

UTRECHT

www.utrechtbusiness.nl | Jaargang 38 | nummer 1 | Maart 2024

BUSINESS

ONDERNEMERSPLATFORM VOOR DE REGIO UTRECHT



**INTERVIEW MET VAN BLADEL ADVOCATEN
EXPERTS IN ARBEIDSRECHT**

**SAMENWERKEN RODE DRAAD VOOR GEDEPUTEERDE ANDRÉ VAN SCHIE
"ONDERNEMERS; ZOEK ELKAAR OP"**

LOGISTIEK MOET LICENSE TO OPERATE BENADRUKKEN

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:



prescan[®]

Ga voor je gezondheid

Investeer in de gezondheid van je medewerkers

Prescan voert preventief
gezondheidsonderzoek uit
voor bedrijven die het welzijn
van hun medewerkers hoog in het
vaandel hebben.

Gezonde werknemers zijn de motor
achter een succesvol bedrijf.

Scan de QR-code

voor meer informatie over
Prescan zakelijk of neem contact op via
zakelijk@prescan.nl | Edith Pijl 06 25 55 79 83





MEERSTEMMIG

Vorig jaar gaf Peter Wennink al een stevig schot voor de boeg door politiek en samenleving zelfgenoegzaamheid te verwijten. Ook bij de discussie over het vestigingsklimaat voor grote bedrijven nam de scheidend ASML-CEO het voortouw.

In gesprekken met kabinetsleden en in de media waarschuwde Wennink voor de forse kloof tussen de noden van het bedrijfsleven en de politieke visie. De ene na de andere topman viel hem bij. Maatregelen als inperking van de belastingvrije regeling voor expats, versoberen van de innovatiebox en het indammen van het aantal buitenlandse studenten maken Nederland voor multinationals minder aantrekkelijk als plek om te investeren en te groeien.

Boskalis verplaatst het hoofdkantoor – vooralsnog deels – naar de VAE. Volgens VNO-NCW-voorzitter Ingrid Thijssen staat de baggeraar daarin niet alleen. Minstens tien beursgenoteerde bedrijven zouden onderzoek doen naar een mogelijk vertrek van hun hoofdzetel, in navolging van Unilever en Shell.

Drie UvA-hoogleraren betogen in het FD dat hierbij niet zozeer het verlies van banen pijn doet. Met een hoofdkantoor elders is Nederland minder in de picture voor latere investeringen. Uit het oog, uit het hart, aldus de hoogleraren. Door de onvoorspelbaarheid van besluiten verdwijnt het vertrouwen in de overheid, constateren zij. In plaats daarvan is consistent beleid nodig dat het vestigingsklimaat blijvend versterkt.

De timing van de lobby is geen toeval, met een prille Tweede Kamer en een nieuw te vormen kabinet. Maar bij alle aandacht voor de belangen van multinationals moet het midden- en kleinbedrijf niet worden vergeten. Daarom is het goed dat gedeputeerde André van Schie bepleit dat het mkb een stem krijgt in de Economic Board Utrecht. Zo praten ook deze bedrijven mee over de toekomst van de regio waarin zij een cruciale rol spelen.



- 8** Van Bladel Advocaten: experts in arbeidsrecht
- 13** Spreiding woon-werkverkeer: noodzaak voor Utrecht en Nederland
- 16** Gedeputeerde André van Schie: "Ondernemers; zoek elkaar op"
- 20** Mingle Sport weet Rabobank te overtuigen
- 23** Utrecht: kloppend hart van Nederland en Europa
- 27** Maartje Koppen in gesprek met Nathalie Beck
- 29** Werven buiten Europa
- 30** De evenwichtsdans bij vrouwelijk leiderschap
- 32** Bijzonder plan Nieuwe Architecten: herontwikkeling V&D Zeist
- 34** Beeldspraak: Wie van de vijf?
- 39** Duaal opleiden bindmiddel voor IT-medewerkers
- 40** Dutch Health Week
- 42** Logistiek moet license to operate benadrukken
- 44** Primatch: succesvol werven kun je prima zelf
- 45** Internationaal ondernemen vraagt om internationaal verzekeren
- 46** Diversiteit in de technologiesector
- 48** Onwaarts: pragmatische kijk op onlinemarketing
- 51** Anders Verder: "Spreek jij je uit als je niet lekker in je vel zit?"
- 52** BergTopper Recruitment & Coaching
- 53** Amor Fortis: goede keuzes door vitaal in het leven te staan
- 54** Toppaarden Coaching: "Wat er gebeurt, is soms magisch"
- 55** SaMe Coaching en Advies
- 56** BlossomField



Zakenmagazine voor ondernemers en managers in de regio Utrecht

JAARGANG 38

Maart 2024, editie 1

EEN UITGAVE VAN

MVM Business Productions
 Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
 Kerkenbos 1075H, 6546 BB Nijmegen
 Tel. (024) 373 8505
 Fax (024) 373 0933
 info@vanmunstermedia.nl
 Tel. redactie Utrecht (030) 251 2818

UITGEVER

Michael van Munster

HOOFDREDACTIE

Hans Hajée

REDACTIEMEDEWERKERS

Aart van der Haagen en Rein de Ruiter

VORMGEVING

Ton van Zoest, Jan-Willem Bouwman,
 Joost Franken

COVERFOTO

Marcel Krijgsman

DRUK

Balmedia
 ISSN: 1387 - 9707

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE

Van Munster Media BV

Advertentietarieven op aanvraag

PROJECTLEIDING

Bas van der Heijden T: 06 50 660 555
 bas@vanmunstermedia.nl

ABONNEMENTEN

Tel. (024) 373 85 05
 abonnementen@utrechtbusiness.nl

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Zij worden na een jaar automatisch verlengd, tenzij de abonnee uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de termijn schriftelijk opzegt. Abonnementenprijs per jaar: € 55,- (incl. btw)

COPYRIGHTS

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

www.utrechtbusiness.nl



VAN BLADEL ADVOCATEN

EXPERTS IN ARBEIDSRECHT

Niet alleen wetgeving, ook maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat arbeidsrecht specialistische kennis vereist. Denk aan verstoorde arbeidsrelaties, grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en toepassing van het concurrentiebeding. Van Bladel Advocaten combineert al vijftien jaar hoogwaardige expertise met een laagdrempelige benadering én heldere communicatie. "Klanten willen vooral een duidelijk antwoord op hun vraag."



Hanneke Klinckhamers en Heleen Dammingh

NIET MINDER COMPLEX

Wetten als Werk en Zekerheid en Arbeidsmarkt in Balans hebben veel impact voor arbeidsrechtjuristen. Dammingh: “Doel van de wetgever is om de materie minder complex te maken. Dat is echter lang niet altijd het geval.” Of het wel lukt met de beoogde nieuwe zzp-wetgeving is de vraag. De internetconsultatie over het voorstel voor deze Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden leverde vooral veel negatieve reacties op. “We volgen de ontwikkelingen voor onze klanten op de voet. Datzelfde geldt voor de Europese wet- en regelgeving. Die is steeds vaker leidend voor wat in Nederland gebeurt. Zo is onze klokkenluiderswetgeving aangescherpt naar aanleiding van Europese richtlijnen.”

De start van het Utrechtse Van Bladel Advocaten in 2009 was illustratief voor een dominante ontwikkeling in de advocatuur. “Voorheen waren kantoren vooral over de hele juridische breedte actief,” zegt advocaat Hanneke Klinckhamers. “Mede door nieuwe wetgeving werden de verschillende vakgebieden alsmaar complexer. Ook maatschappelijke ontwikkelingen hadden een toenemende impact. Als gevolg daarvan kwamen er meer specialistische kantoren, met bijvoorbeeld een focus op uitsluitend ondernemingsrecht, vastgoed of – zoals in ons geval – arbeidsrecht.”

ONDERNEMERSCHAP

Heleen Dammingh ziet dat opdrachtgevers deze ontwikkeling op waarde schatten. “Veel organisaties beperken zich niet tot een generiek kantoor maar schakelen meerdere specialisten in.”

Voordat zij in 2015 partner werd bij Van Bladel werkte Dammingh bij een groot Utrechts fullservicekantoor. “Het feit dat ik nu intensief samenwerk met een team van uitsluitend arbeidsrechtsspecialisten spreekt me zeer aan. Net als het ondernemerschap waarmee je als partner te maken hebt.”

