vrouwen netwerk behoorlijk buiten mijn comfortzone. Toch heb ik de uitnodiging aangenomen. Het mooie is dat je samen snel diepte in gaat, doordat de groep klein is en de zakelijke uitdagingen als leidinggevende vrouw voor velen hetzelfde zijn. De mix van diverse branches en leeftijden leveren verrassende inzichten op én veel herkenning. Dankzij LWV Women heb ik waardevolle relaties opgebouwd met vrouwen die ik regelmatig tref en met wie ik goed kan spiegel en."

Monika van der Helm
(Vestigingsleider Kuijpers Service B.V.)

MEET THE PRESIDENT, VROUWELIJKE LEIDERS IN DE HOOFDROL!

In 2024 organiseert de LWV weer vier Meet the President-bijeenkomsten en dit jaar nemen vier vrouwelijke leiders plaats naast Huub Narinx (directeur LWV) op de spreekstoel. Samen met het publiek bevraagt Huub de president over wat haar drijft en wat haar heeft gevormd. Wat zijn haar grootste successen en haar diepste dalen? Wie dienen als voorbeeld? En wat zijn haar dromen? Deze vragen passeren de revue. Noteer onderstaande datums in je agenda en zorg dat je erbij bent!

- maandag 15 april - Meet the President met Resie Becker (CEO Essent)
- maandag 23 september - Meet the President met Hajir Hajji (CEO Action)
- maandag 25 november - Meet the President met Anette Mosman (CEO APG Groep)

Meer informatie over deze bijeenkomsten en andere events vind je op www.lww.nl.

Wil jij graag een van deze bijeenkomsten bijwonen? LWV-leden melden zich aan via de app.

Ben je (nog) geen lid? Stuur een berichtje naar Kyra Doek (via doek@lww.nl) om de mogelijkheden te bespreken.

“JE BENT ALS VROUW CONTINU BEZIG MET EEN SOORT EVENWICHTSDANS”

Veel vrouwen die een carrière in het bedrijfsleven of het openbaar bestuur ambiëren, lopen tegen geschreven en ongeschreven spelregels aan. Coaches Jolanda Holwerda en Liesbeth Tettero roepen vrouwen op om deze spelregels te leren doorzien en op hun eigen authentieke manier het spel mee te spelen.

Jolanda Holwerda (Lof Academy) en Liesbeth Tettero (Feministerie) zijn beiden coach en trainer. Zij kennen de verhalen van vrouwen die een carrière ambiëren, maar tegen barrières oplopen maar al te goed. “Helaas merken Liesbeth en ik in de dagelijkse praktijk dat het nog steeds lastig is voor vrouwen om hun eigen pad te bewandelen”, vertelt Jolanda. “Binnen veel bedrijven wordt een strategisch spel gespeeld dat wordt bepaald door bewuste en onbewuste patronen. Het is belangrijk dat je je van deze patronen bewust bent en van het effect dat deze patronen hebben op jouw omgeving en jezelf. Want als je zelf volgens deze patronen gaat acteren en bijvoorbeeld met je ellebogen gaat werken, dan kun je niet jezelf zijn en dat kost je bergen energie. Dat houdt je niet vol.” Liesbeth: “Het spelen van dit strategische spel gebeurt vaak onbewust en wordt lang niet altijd uit kwade wil gedaan. Het zijn geïnternaliseerde patronen waardoor we het normaal vinden dat dit allemaal gebeurt. Vrouwen krijgen als gevolg hiervan vaak te horen ‘verman je’, of ‘doe niet zo emotioneel’, oftewel pas je aan.”



Jolanda Holwerda en
Liesbeth Tettero

Binnen de overheidsorganisaties en de politiek is de situatie niet veel beter. “Ook in de politiek draait het om profileren en marketing”, zegt Liesbeth. “Het is voor vrouwen lastig doorstoten naar de top. De taal is soms anders, maar de zaken waar vrouwen tegenaanlopen zijn minstens zo herkenbaar. Waar vrouwen die politiek actief zijn vaker mee te maken krijgen: zodra je je kop boven het maaiveld uitsteekt, begint de online haat. Die haat is bij vrouwen persoonlijker, venijniger en seksistischer, terwijl mannen veel meer op de inhoud worden afgerekend. Die haat weerhoudt vrouwen er vaak van om een carrière in de politiek te ambiëren, blijkt uit onderzoek.”

BONDGENOOTSCHAPPEN

Jolanda en Liesbeth besloten het strategische spel inzichtelijk te maken. In hun boek ‘Authentiek Leiderschap voor vrouwen’ leggen zij aan de hand van zeven fases uit hoe vrouwen het spel mee kunnen spelen zonder dat ze gaan acteren in een rol die hen niet past. Jolanda: “Aan het begin van je carrière binnen een bedrijf of organisatie kom je net binnen, kijk je rond wat er allemaal gebeurt, je leert en past je automatisch aan. Daarna ga je bondgenootschappen aan, leer je hoe de hazen lopen en kijk je hoe je samen dingen voor elkaar kunt krijgen.” “Als je geen bondgenoten kunt vinden, kan deze fase heel eenzaam zijn”, voegt Liesbeth toe. “Wanneer het dan uiteindelijk niet werkt en je gaat weg, dat ligt het bijna altijd aan jou als vrouw, want jij bent degene die afwijkt. Uit onderzoek blijkt ook dat pas wanneer 30% van de mensen in een organisatie anders zijn dan gewend, de norm wordt bevestigd. Vind je die bondgenoten niet binnen het bedrijf, zoek ze dan vooral daarbuiten door een netwerk op te bouwen.”

ZICHTBAARHEID

Op dat moment hoef je nog niet zelf heel zichtbaar te worden, maar een gebrek aan zichtbaarheid is uiteindelijk wel een van de belemmeringen voor vrouwen om door te groeien binnen een organisatie. Jolanda: “Zichtbaarheid wordt belangrijk wanneer je je gaat manifesteren. Dan moet je letterlijk zelf je plek innemen. Dat is voor vrouwen vaak lastiger, omdat zij van nature vaak bescheiden zijn of geacht worden te zijn, en vaak zijn geconditioneerd om niet te veel op te vallen. Zij hebben al snel de neiging om plek te maken voor iemand anders, of willen niet de plek van iemand anders innemen.” Liesbeth: “Bovendien ben je als vrouw continu bezig met een soort evenwichtsdans. Wanneer je daadkrachtig en stevig bent, kenmerken die je als ondernemer moet hebben, vinden – ook vrouwen – je al snel een bitch waar niemand zaken mee wil doen. Dus

moet je dat gedrag gaan *sugar coat* en je vrouwelijke kant laten zien.” Liesbeth waarschuwt wel dat vrouwen in deze fase ook niet te lang door moeten gaan als het niet lukt. “Vrouwen zijn vaak erg loyaal en denken dan dat het aan henzelf ligt, dat ze falen op het moment dat ze vastlopen. Toch moet je uiteindelijk voor jezelf kiezen als je een stap verder wil maar de ruimte niet krijgt. Het is het niet waard om jezelf stuk te lopen.”

REFLECTIE

Wanneer het vrouwen toch lukt om hogerop te komen, is reflectie belangrijk. Jolanda: “Reflectie is belangrijk om door te groeien. Wanneer je status hebt verworven, is het belangrijk om bewust stil te staan bij je drijfveren, je missie en visie en wat je teweeg brengt. Zelfs topvrouwen die een hoge functie hebben in blauwe kantoren moet ik soms herinneren aan het feit dat ze ontzettend belangrijk zijn voor het bedrijf waarin ze actief zijn. Daarom is het belangrijk dat je je eigenwaarde ontdekt. Veel vrouwen die doorstoten, passen zich uiteindelijk toch aan hun omgeving aan en hebben het afgeleerd om naar hun gevoel te luisteren. Juist door je gevoel in te schakelen en je innerlijke kracht te luisteren, ben je onomstootbaar.”

VERSCHUIVINGEN

Ondanks het feit dat er binnen de meeste bedrijven en organisaties nog veel ruimte is voor verbetering, zien Jolanda en Liesbeth wel degelijk verschuivingen in de maatschappij. Jolanda: “We komen van ver als je bedenkt dat vrouwen eind jaren 50 nog als handelingsonbekwaam werden beschouwd en moesten stoppen met werken wanneer ze trouwden. Er is ook zeker meer bewustwording rond de gelijkere verdeling van bijvoorbeeld zorgtaken, die vaak veel vanzelfsprekender bij vrouwen komen te liggen. De vrouwen die wij coachen, geven we mee dat zij niet alle ballen in de lucht hoeven te houden. Wees je bewust van wat er gebeurt en kijk of je dingen anders kunt regelen.” Liesbeth: “Voer regelmatig een keukentafelgesprek om aan te kaarten hoe het thuis gaat en wat beter kan. Daar heb je wel lef voor nodig, zeker als het om dingen gaat die je eigenlijk nooit bespreekt.” “Het gaat ook vaak om schuldgevoel”, voegt Jolanda toe. “Wat laad je op jezelf, wat is van jou en wat geef je terug. Als je moeder werkt of heeft gewerkt, is het voor jou waarschijnlijk veel vanzelfsprekender om te werken. Maar als je (schoon)moeder commentaar geeft, raakt dat je. Daarom zijn vrouwelijke rolmodellen van belang. Vrouwen die het pad gebaand hebben voor anderen, laten zien dat het ook anders kan. En die positie kun jij als topvrouw ook zijn voor anderen.”



42

INTERNATIONALE VROUWENDAG

EEN NOODZAKELIJKE WAKE-UP CALL

Onlangs was het Internationale Vrouwendag, een jaarlijkse wake up-call voor de positie van alle vrouwen binnen onze samenleving. Een dag om te vieren en na te gaan wat we hebben bereikt, maar ook om te kijken naar wat we nog moeten doen om gelijke kansen voor vrouwen te realiseren. En die aandacht voor genderongelijkheid en de impact daarvan op verschillende maatschappelijke dimensies is hard nodig, zo blijkt uit de Global Gender Gap Index 2023. Nederland heeft in het afgelopen jaar onvoldoende vooruitgang geboekt met de emancipatie van vrouwen.

Ook blijkt uit de cijfers die het Europese statistiekbureau Eurostat in 2023 publiceerde, dat de loonkloof tussen man en vrouw in Nederland groter is dan in veel andere EU-landen. Als we op dit tempo doorgaan, zullen mannen en vrouwen in de Europese Unie pas in 2086 gelijk verdienen.