VOLOP DYNAMIEK

Klinckhamers was al werkzaam bij een Amsterdams arbeidsrecht-nichekantoor voordat ze zich in 2019 als partner aansloot bij Van Bladel. “Eerder werkte ik enige tijd samen met Dies Siegers, net als Saskia Le Noble *founding mother* van ons kantoor. We hebben altijd contact gehouden. De gemeenschappelijke ervaring droeg mede bij aan de overstap naar Van Bladel.”

Het Utrechtse werkgebied bevalt Klinckhamers prima. “Het is niet alleen een prachtige stad, er is hier ook volop dynamiek en bedrijvigheid waarin ons kantoor uitstekend gedijt.”

**“DE KOMENDE JAREN WILLEN
WE OOK IN MENSKRACHT
VERDER GROEIEN.”**

HECHT TEAM

Gevraagd naar de onderscheidende kenmerken van Van Bladel wijst Dammingh op de combinatie van hoge kwaliteit en een laagdrempelige benadering. “Advocaten hebben rechtstreeks contact met klanten, zonder tussenliggende schakels. We vormen een hecht team en ondersteunen elkaar bij een zaak als dat nodig is.”

Van Bladel vertaalt complexe materie zoals wetgeving en jurisprudentie in directe, heldere communicatie. “Zowel mondeling als schriftelijk, met leesbare adviezen. Desgewenst uiteraard inclusief uitgebreide juridische context. Voor veel klanten hoeft dat echter niet. Zij willen vooral een duidelijk antwoord op hun vraag.”



**“AI BRENGT ZOWEL
KANSEN ALS
BEDREIGINGEN
MET ZICH MEE.
HET ZAL OOK ONZE
WERKOMGEVING
RAKEN.”**

REALISTISCHE UURTARIEVEN

AI staat Van Bladel ook werknemers bij, het merendeel van de klanten zijn werkgevers. Klinckhamers: “Dat portfolio is divers en omvat zowel bedrijven die onder een CAO vallen als kleinere gespecialiseerde ondernemingen, uit verschillende sectoren. Ook adviseren wij non-profitorganisaties.” Het werkgebied overstijgt de regio Utrecht. “Klanten zijn gevestigd door heel Nederland en daarbuiten. De combinatie van jarenlange ervaring in het arbeidsrecht, het hoge kennisniveau, pragmatische aanpak en realistische uurtarieven spreekt werkgevers aan.”

LAGERE DREMPEL

Bij een verstoorde arbeidsrelatie heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. “Voor de werkgever is het zaak om het dossier van de betreffende medewerker op orde te hebben. In dat geval is de uitkomst van een geschil meestal goed voorspelbaar. Een gang naar de rechter is dan niet nodig.”

De drempel om te procederen lijkt voor werknemers wel lager geworden. “Ze zijn vaker verzekerd of worden ondersteund door een vakbond. En bij ontslag op staande voet is de werknemer simpelweg gedwongen een procedure te starten. Anders is er immers geen recht op een uitkering.”

MEDIATION

Hun jarenlange specialistische ervaring geeft beide advocaten goed inzicht in de overwegingen van rechters en dus in de slagingskans van een zaak. Dammingh: “Is onze verwachting dat een uitspraak negatief uitpakt dan adviseren we klanten om geen procedure te starten.” Soms is een uitspraak wel het doel. “Bijvoorbeeld omdat een medewerker geen genoeg neemt met een regeling. Of een werkgever uit principiële overwegingen het oordeel van de rechter wil.”

Die rechters geven er de voorkeur aan dat partijen samen tot een oplossing komen. “Bij een vertrouwensbreuk tussen werkgever en werknemer is mediation een vereiste, alvorens een gang naar de rechter wordt gemaakt. Is dat niet gebeurd dan wordt een ontbindingsverzoek vaak afgewezen.”

NIEUWE UITSTRALING

Naast Dies Siegers, Saskia Le Noble, Heleen Dammingh en Hanneke Klinckhamers bestaat het Van Bladel-team uit de advocaten Liesbeth Zwitterlood, Steven Bergwerff en Floris Meinardi en een aantal werkstudenten die het werk combineren met hun rechtenstudie. “2024 is een lustrumjaar voor Van Bladel. Dat is gevierd met een gezamenlijke trip naar de sneeuw,” zegt Klinckhamers. “Het lustrum is ook aanleiding om de uitstraling van het kantoor aan te pakken, met een nieuw logo plus een frisse look and feel voor de website.”

INGRIJPENDE GEVOLGEN

De inzet van de Van Bladel-advocaten is een afspiegeling van wat speelt in de samenleving. “Zo zien wij de laatste jaren een sterke stijging van zaken over grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer,” aldus Klinckhamers. Door alle publiciteit over dit onderwerp is de drempel om klachten te melden lager. “Ongewenst gedrag raakt tal van aspecten en heeft ingrijpende gevolgen, zowel voor de betrokken personen als voor een organisatie. Iemand die beschuldigd wordt, draagt dat vaak de rest van het leven met zich mee. Daarom vereisen dergelijke procedures grote zorgvuldigheid.” Werkgevers beschikken vaak wel over protocollen en klachtenregelingen. “Maar die zijn lang niet altijd up-to-date. Daarom is het goed om de bestaande procedures regelmatig tegen het licht te houden.”

CONCURRENTIEBEDING REËEL?

Ook de krappe arbeidsmarkt raakt de juridische praktijk. “Bedrijven kapen regelmatig medewerkers bij elkaar weg,” ziet Dammingh. “Als gevolg daarvan is het aantal rechtszaken



over toepassing van het concurrentiebeding sterk toegenomen.” Of zo’n beding reëel is, hangt sterk af van iemands functie. Ook de duur en geografische reikwijdte luisteren nauw. Er is nieuwe wetgeving in voorbereiding die het gemakkelijker moet maken om over te stappen naar een andere werkgever. Want een concurrentiebeding is niet bedoeld om personeel te binden, maar om je bedrijf te beschermen tegen concurrentie.”

ONACCEPTABELE KLOOF

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deed het CBS onderzoek naar loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Die zijn nog altijd aanzienlijk. In het bedrijfsleven verdienen vrouwen voor vergelijkbaar werk gemiddeld bijna 7% minder dan mannen, bij de overheid bijna 2%. “Demissionair minister Van Gennip vindt dit terecht onacceptabel en wil de loonkloof sneller dichten,” zegt Klinckhamers. De minister zet in op bewustwording en werkt aan invoering van de Europese richtlijn loontransparantie. “Vanaf 250 medewerkers worden werkgevers verplicht regelmatig te rapporteren over hun beloningsbeleid. Blijft dit achterwege dan kan de arbeidsinspectie handhaven.” Alleen al het openbaar maken van deze informatie zal werkgevers in beweging brengen, is de verwachting. “Het kan gevolgen hebben voor het imago van een organisatie en zegt iets over het perspectief dat zij potentiële nieuwe medewerkers bieden.”

KENNIS DELEN

Ook over dit onderwerp informeert Van Bladel haar klanten proactief. “Zowel vanuit een vakinhoudelijke drijfveer als om bij te dragen aan de bewustwording over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Hopelijk triggert dit organisaties om hiermee aan de slag te gaan.”

Het delen van kennis gebeurt op verschillende manieren: via artikelen en blogs, workshops en seminars. “In coronatijd vaak noodgedwongen online, nu treffen we elkaar gelukkig ook weer fysiek. Binnenkort wordt ons kantoor aan het Wilhelminapark uitgebreid met een grote ruimte die zich uitstekend leent voor seminars en rondetafelbijeenkomsten.”

ALERT OP AI

Beide advocaten zien een prima perspectief voor hun vak én het kantoor. “De arbeidsrechtproblematiek blijft omvangrijk en complex,” weet Dammingh. “Daarbij zijn we alert op ontwikkelingen die het vak kunnen beïnvloeden. Neem AI, dat zowel kansen als bedreigingen met zich meebrengt. Het zal ook onze werkomgeving raken.” Met nieuwe technologie kunnen bepaalde zaken verder geautomatiseerd worden; denk aan het opstellen van contracten. “Maar arbeidsrecht is en blijft toch vooral mensenwerk,” stelt Klinckhamers. “Kwesties zijn specifiek en ook de communicatie met klanten vraagt telkens om maatwerk. Vandaar dat wij de komende jaren ook in menskracht verder willen groeien.”