En dat is zorgelijk. Niet alleen omdat gelijkwaardigheid de right thing to do is, maar ook omdat vrouwen een prominente sleutelrol kunnen vervullen bij het aanpak-

ken en het komen tot oplossingen voor de maatschappelijke vraagstukken en transitie waar we als samenleving voor staan. Alle sociale, economische en politieke relaties en systemen staan onder druk. Twee grote kwesties komen iedere keer terug. Hoe ontwikkelen we een meer duurzame manier van samenleven en omgang met onze leefomgeving en het klimaat, zodat ook generaties na ons kunnen leven? En: hoe kunnen we diversiteit en inclusiviteit in onze samenleving benutten, versterken, waarderen en respecteren? Wie doet mee en wie niet?

Er vinden dus belangrijke ontwikkelingen plaats, die iedereen raken. De impact van die ontwikkelingen op vrouwen is groot, maar vrouwen kunnen ook een sleutelrol spelen in de oplossing ervan. Vooral als we gezamenlijk aan die oplossing werken.

GENDERDIVERSITEIT IN BESLUITVORMING EN (SUB)TOP VAN HET BEDRIJFSLEVEN

Genderdiversiteit in de (sub)top van bedrijven en instituten kan het verschil maken voor een meer gelijkwaardige sociaaleconomische welvaartsverdeling en een duurzame en rechtvaardige aanpak van deze transitie. Zo wijzen verschillende onderzoeken uit dat vrouwelijke leiders bijdragen aan innovatie, efficiëntie van bedrijfsprocessen, creativiteit en risico assessment. Ook blijkt dat vrouwen bij morele dilemma's in de boardroom op een andere manier afwegingen maken dan hun mannelijke boardroom-collega's.

Hoogleraar corporate governance en econoom Mijntje Lückerrath duidt in haar boek *Morele Dilemma's in de boardroom* hoe vrouwen eerder neigen naar intuïtieve oordeelsvorming, terwijl mannen doorgaans gaan voor een rationele afweging en daarbij focussen op de eventuele gevolgen van een besluit. Vanuit een bedrijfsperspectief bezien is het van belang deze verschillende perspectieven in de boardroom te combineren om problemen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Die diversiteit aan perspectieven stelt je als organisatie in staat om tot een evenwichtige oordeelsvorming te komen bij het maken van besluiten met grote en vaak ook maatschappelijke impact.

DE STUWENDE KRACHT VAN TRANSPARANTIE

Om meer diversiteit in de boardroom en op de werkvloer te realiseren heeft de SER het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' (2019) uitgebracht. Hieruit vloeit de Wet

ingroeiquote en streefcijfers voort die grote vennootschappen verplicht transparant te rapporteren over de man-vrouwverhouding in de top en subtop. Ook geven bedrijven via het SER Diversiteitsportaal jaarlijks door welke streefcijfers ze hebben opgesteld en welke plannen ze hebben om deze ambities te behalen. De inzichten op basis van de ingediende bedrijfsrapportages werden onlangs bekendgemaakt met de lancering van de SER Dataverkenner. In deze online omgeving zijn de cijfers van individuele bedrijven, sectoren en op nationaal niveau te bekijken en te vergelijken.

De cijfers voor Nederland zijn ook opgenomen in de SER Scorecard 2024. Deze cijfers passen in een jarenlange trend. Het percentage vrouwen in raden van commissarissen is gestegen, mede door de invoering van het ingroeiquote voor beursgenoteerde bedrijven. De voortgang van het percentage vrouwen in het bestuur stijgt licht, maar blijft achter. De sectorale verschillen zijn wel groot. Nieuw voor bedrijven is dat zij moeten rapporteren over de subtop en het plan van aanpak. Ongeveer 4 op de 10 bedrijven (38%) beschikken over een formeel plan van aanpak voor het realiseren van de gestelde ambities. De subtop bestond eind 2022 voor gemiddeld 26,3% uit vrouwen. Voor een goede doorstroom naar het bestuur is het belangrijk dat de groei van het percentage vrouwen in de subtop gelijke trend houdt met de groei van het percentage vrouwen in het bestuur.

Met het zichtbaar maken van man-vrouwverhouding, streefcijfers en plannen voor meer genderdiversiteit in de (sub)top is een belangrijke stap gezet. Transparantie biedt hiermee de wortel en de stok. Enerzijds kunnen bedrijven van elkaar leren en zich door elkaars aanpak laten inspireren. Wat gaat er goed en welke uitdagingen liggen er? Tegelijkertijd kunnen belanghebbenden als on-

De wet en het portaal hebben uiteraard niet als doel om alle ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en in de samenleving op te lossen. En er is meer nodig dan cijfers. De wet is een onderdeel van een breed palet aan maatregelen uit het SER-advies. De wet is een eerste, maar wel heel belangrijke stap. Het grote belang schuilt, zoals gezegd, erin dat nu heel veel bedrijven zichtbaar maken of ze vrouwen in de top en subtop hebben of hoe zie die gaan krijgen. En dat kunnen we per bedrijf over een aantal jaren gaan volgen.

dernemingsraden, toezichthouders en aandeelhouders hiermee inzicht krijgen in de man-vrouwverhouding en diversiteitsambities van bedrijven. Maar ook (vrouwelijke) sollicitanten kunnen een kijkje nemen in het portaal en de informatie meenemen in hun besluit om wel of niet aan de slag te willen in het bedrijf. Aantrekkelijk werkgeverschap is immers onmisbaar in tijden van schaarste en de war for talent. Een belangrijke stimulans voor bedrijven om werk te maken van meer genderdiversiteit in de (sub)top en hiermee bij te dragen een meer inclusieve en gelijkwaardige sociaaleconomische welvaartsverdeling.

Onlangs was het Internationale Vrouwendag. Een wake-up call voor de positie van alle vrouwen in de samenleving en voor de weg die we nog hebben af te leggen voor het realiseren van een gelijkwaardige positie. We zijn er nog niet, maar we komen langzaam maar zeker dichterbij.



DIVERSITEIT IN DE NEDERLANDSE TECHNOLOGIESECTOR

Wat is een goed beleid om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen? Hoe ontstaat een inclusieve werkomgeving en waarom is het belangrijk? De techorganisatie Diverse Leaders in Tech maakt zich hard voor inclusiviteit en gelijkheid binnen de Europese technologie sector. Maar ook andere sectoren zijn gebaat bij een Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie beleid.

DIVERSITEIT IN DE IT-BRANCHE

In de IT-branche is het belang van diversiteit al langer een thema. Vaak worden de eerste testen met airbags in auto's genoemd als illustratie van wat fout kan gaan als er geen diversiteit is bij het ontwikkelingsteam. De testen waren bedacht door mannen en afgesteld op mannen; het gemiddelde verschil in lengte en gewicht tussen mannen en vrouwen was niet meegenomen in de berekening, met fatale en kostbare gevolgen. Ook in de farmaceutische- en medische wereld wordt het belang van diversiteit in het ontwikkelingsteam al langer onderkend.

Een ander aspect van diversiteit wordt duidelijk

door de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Anno 2024 heeft ongeveer een kwart van de Nederlanders een migratieachtergrond. Daarvan heeft grofweg de helft een niet-Westerse - en de andere helft een Europese achtergrond. Dat betekent dat niet alleen de afzetmarkt divers is, maar ook het aanbod van talent.

TECHNOLOGIESECTOR

Nederland heeft veel startups. De technologie sector heeft het potentieel om door middel van innovatie de oplossingen te vinden voor de grote vraagstukken van deze tijd. Of het nu gaat over klimaat, voedselveiligheid, betaalsystemen of sociale media, een doordacht Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie (DGI)-beleid is een

van de sleutels voor succes; diversiteit vanaf het begin, samenwerking op basis van gelijkheid met als gevolg integratie op de werkvloer. Diverse Leaders in Tech (DliT) geeft hier gehoor aan en heeft als streven om een diverser gezicht te geven aan de technologie sector in binnen- en buitenland. Tegen 2030 wil deze organisatie de technologie-industrie veranderen door datagestuurde DEI (diversity, equity, inclusion, red) te normaliseren, de representatie van cultuur, gender en neurodiversiteit te verbeteren, discriminatie op de werkplek te beëindigen, LGBTQI+-veiligheid te bevorderen, internationaal talent te behouden en AI-vooroordelen te verminderen door middel van uitgebreid onderwijs en een goed netwerk.

2024: HET JAAR VAN VROUWEN IN DE TECHNOLOGIESECTOR

2024 wordt een groot jaar voor vrouwen in de technologiesector. Op 26 en 27 juni is er het congres Europese European Women in Technology in Amsterdam. Van 23 tot en met 25 april vindt het Women in Tech Global Conference plaats, een internationaal congres dat hybride zal worden georganiseerd. Inclusiviteit en diversiteit zijn actuele thema's die bij beide congressen aan bod komen.

ONDERZOEK NAAR DIVERSITEIT

DliT is een van de organisaties die in 2022 en 2023 meewerkte aan een onderzoek naar de diversiteit in de Nederlandse technologiesector. Het onderzoek werd uitgevoerd met steun van onder anderen Taskforce Digital en het ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

De cijfers in dit onderzoek tonen aan dat het percentage van vrouwen in de digitale sector in Nederland in 2023 is gedaald tot onder het Europees gemiddelde. Gender is een van de ijkpunten voor diversiteit, net zoals bijvoorbeeld geaardheid, religie of migratie-achtergrond. De daling van vrouwen in de technologiesector is extra alarmerend omdat Nederland juist vóór ligt met een infrastructuur van techbedrijven die toonaangevend zijn. Om die voorsprong in de toekomst te behouden, is een goed DGI-beleid belangrijk. Naast een financieel businessplan is het voor een bedrijf steeds belangrijker om ook een planning te ontwikkelen over het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit op het werk.

VERSCHILLEND TALENT AANTREKKEN

Volgens Ingrid Tappin, oprichtster van DliT en het DEI in Tech Summit, starten bedrijven vaak met diversiteit door het aantrekken van talent dat van elkaar verschilt. Het gaat hier dan niet alleen over gender, geaardheid of culturele achtergrond, maar bijvoorbeeld ook over neurodiversiteit. Neurodiversiteit gaat over de verschillende manieren waarop de hersenen van mensen informatie en prikkels verwerken, en problemen oplossen. Hoe inclusief een werkgever is, en in welke mate deze van gelijkwaardigheid een prioriteit maakt, heeft invloed op in hoeverre deze partij goede werknemers weet aan te trekken en te behouden.

INCLUSIVITEIT ALS PROCES

Tappin legt uit dat inclusiviteit een proces is. Dat proces komt op gang als er wordt samengewerkt op basis van gelijkheid. Diversiteit ligt hierbij aan de basis en zorgt voor een werksfeer waardoor bij de ontwikkeling van producten en programma's rekening wordt gehouden met verschillen. Het management geeft het voorbeeld van samenwerking op basis van gelijkheid. Goed leiderschap is dus van groot belang. Met name op leidendevend niveau is er nog te weinig sprake van diversiteit. Als de cultuur niet is doorgedrongen tot alle lagen van de organisatie en het bestuur, mis je belangrijke rolmodellen. Dat begint bij het werven en verwelkomen van nieuwkomers in het team.