KOPLOPERS IN HOUTBOUW

Om de wereld leefbaar te houden voor toekomstige generaties, moet de opwarming worden tegengegaan en de CO2-uitstoot naar beneden. In een tijd waar energie duurder wordt, de prijs stijgt van traditionele energie-intensieve bouwmaterialen zoals staal en beton en de bouwvrijstelling voor stikstof is vervallen, lijkt bouwen onmogelijk te worden.

Wij zien kansen voor vernieuwing, maar maak eerst gebruik van wat er is, verbeter waar mogelijk, en breid uit waar het moet. In al deze stappen is hout een kansrijk materiaal zonder het milieu extra te belasten. Wij ontwerpen om verantwoord te bouwen, op een lichtere, schonere manier, meer nauwkeurig, minder afval, met minder zwaar materieel, biobased en daarmee niet uitputtend, maar hernieuwbaar, kortom: Bouwen in hout!

Deelt u deze ambitie of bent u benieuwd naar de mogelijkheden die houtbouw voor u biedt?

nieuwe
architecten



Foto: Leonard Walpot



Foto: Daisy Fotografie

Wouter Koolmees, president-directeur NS en lid
Economic Board Utrecht

Michiel Dijkman, directeur Economic Board
Utrecht

“SPREIDING WOON- WERKVERKEER: NOODZAAK VOOR UTRECHT EN NEDERLAND”

De regio Utrecht verbindt de Nederlandse landsdelen en telt zelf meer dan 800.000 banen. De regio Utrecht vormt het kloppende hart van Nederland, ook van het spoor. Dat betekent dat heel Nederland profiteert van iedere verbetering die we in onze regio voor elkaar krijgen. Wat ons betreft zou een van die verbeteringen het spreiden van medewerkers moeten zijn. Wij geloven erin dat we daarmee landelijk impact maken.

Thuiswerken heeft na corona wortel geschoten. Reizigersaantallen op woensdag en vrijdag zijn teruggelopen omdat mensen dan thuis aan de keukentafel of op zolder werken. En als ze dan op dinsdag en donderdag naar kantoor gaan, dan zullen ze er op tijd zijn ook. Dat zorgt op die dagen tussen 08h15 en 09h00 voor een zeer heftige spits. Herkenbaar? Waarschijnlijk wel. En bedenk dan dat het aantal reizigers de komende jaren alleen maar gaat toenemen.

De verwachting is dat er in 2040 tot 40 procent meer reizigerskilometers met de trein zullen zijn. Een kwart van al die reizigers reist dagelijks via Utrecht en van die reizigers stapt vijftien procent in of uit op Utrecht Centraal. Dat wordt dus nog drukker. Stel dat we die piek wat meer over de week en over de dag zouden kunnen uitsmeren? Dan hebben reizigers een comfortabelere reis en kan NS haar treinen en collega's veel efficiënter inzetten. Het mes snijdt dan aan twee kanten: win-win.

Utrecht staat bekend als Heart of Health. Daarom is het in het belang van Utrechtse werknemers en werkgevers dat de bereikbaarheid van de regio Utrecht optimaal is. Economic Board Utrecht neemt daarom, gesteund door de NS, het initiatief voor een Utrechtse werkgeversaanpak om de piekdruktes in het woon-werkverkeer aan te pakken.

De oplossing voor het verminderen van de drukte in de trein ligt namelijk binnen handbereik. Door specifieke maatregelen te nemen – zoals eerder beginnen, later afspreken of vergaderingen ook een keer op woensdag te plannen – kan de hyperspits te lijf worden gegaan. Een verlaging van een bescheiden 5 procent op dinsdag- en donderdagochtend tussen 08h15 en 09h00 is echt al een wereld van verschil.

Organisaties als ProRail, VodafoneZiggo en de gemeente Utrecht experimenteren hier al mee. De voorlopige resultaten zijn hoopvol! De komende maanden komen werkgevers in de regio daarom met een gezamenlijk initiatief. Aan alle bedrijven is onze oproep nu: doe mee! Deel uw inzichten en werk samen aan een oplossing. Samen werken en beter spreiden leidt tot vlotte en duurzame mobiliteit voor iedereen. Zo profiteert heel Nederland van de Utrechtse oplossingen.



Rethink your office

“Bedrijven beseffen dat het anders moet en kan”

Arnoud Zweedijk - Desque

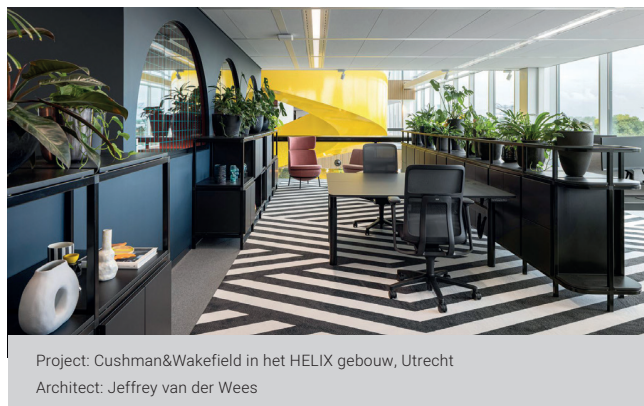
Fotografie: OnderNamen / Menco Rijnalda

Het kantoor als ontmoetingsplek, voor informele gesprekken met collega's, om samen projecten te begeleiden in afgesloten ruimtes of met een groep collega's conferenties te volgen op een groot scherm. De functie en inrichting verandert. Samen met de architect creëren we de juiste balans tussen functionaliteit en design. Waarbij er steeds vaker gekozen wordt voor een hybride kantoorinrichting.

In een hybride kantoorinrichting zijn er verschillende soorten werkplekken beschikbaar, zoals individuele werkstations, vergaderruimtes, informele samenwerkingsruimtes en gemeenschappelijke ontmoetingsruimtes. Deze inrichting is bedoeld om medewerkers keuzevrijheid en flexibiliteit te bieden bij het kiezen van de meest geschikte werkplek voor hun taken en behoeften. Bij het hybride inrichten van een werkomgeving wordt er ook ingespeeld op de mogelijkheid om zowel op kantoor als vanuit huis te werken.

We denken goed na over wat wij de volgende generatie willen meegeven en nalaten

De interieurbranche en kantorenmarkt speelt een belangrijke rol in het welzijn van mens, natuur en omgeving. Het gesprek over de transitie van een wegwerpmaatschappij naar een duurzame economie voert Desque al jaren. Onder het credo “het gesprek over morgen voeren wij graag vandaag met u” heeft Desque een duidelijk beeld van de markt, maatschappij en mogelijkheden gevormd.



Project: Cushman&Wakefield in het HELIX gebouw, Utrecht
Architect: Jeffrey van der Wees

Duurzame werkomgevingen richten we steeds vaker circulair in

Circulaire kantoorinrichting gaat verder dan alleen het fysieke aspect van meubels en apparatuur. Het omvat ook een bewuste benadering van energiegebruik, waterbesparing, het verminderen van de ecologische voetafdruk en het bevorderen van een gezonde en duurzame werkomgeving. Desque heeft samen met haar partners de kennis voor u in huis.

Desque is projectinrichter voor het midden- en grootbedrijf. Vanuit de kantoren Eindhoven en Rotterdam werken wij voor zowel internationale als nationale opdrachtgevers.

www.desque.nl





Roy Sijgers en Peter Lagerweij

NIEUWE UTRECHTSE BUSINESS-CLUB MET FOCUS OP DUURZAAM ONDERNEMEN

Voor ondernemers met een passie voor duurzaamheid is er nu een ideale ontmoetingsplaats om gezamenlijk te werken aan een betere wereld. Business Open Duurzaam Utrecht is dé community die specifiek gericht is op ondernemers met een duurzame missie.