Helaas meten nog weinig bedrijven de diversiteit en inclusiviteit in hun team. Etnische achtergrond, geloof, geaardheid of het hebben van een lichamelijke of mentale handicap kunnen belangrijke redenen zijn waarom een sollicitant geen gelijke kans krijgt of een werknemer zich niet voelt opgenomen in het team. Uitsluiting kan overigens zowel bewust als onbewust gebeuren. Bij het onlangs uitgebrachte diversiteitsonderzoek over inclusiviteit gaf een groot aantal van de respondenten aan ongemak te voelen over samenwerken met een vrouw die een hijab draagt. Hoe ga je hier als leidinggevende mee om? Ook de commotie rondom grensoverschrijdend gedrag bij de omroepen toont aan dat modern leiderschap vraagt om het herkennen van de cultuurverandering.

Soms zijn er gebeurtenissen, zoals de dood van George Floyd en de #METOO affaire, die de aandacht vestigen op de gevaren van een bepaald soort discriminatie. Hierdoor ontstaat er een verschuiving van het draagvlak. Het gaat niet alleen over het voorkómen van discriminatie maar vooral over herkenning van het belang van een inclusief beleid. Ergens bij horen, gelijke kansen bieden op het vlak van professionele ontwikkeling en verantwoordelijkheid, zorgen ervoor dat een bedrijf en het team met de maatschappij meegroeit, en dat is ook een belangrijk aspect van duurzaamheid.

MEERWAARDE VAN EEN DGI-BELEID

De arbeidsmarkt is blijvend veranderd. Wat werknemers kunnen en willen is niet zoals het vroeger was. Werkgevers hebben er belang bij hiermee goed om te gaan. Wanneer een DGI-beleid succesvol wordt toegepast, levert het betere financiële resultaten op in vergelijking tot bedrijven die geen focus hebben op DGI. Innovatie levert meer op en ideeën worden vaker doorontwikkeld tot concrete producten en diensten. Diverse en inclusieve bedrijfsculturen zijn ook sneller in staat nieuwe markten aan te boren. Ook tonen onderzoeken keer op keer aan dat diverse teams beter samenwerken en betere beslissingen nemen.

Ingrid Tappin (DliT) tijdens de Tech Summit in Spant! Bussum in 2023.
Foto: Rebekka Mell



Ticket:
€289,-
BESTEL NU!

WB

Women & Business

Inspiration at the Parc

Een dag voor en door vrouwelijke ondernemers en business professionals!

Dompel jezelf onder in een dag vol inspiratie op een werkelijk betoverende locatie! Als vrouwelijke business professional verdien jij een moment van pure inspiratie en groei. Mis deze unieke kans niet en sluit je aan bij een exclusieve dag die speciaal is ontworpen voor vrouwen zoals jij.

Datum & Tijd: Datum: 15 april 2024
Tijd: 9:00 - 17:00 uur

Locatie: Parc Broekhuizen - Een betoverende setting die de perfecte achtergrond biedt voor jouw groei en succes.

Prijs: €289,- per deelnemer
(Inclusief lunch, hapjes en drankjes)

Maximaal 160 Deelnemers:
Meld je nu aan, want Vol=Vol! Beleef deze dag samen met andere ambitieuze vrouwen.

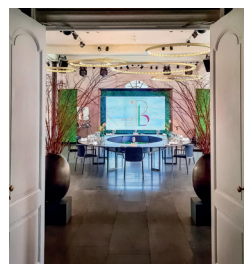
Wat kun je verwachten?

- Inspirerende sprekers en workshops
- Netwerkmogelijkheden met gelijkgestemde professionals
- Exclusieve ervaringen om je vaardigheden te versterken
- Heerlijke lunch en verfrissende drankjes
- Deze dag is jouw moment om te schitteren en te groeien. Wacht niet langer, claim je plek en maak deel uit van deze onvergetelijke ervaring!

Aanmelden en informatie:

womenandbusiness.nl

Dompel jezelf onder in inspiratie en maak deel uit van deze onvergetelijke dag!



De sprekers



Geraldine Septer
The Livelab Company

Op energieke wijze word je getraakteerd op fijne helpende tools en inzichten om toekomst bestendig te bouwen en te leven.



Maartje Koppen
maartjekoppen.nl

Radicaal losbreken van dat wat je niet meer dient. Om vol overgave en vertrouwen die volgende stap te zetten.



Jamie Mansveld
Goud & Kobalt

Geen karakter? Doodzonde. Ga staan voor wat je bent en kom op voor een merk dat aan alle kanten klopt.



Addy van den Krommenacker

Het leven van Addy staat al sinds zijn vroege jeugd in het teken van mode. Van den Krommenacker is een gevestigde naam in de modewereld.

Workshops



Marieke de Rooij
Spreken voor Publiek

Presenteren - Jij hebt wat te zeggen. Zorg dat mensen luisteren.



Marjolein Bongers
House of Social Media

LinkedIn - Verleid je klant. Wees ook op LinkedIn interessant.



Parc Broekhuizen

Broekhuizerlaan 2
3956 N S L eersum

Een fashion show van:
Addy van den Krommenacker



Women & Business
powered by:



DAADKRACHT VENRAY VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN LOOPBAANVRAGEN



48 Ik ben Peggy Hendriks en toegepast psycholoog met een specialisatie m.b.t. loopbaancoaching en -begeleiding. Ik werk vanuit mijn praktijk Daadkracht Venray gelegen op het mooie Annapark in Venray.