Een club die zich exclusief richt op ondernemers die actief zijn op het gebied van duurzaamheid. Duurzaam ondernemen omvat niet alleen milieuaspecten maar ook sociale en persoonlijke verantwoordelijkheid. De sleutelkwalificatie om lid te worden is dat de inzet en concrete acties aantonen dat de ondernemer daadwerkelijk bijdraagt aan een betere wereld.

Business Open Duurzaam Utrecht is een initiatief van Roy Sijgers van Green Badger Mindset & Sales vanuit de overtuiging dat veel synergie te halen valt uit het samenbrengen van op duurzaamheid gerichte ondernemers. Mede-grondleggers zijn Peter Lagerweij van drukkerij Libertas Pascal en Maxime van der Maesen van videoproducent VanSelfie.

De club startte 8 maart op Golfclub Kromme Rijn. Gedurende twee maanden worden zes inspirerende kennismakingsessies georganiseerd waar ondernemers kunnen toetreden en zo hun branche kunnen claimen. Net als bij andere Business Open-clubs geldt hier ook branche-exclusiviteit.

Na de sessies is er de mogelijkheid een rondje golf te spelen om elkaar beter te leren kennen en nieuwe innovatieve ideeën op te doen.

Duurzame ondernemers die willen bijdragen aan een betere wereld kunnen zich aanmelden voor een kennismakingsessie via www.businessopen.nl/netwerkclubs/utrecht/duurzaam-utrecht of contact opnemen met Roy Sijgers via roy@greenbadger.nl.

WOUDENBERG MEEST GEËLEKTRIFICEERDE GEMEENTE VAN UTRECHT

Duurzaamheidsplatform Slimster ontwikkelde de Eco-Electric Index (EEI). Hiermee wordt duidelijk hoe een gemeente presteert als het gaat om elektrificatie. Voor deze EEI berekent Slimster hoeveel CO₂-uitstoot een gemiddeld huishouden voorkomt met de investering in zonnepanelen, een warmtepomp en een elektrische auto. Deze laatste weegt voor 25 procent mee, zonnepanelen en een warmtepomp krijgen beide een aandeel van 37,5 procent toebedeeld.

Met een EEI van 5,3 mag Woudenberg zich volgens Slimster de meest geëlektrificeerde gemeente van Utrecht noemen. Ook Houten en Vijfheerenlanden scoren hoog. In De Bilt en IJsselstein is nog werk aan de winkel.



Foto: MRA-Elektrisch

35.000 NIEUWE PUBLIEKE LAADPUNTEN

De komende vier jaar komen er in de provincies Utrecht, Noord-Holland en Flevoland maximaal 35.000 publieke laadpunten bij. Daarvoor deed MRA-Elektrisch voor 74 gemeenten een aanbesteding. Shell ubitricity, Vattenfall InCharge en TotalEnergies gaan de laadpalen plaatsen, beheren en exploiteren. De eerste palen kunnen vanaf medio 2024 op straat staan. De drie concessiewinnaars onderscheiden zich onder meer met hun ideeën voor functionaliteit en ontwerp van de laadpaal. De nieuwe uitvoering neemt minder plek in en past in het straatbeeld. Gemeenten kunnen kiezen voor een specifieke kleur. Slim laden is standaard bij de nieuwe publieke palen. Dit betekent dat vooral wordt geladen als het rustiger is op het elektriciteitsnet, op momenten dat veel groene stroom wordt opgewekt en de stroomprijs laag is. Dit gebeurt automatisch waardoor automobilisten er niets van hoeven merken. Dankzij slim laden wordt de laadsessie verschoven naar een gunstiger tijdstip: bijvoorbeeld van de avond naar midden in de nacht. De laadpaalexploitanten laten e-ridders hier via variabele laadtarieven van meeprofiteren.

André van Schie: "Het schaakspel is een metafoor voor strategie en anticiperend vermogen, onmisbaar in de politiek." (Foto Angeliek de Jonge)



SAMENWERKEN RODE DRAAD VOOR GEDEPUTEERDE ANDRÉ VAN SCHIE

“ONDERNEMERS; ZOEK ELKAAR OP”

Als gedeputeerde met mobiliteit, economie en digitalisering in portefeuille schaakt André van Schie op verschillende borden. Daarbij heeft hij zowel oog voor de lange termijn als voor concrete knelpunten, met netcongestie als actueel voorbeeld. “Dit belemmert de bedrijvigheid en frustriert onze maatschappelijke ambities. Daarom is het zaak, succesvolle oplossingen zo snel mogelijk op te schalen. Samenwerking is ook hierbij cruciaal.”

Na acht jaar als gemeenteraadslid in Utrecht maakte VVD'er André van Schie in 2019 de overstap naar de provincie Utrecht. Hij werd er fractievoorzitter en trad na de verkiezingen van 2023 aan als gedeputeerde. “De provincie is een schakel tussen gemeenten en het rijk, bijvoorbeeld bij grootschalige mobiliteits- en infraprojecten. Samenwerking is daarbij het sleutelwoord. Zo is er frequent overleg met onder meer wethouders, vertegenwoordigers van de U16, Foodvalley en regio Amersfoort. Door onze brugfunctie kan ik ondernemers en lokale bestuurders verbinden. Of mij bij een ministerie hard maken voor een gemeentelijke kwestie.”

FEELING HOUDEN

De rol als verbinder bij publieke taken brengt het provinciebestuur ook dichtbij inwoners. “Bijvoorbeeld bij mobiliteit; als een bus of sneltram onverwacht uitvalt, merken mensen direct de gevolgen.” En geven blijk van hun ongenoegen. “Een goede zaak. Zo hoort democratie te werken.”

Het is essentieel dat bestuurders zich bewust zijn van wat leeft in de samenleving, stelt Van Schie. “Dat geldt ook voor de gang van zaken in onze eigen organisatie. Daarom ga ik elke vrijdag afwisselend op werkbezoek bij regionale bedrijven en loop mee met de provinciale operatie: een wegingspecteur, de

NOODZAAK EN VERDIENMODEL

De provincie heeft veel aandacht voor circulariteit. “Die focus wordt breed gedragen door Provinciale Staten,” zegt Van Schie. “Een van de speerpunten daarbij is het ontwikkelen van een toekomstgerichte regionale economie. We bevinden ons bij circulariteit nu op een kantelpunt. Soms is de rol van de overheid nog onmisbaar, op andere gebieden neemt de markt het over. Circulariteit heeft zeker een verdienmodel. Maar bovenal is er een dringende noodzaak, helder verwoord door wethouder Marco Verloop van Veenendaal: als we niet circulair werken, wordt het ondernemerschap beperkt door wat de aarde bieden kan.”

buurtbus of monteurs op de tramremise. Zo houd ik feeling met onze opgaven.”

MUST

De nieuwe openbaar vervoer-concessie is een hot item voor de provincie. “De inschrijving voor de periode 2025-2035 is onlangs gesloten. Alle vijf mogelijke vervoerders uit Nederland hebben zich gemeld om het Utrechtse ov uit te voeren. In de loop van dit jaar wordt duidelijk wie de concessie mag uitvoeren. De ambities daarbij zijn hoog: betaalbaar én nog beter beschikbaar ov in de hele provincie. De combinatie van fijnmazigheid en kostenefficiëntie is uitdagend. Maar als we de druk op het wegennet willen verminderen, is hoogwaardig openbaar vervoer een must.”

AANTREKkelijk ALTERNATIEF

Openbaar vervoer speelt ook een belangrijke rol bij het alternatief van de regio Utrecht voor verbreding van de A27. Eerder nam het rijk hierover een Tracébesluit dat op veel weerstand stuit. Om een kostbare en ingrijpende aanpassing te voorkomen, wordt in het regionale alternatief de maximumsnelheid verlaagd naar 80 km/u. Hierdoor passen meer rijstroken op de bestaande snelweg. Ook wordt het verkeer beter verdeeld over de wegen rond Utrecht. “Het gezamenlijke plan wordt breed gedragen,” weet Van Schie. “Belangrijk daarbij is dat autoverkeer op lokale en regionale wegen minder hard groeit, terwijl meer gebruik wordt gemaakt van de fiets en het openbaar vervoer. Dit maakt het alternatief aantrekkelijk voor gemeenten en regionale bedrijven.”