Daadkracht Venray is een praktijk waar je naartoe komt wanneer je vraagstukken hebt op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanvragen. Dit doe ik voor particulieren alsmede bedrijven.

Tevens ben ik voor bedrijven het aanspreekpunt als het gaat om verzuim. Of het nu gaat om je verzuimcijfers onder controle te krijgen, inzicht te krijgen in verzuim of casemanagement; ik kan en doe het! Voor zowel lang als kort en frequent verzuim.

Ook geef ik workshops ter verbetering van communicatie. Met name op het gebied van de juiste vragen stellen en luisteren. Door mijn achtergrond bij de politie als rechercheur met een verhoor expertise, weet ik als geen ander hoe je de juiste vragen kunt stellen om een bepaald doel te bereiken. Hierbij is luisteren een essentieel onderdeel. Luisteren heeft namelijk alles met jou als persoon te maken en niet perse wat de ander zegt of juist niet!

NIEUWSGIERIG OF GEÏNTERESSEERD?

Neem contact op. Het eerste gesprek is altijd vrijblijvend en gratis. Ik vind het belangrijk dat de juiste klik er is zodat de trajecten met het maximale haalbare doel behaald worden. Ook kom ik desgevraagd op locatie.

Peggy Hendriks

Toegepast Psycholoog BSc bij Daadkracht Venray
info@daadkracht-venray.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



BLISS, HET DIEPSTE GELUK



Een leven vol passie, creativiteit en vertrouwen in je innerlijk weten. Bianca Ambrosius van Bliss Kunst Training Coaching leeft het én inspireert ondernemers en professionals middels haar unieke ondernemerstrainingen en creatieve coachingsopleidingen om ook het diepste geluk te kunnen ervaren door het volgen van je hart. Waar persoonlijke, zakelijke, intuïtieve en creatieve groei samengaan om je eigen missie nog verder de wereld in te brengen en van nóg grotere waarde te zijn.

49



Een wervelbreuk zette haar leven op haar kop, maar wees haar ook dé weg naar haar levenspad. Gaandeweg de diepe dalen in het leven voelde Bianca de uitdaging om zichzelf intuïtief, creatief, persoonlijk én zakelijk nog verder te ontwikkelen. De momenten waarop ze de wereld vergat, was ze aan het creëren. “Verwerking, inspiratie, heling en manifestatie van mijn dromen. Schilderen bracht het me allemaal. Jouw intuïtie leidt je altijd naar het juiste pad, als je er maar naar durft te luisteren én handelen.”

TRAINING VOOR ONDERNEMERS

Voor ondernemers ontwikkelde ze de unieke training Royal Bliss.

Het is Bianca's kracht aan te voelen wat er in de diepte speelt; in jou én je bedrijf. Door begeleid te worden op een creatieve, intuïtieve wijze zullen jouw persoonlijke én zakelijke doelstellingen nog effectiever bereikt worden.

“Ondernemen vanuit je hart. Écht authentiek zijn! Als persoon én in je onderneming. Dat is geen plaatje aan de buitenkant, maar leven van binnen uit. Om daar nog meer te komen, mag de creativiteit in jou gaan stromen. Van nature zijn wij geboren als creatief persoon. Maar al vroeg in ons leven worden we afgerekend op onze creativiteit. Het wordt beoordeeld alsof we een rekentoets gemaakt hebben. Daar zijn we gaan geloven dat het niet van belang is. Beelden zeggen echter zoveel meer dan woorden. Door te ontdekken wat je getekend of geschilderd hebt, kom je zoveel dieper tot de kern. Het heelt, verbeeldt en geeft inzicht vanuit je onderbewuste. Het is de creatieve energie die de motor van alles in het leven is, zodat ideeën kunnen sprankelen en jouw onderneming nog meer kan groeien.

Leven vanuit een oneindig vertrouwen in plaats van heel hard moeten werken. Je droom leven. Als ondernemer heb jij al lang de kracht van manifesteren ontdekt. Kan het moeitelozer of voel je dat je een nieuwe wending te maken

hebt? Balans tussen jouw onderneming én je persoonlijke leven voelen. Lichaam geest & ziel in balans. Uit je hoofd, in je hart.”

OPLEIDING CREATIVITEIT ALS MIDDEL

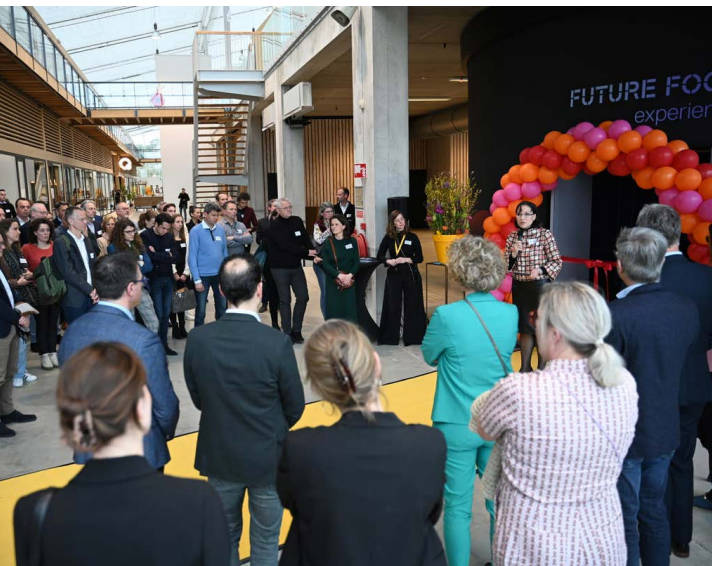
‘De beste dag uit mijn leven is de dag dat ik besloot de opleiding creativiteit als middel te volgen,’ aldus een deelnemster uit de opleiding creativiteit als middel. “Een mooie compliment kun je niet krijgen, en ik krijg nog telkens kippenvel als ik zie wat deze opleidingen voor mensen én hun cliënten betekenen. De inzet van zowel meditatie als creatieve coachingsopdrachten zijn zo groots dat ze eigenlijk niet in woorden te vangen zijn.”