CRUCIALE NOORDELIJKE RANDWEG

Het rijk is nu aan zet. “De Raad van State spreekt zich nog uit over het Tracébesluit. Verder moet het ministerie veel belangen afwegen en is over de visie van een nieuw kabinet geen zinnig woord te zeggen. Maar de huidige impasse mag niet te lang duren.” Datzelfde geldt wat Van Schie betreft voor de Noordelijke Randweg Utrecht (NRU). “Al in 2010 is een akkoord hierover bereikt maar nog altijd is er niets gebeurd. Het landelijke budget voor de NRU staat on hold. Maar in alle opties voor de A27 is verbetering van deze verbinding met de A2 cruciaal. Ik zal er alles aan doen om dit dossier in beweging te krijgen.”

TOEGANG TOT TALENT

De filevorming en vertragingen op regionale snelwegen hangen samen met Utrechts centrale ligging. “Die zorgt voor lasten en lusten, want het is ons belangrijkste sterke punt. Woon je hier dan is driekwart van Nederland binnen het uur bereikbaar. Omgekeerd is iemand binnen een uur op zijn of haar werkplek in Utrecht. Daarmee hebben bedrijven toegang tot enorm veel talent. De centrale ligging draagt in sterke mate bij aan de kracht van de regionale economie.”

KEUZES

Al jarenlang scoort Utrecht hoog als Europa's meest competitieve regio, met in de recente ranglijst zelfs opnieuw een eerste plek. “Dit uitgangspunt zorgt ervoor dat we keuzes kunnen maken bij de ruimte voor bedrijvigheid. Kernthema's uit de Regionale Economische Agenda – gezondheid, duurzaamheid en digitalisering – zijn daarbij leidend, met de nadruk op innovatie. Deze aspecten leveren een belangrijke bijdrage aan de grote maatschappelijke opgaven waarvoor wij staan.”

GOED GELAND

De regio Utrecht draagt haar sterke punten uit onder de noemer Heart of Health. Hierbij gaat het om gezondheidszorg, medische en biotechnologie, waardevolle digitalisering en earth – alles wat bijdraagt aan een gezonde, toekomst- en klimaatbestendige leefomgeving. “Over het algemeen is dit label goed geland in de regio. Wel merk ik dat de speerpunten onder het mkb nog weinig bijval krijgen. Daarom moeten we deze blijven verduidelijken. Want de onderwerpen raken ook een timmerbedrijf dat circulair bouwen omarmt. En helpen de maakindustrie om hun impact op de leefomgeving te beperken. Bedenk ook dat veel ondernemers via hun bedrijfsketen een link hebben met de kernthema's.”

LOF VOOR DIJKSMA

Heart of Health is ontwikkeld door de Economic Board Utrecht. Als gedeputeerde maakt Van Schie deel uit van dit netwerk van regionale topbestuurders uit bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid. Voorzitter is

burgemeester Sharon Dijksma. “Zij vervult die rol met verve. Intern, bij het verbinden en committeren van belanghebbenden. Maar zeker ook extern als boegbeeld van de regio in Den Haag en daarbuiten. Hiervoor verdient zij alle lof.”

“WE BEVINDEN ONS BIJ CIRCULARITEIT OP EEN KANTELPUNT.”

De bestuurders van grote bedrijven en organisaties die lid zijn van de EBU vertegenwoordigen samen de helft van alle regionale werkgelegenheid. “Dit zorgt voor een forse lobbykracht. Vergeet echter niet dat het mkb verantwoordelijk is voor een kwart van alle banen. Daarom is het belangrijk dat ook hun stem vertegenwoordigd is in de EBU. Het netwerk staat daarvoor open; een goede zaak.”

WAARDE BEWEZEN

Tot vier jaar geleden was Utrecht de enige provincie zonder regionale ontwikkelingsmaatschappij. “Sindsdien heeft ROM Utrecht Region haar waarde al nadrukkelijk bewezen,” stelt Van Schie. “In korte tijd is een professionele organisatie opgebouwd met een breed netwerk en veel impact.”

De ROM ondersteunt bedrijven bij innoveren, investeren en internationaliseren, met de kernthema's uit de Regionale Economische Agenda als leidraad. “Dit helpt om focus te houden en voorkomt dat de aandacht versnipert. Zo laat de ROM niet alleen het zakelijk ecosysteem groeien maar zorgt ook voor meer jonge, innovatieve bedrijven.”

TOPPRIORITEIT VOOR NETCONGESTIE

Dat alertheid altijd geboden is, bleek toen netcongestie een rem zette op de economische ontwikkeling. “De impact van het overvolle stroomnet heeft iedereen overvallen. Netcongestie belemmert de bedrijvigheid en beperkt onze groeiopgaven, zowel bij woningbouw als waar het gaat om nieuwe ruimte voor bedrijven. Ook frustrert de congestie de maatschappelijke ambities. Daarom heeft het onderwerp topprioriteit binnen het college van Gedeputeerde Staten. Omdat netcongestie veel onderwerpen raakt – energietransitie, financiën, economie – trekken mijn collega's en ik samen op. Daarbij realiseren we ons terdege dat ook ongebruikelijke maatregelen nodig zijn.”

DRIE KEER DE AARDE ROND

Provincie Utrecht wil aandeelhouder worden van netbeheerder Stedin. “Het geeft ons de kans mee te denken en mee te beslissen. Stedins opgave is duidelijk maar de noodzakelijke



André van Schie (54) studeerde cognitieve kunstmatige intelligentie aan de Universiteit Utrecht. Hij was werkzaam als directeur van Museumwerf Vreeswijk en adviseerde organisaties in de kunst- en cultuursector. Eerder was hij directeur van een adviesbureau op het gebied van milieu, veiligheid en duurzaamheid. Ook had Van Schie diverse commissariaten en voorzitterschappen.

“Op een klein gebied is de variatie in deze provincie enorm.” (Foto Ed van Rijswijk)

18

verzwaren van het energienet kost tijd. De komende jaren worden kabels aangelegd met een lengte die drie keer de aarde omspant. Een enorme operatie, ook door de benodigde grondstoffen. Er wordt niet genoeg koper gedolven om aan de wereldwijde vraag te voldoen.”

Tot het energienet voldoende is versterkt, zijn andere oplossingen nodig. “Daarbij is het zaak van elkaar te leren en succesvolle oplossingen zo snel mogelijk op te schalen. Bijvoorbeeld door op bedrijventerreinen energieaansluitingen en opgewekte stroom te delen. Met dit doel zijn steeds meer energiecoöperaties in voorbereiding.”

OPROEP AAN BEDRIJFSLEVEN

Elk nadeel heeft zijn voordeel. “De organisatiegraad op bedrijventerreinen is voor verbetering vatbaar. Netcongestie jaagt nu deze samenwerking aan,” ziet Van Schie. Ondernemers zijn hierdoor beter voorbereid op de toekomst. “Want samenwerking is niet alleen aan de orde bij netcongestie. Ook voor onderwerpen als bereikbaarheid, duurzaamheid en de gevolgen van klimaatverandering geldt: geen enkele ondernemer kan ze alleen oplossen. Daarom een nadrukkelijke oproep aan het regionale bedrijfsleven: zoek elkaar op, ga de samenwerking aan. De provincie ondersteunt met aanjagers die met bedrijven op een terrein aan de slag kunnen om een

geschikte organisatievorm te vinden en toe te passen. De provincie werkt zo samen met het bedrijfsleven aan werklandschappen van de toekomst.”

REGIONAAL TALENTFONDS

De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan, constateert ook Van Schie. “Sommige sectoren kampen met een aanhoudend tekort aan medewerkers. Naast het kwantitatieve aspect moeten we er ook voor zorgen dat de beroepsbevolking beschikt over de juiste vaardigheden. De rol van de provincie is die van aanjager en verbinder, bijvoorbeeld bij het te vormen Regionaal Talentfonds. Dit fonds bundelt financiële middelen voor het om- en bijscholen van medewerkers en werkzoekenden. Dit is nodig om bestaande functies goed te kunnen blijven vervullen maar ook om in een andere sector met meer perspectief aan de slag te gaan. Hiermee versterken we de arbeidsmarkt en worden tekortsectoren geholpen.”