SCHILDERIJEN VANUIT HET HART

Naast haar trainingen en opleidingen creëert Bianca kleurrijke persoonlijke schilderijen. Ze inspireert graag met eyecatchers voor in je interieur of werkruimte, als cadeau of als tastbare herinnering aan jouw dierbare.

www.kunstatelierbliss.nl

www.biancaambrosius.nl



Fotografie: Jelmer de Haas

BRIGHTLANDS CAMPUS GREENPORT VENLO OPENT FUTURE FOOD EXPERIENCE

Eind februari opende Elianne Demollin, Gedeputeerde Provincie Limburg, de Future Food Experience. Een nieuwe, unieke faciliteit op Brightlands Campus Greenport Venlo waarbij bezoekers tijdens een interactieve reis kennis maken met innovaties en nieuwe ontwikkelingen in de agri-foodsector. In de acht minuten durende 360-graden videobeleving worden gedachten gereset, zintuigen geprikkeld en ontdekken bezoekers wat er gebeurt als je anders denkt én durft. Vanaf vrijdag 1 maart is de Future Food Experience geopend voor bezoekers.

De nadruk bij de Future Food Experience ligt op hoe we gebruik kunnen maken van de natuur en het netwerk in de natuur, waar wij als mensen zelf ook onderdeel van uitmaken. Volgens Loes Janssen, Projectmanager Future Food Experience, is deze nieuwe faciliteit een mooie toevoeging aan het ecosysteem van de campus. "De faciliteit laat bezoekers van buiten de campus kennis maken met ons ecosysteem en de bijzondere innovaties die uit ons ecosysteem voortkomen. Daarnaast inspireert de faciliteit bezoekers op zoek te gaan naar samenwerkingen en het bundelen van krachten binnen de agri-food sector. Dit draagt dan ook bij aan de ambitie van de campus om partijen binnen de agri-foodsector met elkaar te verbinden en samenwerkingsverbanden te initiëren en coördineren."

BEZOEK DE FUTURE FOOD EXPERIENCE

Reserveer nu jouw bezoek aan de Future Food Experience. In de experience is plek voor veertien personen. Wil je voor meer dan veertien personen boeken, maak dan een nieuwe boeking op het aansluitende tijdstip.

Je kunt een bezoek aan de experience combineren met een rondleiding, presentatie of vergadering. Voor meer informatie over onze arrangementen kunt u contact opnemen met Loes Janssen, loes.janssen@brightlands.com.

JUMBO PANNINGEN WINT CEDRIS WAARDERINGSPRIJS 2024

De Jumbo uit het Limburgse Panningen heeft de Cedris Waarderingsprijs 2024 gewonnen. Deze tweejaarlijkse prijs belooft bijzondere initiatieven die zich op een innovatieve manier inzetten om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De jury was het unaniem eens dat de Jumbo Panningen er met de prijs vandoor mocht gaan: "Dit bedrijf biedt kansen voor een groep voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Het is een voorbeeld voor de branche!"

HET INITIATIEF

De supermarktvestiging helpt jonge mensen dankzij een combinatie van scholing en begeleiding aan een baan in de winkel. Dat doen ze samen met de gemeente Peel en Maas. Het gaat om jongeren die vanwege allerlei redenen normaal niet zo snel door de branche geselecteerd worden. Inmiddels heeft Jumbo Panningen vijftien medewerkers in dienst die ooit begonnen met 'een afstand tot de arbeidsmarkt', maar nu gewoon onderdeel zijn van het team.

De jongeren zoeken elkaar daarnaast ook in de privésituatie op: dit betekent nieuwe sociale contacten voor jongeren die voorheen soms in een isolement zaten. En extra mooi: de jongeren krijgen steun van hun eigen collega's. De begeleiding wordt namelijk vormgegeven door 'Harries': dat is een collega die werkt op dezelfde afdeling, maar een coachende rol krijgt. Deze aanpak is heel succesvol. Sommige collega's die voorheen ondersteuning nodig hadden, groeien nu zelf door tot Harrie en bieden begeleiding aan nieuwe collega's.

REACTIE JURY

De jury prijst Jumbo Panningen voor haar inzet voor jongeren in een kwetsbare positie. Onder het motto 'klein beginnen en samen grootse dingen doen' is een bedrijf ontstaan waar iedereen de kans krijgt om mee te doen. Door het werken in de supermarkt staan deze jongeren midden in de samenleving. "Dit initiatief heeft impact, zowel op het loopbaanperspectief van jongeren, als op hun sociale leven", aldus de jury. "Hun sociale netwerk wordt groter. Het initiatief wordt daarnaast gedragen en ondersteund door het hele bedrijf."

UITREIKING

Jumbo Panningen werd geselecteerd uit tientallen inzendingen, waarvan er vier definitief genomineerd werden. De prijs werd op donderdag 29 februari 2024 uitgereikt tijdens de jaarlijkse Cedris-lezing in theater Diligentia in Den Haag. Aan vicevoorzitter Risco Balkenende de eer om de winnaar uit te roepen. Supermarkeiteigenaar Ilse van Beek was dolblij met de winst: "Wat fantastisch dat we hebben gewonnen!"

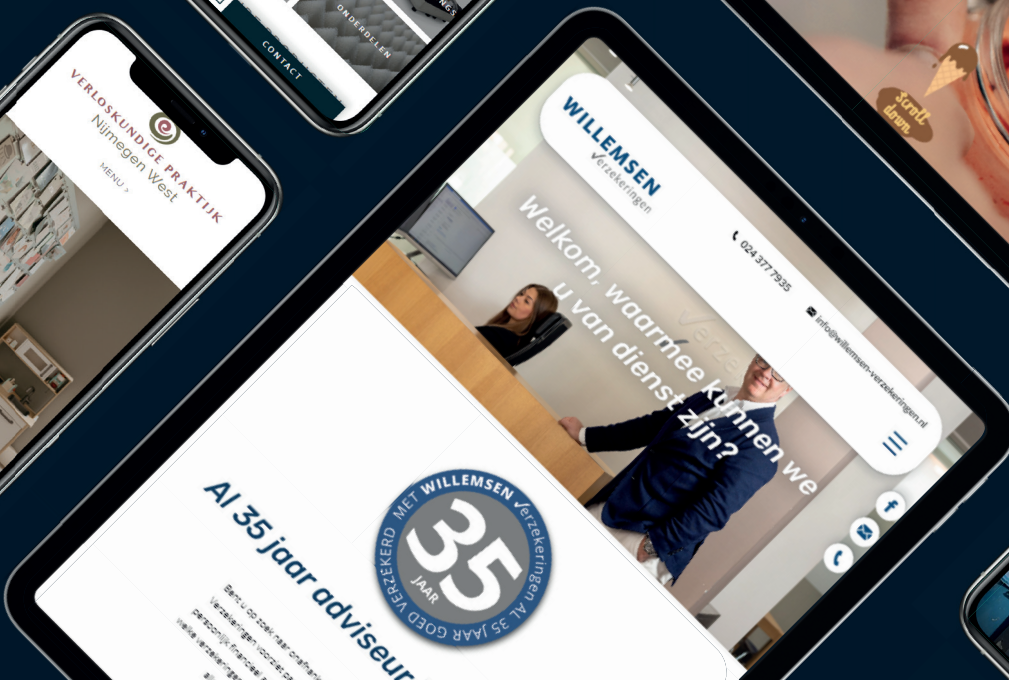
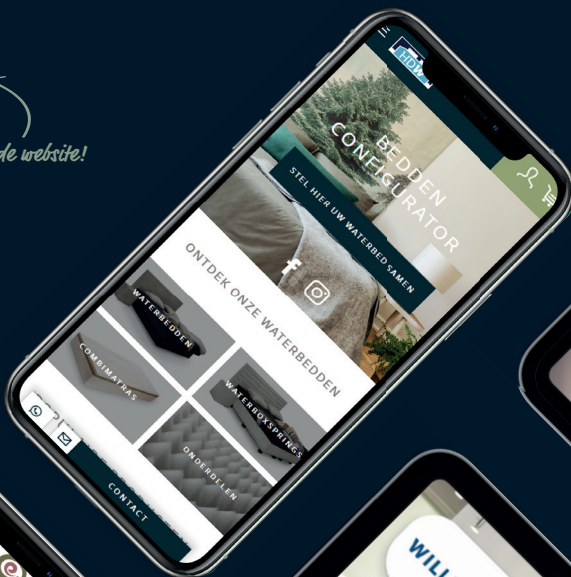
De Cedris Waarderingsprijs bestaat uit een cheque van €2.500. Dat geldbedrag is bedoeld om het initiatief financieel een zetje in de rug te geven. De winnaars mogen zich bovendien een jaar lang ambassadeur van de inclusieve arbeidsmarkt noemen. "We gaan het geld gebruiken om de Harrie-trainingen op meer plekken te geven, want die zijn ontzettend waardevol", aldus Ilse.

» Toe aan een nieuwe website?

Passie voor het creëren van verbluffende websites die indruk maken en resultaten opleveren.



Check de website!





Vlnr.: Sander Oudenhoven, Rachelle van der Brug, Marivonne van Kralingen, Rob de Hair.

ADVOCATEN MET ONDERNEMERS- BLOED

VOOR DE ZAAK ADVOCATEN IS EEN GESPECIALISEERD
ADVOCATENKANTOOR IN ARBEIDSRECHT EN
ONDERNEMINGSRECHT

WAT KLANTEN OVER ONS ZEGGEN:

"ZE SPREKEN EN
VERSTAAN DE
TAAL VAN DE
ONDERNEMER."

"DE SFEER IS OPEN,
VRIENDELIJK EN EERLIJK."

"ZEER GEDREVEN
EN KUNDIG!"

"ZE DENKEN IN
OPLOSSINGEN
VOOR DE LANGE
TERMIJN."

"DESKUNDIG,
PROACTIEF EN
DENKEN MET JE
MEE."

"ZIJ MAKEN ÉCHT HET
VERSCHIL, GEEN ENKELE
TWIJFEL."

**VOOR
DE
ZAAK**

Ondernemersrecht en arbeidsrecht