MIT

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt raken het derde thema in Van Schie's portefeuille: digitalisering. “Met name voor het mkb liggen er nog veel kansen om medewerkers taken uit handen te nemen en zo het schaarse menselijk kapitaal efficiënter in te zetten. De provincie ondersteunt daarbij door kennis te

delen en innovatie aan te jagen.”

Subsidies kunnen daarbij helpen. “Actueel voorbeeld is de MKB Innovatiestimulering Regio en Topsectoren, kortweg MIT. Onlangs is een nieuwe ronde van deze subsidie opengesteld. Hiermee kunnen ook kleinere ondernemers stappen zetten om te innoveren.”

KERNWAARDE BEWAKEN

Bij zijn afscheid als gemeenteraadslid ontwikkelde Van Schie een Utrechts schaakspel. Uiteraard met rode en witte stukken, waaronder iconen als nijntje en Sint Maarten. “Het spel is een metafoor voor strategie en anticiperend vermogen, onmisbaar in de gemeentepolitiek. Dat geldt natuurlijk ook voor de provincie.”

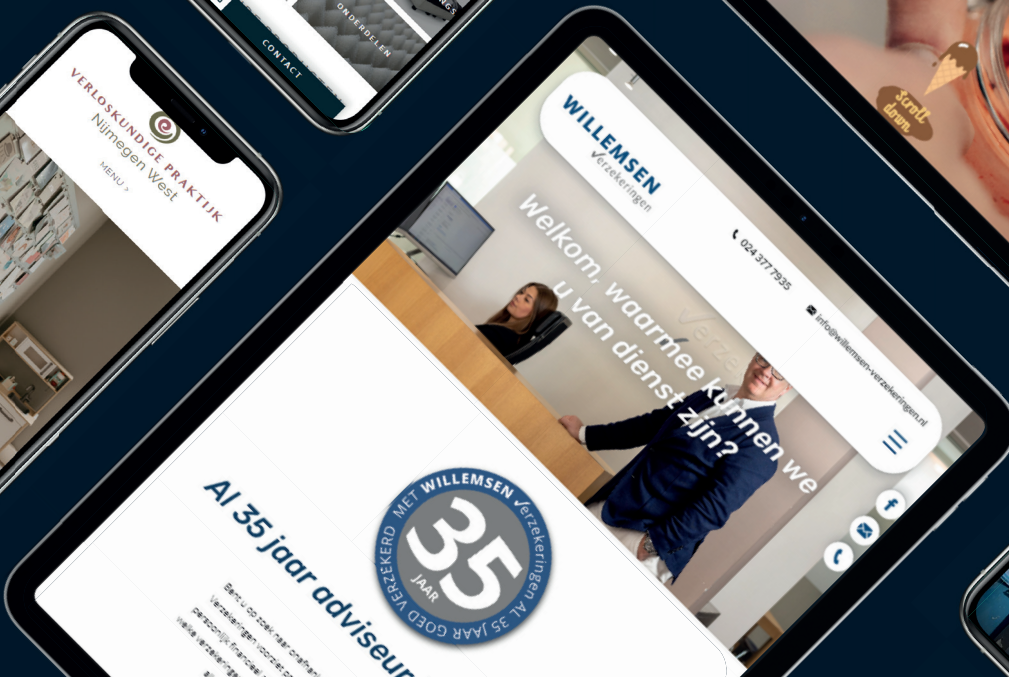
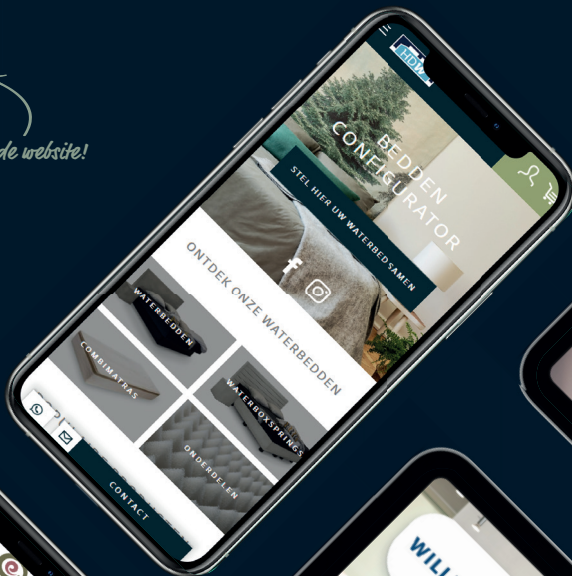
Eerder maakte Van Schie een spel waarmee mooie plekken in deze regio ontdekt kunnen worden. “Op een relatief klein gebied is de variatie enorm. Je vindt hier een bruisende locatie als het Utrecht Science Park waar tienduizenden mensen studeren, onderzoek doen en werken met letterlijk 50 meter verderop een prachtig, verstillend landschap. De opgave is om dat zo te houden, om deze kernwaarde te bewaken in een dichtbevolkte en economisch vitale regio. Daar wil ik naar vermogen aan bijdragen.”

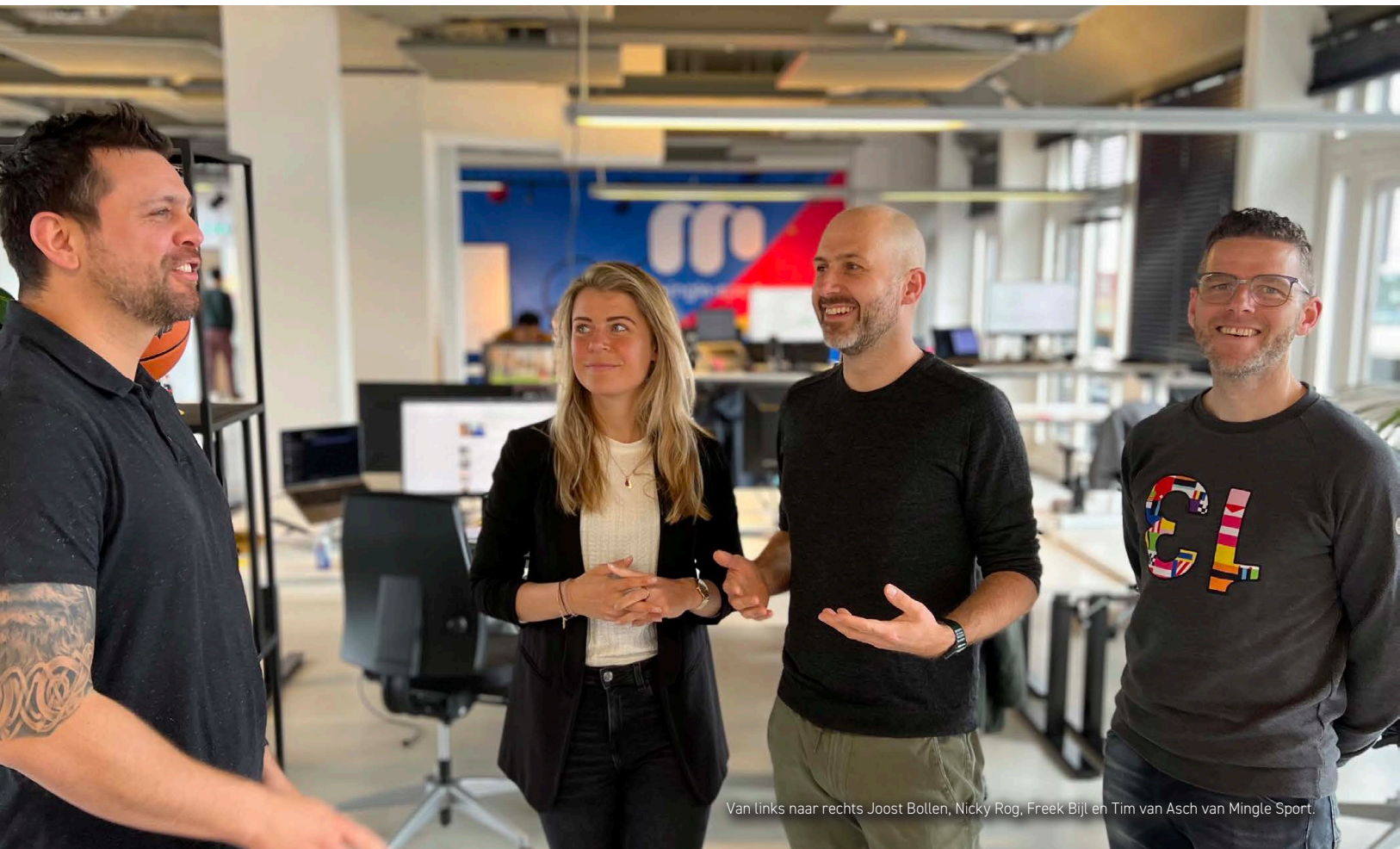
» Toe aan een nieuwe website?

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



Check de website!





Van links naar rechts Joost Bollen, Nicky Rog, Freek Bijl en Tim van Asch van Mingle Sport.

ANALYTISCHE EN ANIMERENDE APP MINGLE SPORT WEET RABOBANK TE OVERTUIGEN

BALSPORTEN ONDER EEN DIGITALE LOEP

Meer dan drie miljoen euro is erin geïnvesteerd en na drie jaar ontwikkeling moet deze zomer het verdienmodel op gang komen. Mingle Sport noemt zichzelf de 'Strava van de balsporten' en heeft de potentie om internationaal groot te worden. Daar geloven niet alleen CEO Freek Bijl en de vier co-founders in, maar ook de financiers - waaronder Rabobank - die het krachtig onderbouwde verhaal van de analytische en animerende app tot zich namen.

Prestaties meten en statistieken bijhouden lijkt een maatschappijbrede hobby geworden, net als het delen van mooie momenten via sociale media. Exact die elementen vormen het fundament van Mingle Sport. "Kijk naar het succes van Strava, de app voor hardlopers en wielrenners," zegt Freek Bijl. "Het frustreerde ons in zekere mate dat zoiets niet voor balsporten

bestond. Ja, wel voor profs, maar niet op hobbyniveau. Hoe gaaf is het voor jezelf of de directe omgeving om doelpunten die je scoort te vereeuwigen? Om inzage te krijgen in hoe je presteert ten opzichte van andere wedstrijden en medespelers? Wie geeft de meeste assists? Wie is het meest aanwezig tijdens trainingen?"

GEWELDIGE BEELDEN

In 2021 ging een klein, fanatiek team van developers aan de slag. "We stonden voor een uitdaging, want hoe bouw je al die statistieken op? Enerzijds op basis van user generated data, dus wat gebruikers vastleggen en invoeren, onder andere via wearables. Daarnaast registreren wat op het veld gebeurt. In dat kader geloven wij in

optical tracking aan de hand van video-opnamen waarop je de bal en de spelers in actie ziet. Die leveren niet alleen data op maar ook geweldige beelden om via de app te delen met je omgeving.”

KUNSTMATIGE INTELLIGENTIE

Mingle Sport valt daarmee zonder meer in de categorie sociale media. Helemaal van deze tijd en over de animo behoeft daarmee geen twijfel te bestaan. Alleen is het knap ingewikkeld om bij balsporten de talrijke bewegingen in het veld naar bruikbare en zuivere data te converteren. “Voor het opnemen hebben we de meest toegankelijke oplossing gekozen,” legt Bijl uit. “Iedereen draagt een mobiele telefoon bij zich met vrijwel altijd twee of drie fatsoenlijke camera’s. Stafleden, reservespelers, ouders, vrienden of andere supporters kunnen opnamen maken, wat nu al op gigantische schaal gebeurt. Kijk maar naar wat op Instagram gedeeld wordt, vaak compleet met een matchcard die de opstelling en uitslag van de wedstrijd laat zien. Zulke beelden van momenten plus de user generated data die binnenstromen in de Mingle Sport-app verwerken wij. Met behulp van kunstmatige intelligentie halen we er waardevolle informatie uit. Maar denk niet dat dit even een kwestie is van een druk op de knop. Om AI-technologie te laten werken, zal de mens deze moeten voeden. Vandaar dat er inmiddels vijftien developers op dit project zitten.”

HELDER VERDIENMODEL

In feite legt Mingle Sport een offline-spel onder een digitale loep. Bijl: “Het ‘gamificeren’ van iets in een fysieke ruimte maakt het zo leuk voor de deelnemers en mensen uit hun omgeving. In elk team zit een gezonde competitie, in elk individu ook. Als je prestatiegerelateerde ranglijsten maakt en daar eventueel een digitaal beloningssysteem aan hangt, motiveer je de spelers om meer uit hun spel te halen en vaker naar de training te komen. Stemmen kan ook. Dit is immers een sociaal medium.”

Het verdienmodel hebben de CEO en zijn co-founders helder voor ogen. “Dit kwartaal lanceren we een premiumvariant. Eerst als pilot, later dit jaar gevolgd door de officiële versie. Gebruikers die voor 2,99 euro per maand een abonnement afsluiten, krijgen toegang tot veel meer statistieken, betere content en de mooiste opnamen. Daarnaast gaan we ons straks focussen op sponsoring, op brandpartnerships. Waar vroeger de lokale bakker op het reclamebord langs de lijn stond, zitten nu de meeste ogen op digitale uitingen. Dat kun je natuurlijk perfect koppelen aan challenges en scores. ‘Dit doelpunt wordt mede mogelijk gemaakt door Rabobank,’ zeg maar. De data die de app verzamelt, maken het mogelijk doelgroepgericht te sponsoren.”

RABOBANK INNOVATIELENING

Bijl noemt niet toevallig Rabobank, want dat is één van de partijen die de kansrijke businesscase van Mingle Sport onderschrijft en op grond daarvan recent een Innovatielening (zie kader) verstrekke. “Sinds onze start in 2021 zit er al meer dan drie miljoen euro in het project, voor negentig procent aan menselijke kosten. We hebben het in het begin zelf gefinancierd en daarna via ons netwerk angel investors weten te interesseren. Inmiddels staan we aan de vooravond

van de derde investeringsronde. Het ziet er goed uit: het concrete toekomstige verdienmodel en het feit dat wij alles met data kunnen staven, schept vertrouwen. Zo ook bij Rabobank, dat ons een Innovatielening wilde verschaffen onder voorwaarde dat wij de tweede ronde zouden behalen. Een mooie plus, met als meer dan prettige bijkomstigheid dat we er geen aandelen tegenover hoeven te stellen. Het proces van de aanvraag verliep op een degelijke manier, zoals je dat van een bank verwacht, maar ook snel en efficiënt. Onze vaste contactpersoon Jeroen Ekkel denkt heel constructief mee, zonder ons teveel af te leiden van de dagelijkse dingen. We hebben immers alle aandacht nodig bij het ontwikkelen van de technologie en het vermarkten van onze app. De doorbraak duurt niet lang meer.”

DOORSLAGGEVENDE FACTOREN

Jeroen Ekkel, start & scale up banker bij Rabobank voor de regio's Utrecht en Gelderland-Zuid, schetst de motivatie om aan Mingle Sport een Innovatielening te verstrekken. “Nadat ik de ingestuurde stukken positief had beoordeeld, mochten de founders een pitch houden voor de IFR-commissie*. Overtuigende elementen waren de schaalbaarheid van de techniek met de potentie tot groei in binnen- en buitenland, de thematiek van sport, vitaliteit en maatschappelijke betrokkenheid en het gebruik van kunstmatige intelligentie om meer performance uit sport te halen. Daaruit valt op te maken dat wij als bank verder kijken dan alleen risicocalculatie. We beoordelen een bedrijf dat een Innovatielening aanvraagt op het team, het product, de markt, het businessmodel en de financiën. Ook nemen we het ‘Rabobank-alignment’ in ogenschouw: raakvlakken met onze kernwaarden, namelijk duurzaam ondernemen, diversiteit, inclusiviteit en klimaattransitie. Het betreft een achtergestelde lening ter hoogte van minimaal 25.000 en maximaal 150.000 euro, aflossingsvrij voor de eerste twee jaar. Deze verstrekken we uitsluitend aan startups, dus startende ondernemingen met een innovatief karakter. Dat gebeurt in een fase waarin het bedrijf nog geen omzet binnenhaalt, hooguit vanuit een pilot. De bank vraagt geen aanvullende zekerheden en daarmee praat je dus over een vorm van risicokapitaal. Daarbij kijken we wel naar de ‘technical readiness’ die minimaal vijf op een schaal van negen moet bedragen. Kortom, het product bevindt zich ongeveer halverwege de ontwikkelingsfase. Bovendien moet er een concreet vooruitzicht zijn op betalende klanten.”

*Innovatie Fonds Rabobank

Meer informatie:
www.mingle.sport
www.rabobank.nl/bedrijven/startups-en-scale-ups

“Gezond ouder worden is echt een cadeau”



Onderneemster Femke van den Berg (52) is tekstschrijver en woont samen met haar man in het centrum van Eindhoven. Ze houden van reizen, sporten en gezond eten, maar proberen vooral veel van het leven te genieten. “Ja, we zijn echte Bourgondiërs. Maar we hebben een zeer actief leven. We willen graag fit ouder worden, dus sporten we drie keer in de week met een personal trainer, en daarnaast zwemmen en wandelen we veel”, vertelt Femke. “Je zou ons wel fitte vijftigers kunnen noemen”, voegt ze er lachend aan toe.

Bij die fitte levensstijl, hoort ook af en toe een check-up. “Samen met mijn man ga ik iedere drie jaar naar Prescan voor preventief onderzoek. We zijn er nu al een paar keer geweest, het geeft gewoon een prettig gevoel om te weten hoe je gezondheid er voorstaat.”

Verdacht plekje

Bij haar man is nog nooit iets gevonden, maar bij Femke werd er toch al twee keer iets opvallends gezien. “Zo’n zes jaar geleden zag de radioloog van Prescan een cyste op mijn eierstok. Ik had toen al best wat last van buikpijn, dus ik was blij dat de oorzaak gevonden was en het door Prescan serieus genomen werd. Inmiddels is de cyste verwijderd en heb ik geen klachten meer.”

In de zomer van 2023 gingen Femke en haar man opnieuw naar Prescan. “We hadden gekozen voor het complete onderzoek, waarbij onder andere een bloedtest en conditietest worden afgenomen. Ook ging ik onder een MRI-scan.” Bij haar man werden tijdens geen bijzonderheden gevonden, maar bij Femke zag de radioloog een verdacht plekje op haar rechterlong.

Scan de QR-code

om het hele verhaal van Femke en vele andere klanten te lezen.



Voor meer informatie over Prescan zakelijk kun je contact op nemen via zakelijk@prescan.nl of bellen met Edith Pijl 06 25 55 79 83

prescan[®]
Ga voor je gezondheid



Daniël Kusse
 Manager Marketing & Communicatie
 Utrecht Marketing

UTRECHT: KLOPPEND HART VAN NEDERLAND EN EUROPA

Stad, provincie, regio. Domtoren, nijntje, grachten, studenten, winkelen, hapje eten, de Kromme Rijn, het Groene Hart, de Heuvelrug, fietsen, Giro d'Italia, Tour de France, La Vuelta, TivoliVredenburg, Leidsche Rijn, Unesco werelderfgoed zoals de Waterlinie, en de Romeinse Limes, museum Catherijneconvent, De Stijl, Mondriaan en Rietveld, de Koppelpoort en Onze Lieve Vrouwetoren. Allemaal onderdeel van het verhaal van Utrecht stad en regio. Maar het verhaal van Utrecht is nog zoveel groter en rijker. We zijn namelijk ook de meest competitieve regio van Europa. En de regio waarin op het Utrecht Science Park met behulp van organoids gewerkt wordt aan een wereld waarin elke vorm van kanker te genezen is. Ook die verhalen moeten we vertellen aan de wereld.

In Utrecht zijn we bescheiden. Doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg, niet te ver met ons hoofd boven het maaiveld, niet te veel borstklopperij. Sympathiek, dat wel, maar ook onverstandig. Want juist het eigentijds, vol op de internationale radar zichtbaar maken waar je als stad en regio voor staat, is belangrijk. Het draagt bij aan het aantrekken van jong talent maar bijvoorbeeld ook aan het voeren van een krachtigere lobby voor impactvolle economische activiteiten en investeringen. Om de innovatieve kant van Utrecht beter over het voetlicht te brengen, werken we sinds enige tijd met veel partijen aan 'Utrecht, Heart of Health'. Een platform om samen zichtbaar te maken waar Utrecht onderscheidend in is en waarmee we onze gezamenlijke ambitie kracht bijzetten: Utrecht is de regio die het meest bijdraagt aan een gezonde, duurzame wereld.

Het is dus belangrijk om vanuit de regio zelf ons verhaal goed en scherp over de bühne te krijgen. Maar alleen vanuit Utrecht deze verhalen vertellen, is niet genoeg. Ook vanuit landelijk perspectief is het belangrijk dat het verhaal van Utrecht meegenomen wordt. Dat is niet alleen goed voor Utrecht maar ook voor Nederland. Want laten we wel zijn: Utrecht is het kloppend hart van Nederland en gegeven de internationale positionering van ons land daarmee misschien zelfs van Europa. Eén van de manieren om dat voor elkaar te krijgen, is de landelijk samenwerking genaamd New Dutch. Deze beweging vanuit Nederlandse steden en regio's, ondersteund door landelijke partners, is in het leven geroepen om het verhaal van innovatief Nederland internationaal beter zichtbaar te maken. New Dutch is belangrijk omdat het internationale verhaal en daarmee uiteindelijk ook het beeld van Nederland, compleet en ook passend wordt gemaakt. Niet alleen maar de traditionele molens, tulpen en klompen maar ook aandacht geven aan innovaties die bijdragen aan het oplossen van wereldwijde uitdagingen. Een prachtige ambitie waarbij de voorbeelden vanuit Utrecht niet gemist kunnen worden. Het is dan ook logisch dat we vanuit Utrecht als kloppend hart van Nederland vol overtuiging onderdeel zijn van New Dutch. Niet alleen voor Utrecht maar ook voor Nederland.



Amersfoort



De Dom



Utrechtse Heuvelrug



Hoog Catharijne



DierenPark Amersfoort

“De leukste locatie van Nederland!”

Barchman Wuytierslaan 224 | 3819 AC Amersfoort
T 033-4227100 | feestenvergaderen@dierenparkamersfoort.nl
www.dierenparkamersfoort.nl/feesten-en-vergaderen



Mercure Hotel Amersfoort Centre

“Midscale hotel voor zakenreizen of vakanties”

De Nieuwe Poort 20 | 3812 PA Amersfoort | T 033 285 1000
H8996-RE@accor.com | www.mercure.com



Muntgebouw Utrecht

“Indrukwekkend en centraal gelegen”

Leidseweg 90 | 3531 BG Utrecht
T 030-721 04 00 | zaalverhuur@muntgebouw-utrecht.nl
www.muntgebouw-utrecht.nl

Utrecht: centraal, verbindend, inspirerend

Daarom Utrecht!



Ben je op zoek naar een passend congrescentrum, een bijzondere vergaderruimte of een inspirerende evenementenlocatie voor jouw evenement? Op deze pagina tref je een overzicht van inspirerende locaties in de provincie Utrecht.

- Je locatie altijd op rijafstand
- Natuur én stad bieden ruimte voor creativiteit
- Je bevindt je in het centrum van innovatie
- Je meeting of event is goed te combineren met een toeristisch uitstapje



Carlton President

“Dé meest centrale ontmoetingsplek van Nederland.”

Floraweg 25 Utrecht | Tel 030 2414182
www.carlton.nl/president



Expo Houten

“Meeting & Events”

Meidoornkade 24 | 3992 AE Houten | T: 030-6349100
info@expohouten.nl | www.expohouten.nl



Mariënhof Amersfoort

“Onbeschrijfelijk stadsklooster met hart en ziel”

Kleine Haag 2 | 3811 HE Amersfoort | 033-4632979
zaalverhuur@marienhof.nl | www.marienhof.nl



Kontakt der Kontinenten

“Wereldse gastvrijheid”

Amersfoortsestraat 20 | Soesterberg | T 0346 351 755
info@kontaktderkontinenten.nl
www.kontaktderkontinenten.nl



Stadsschouwburg Utrecht

“Een unieke theater- en evenementenlocatie”

Lucasbolwerk 24 | 3512 EJ Utrecht | 030 - 232 41 50
verhuur@ssbu.nl | www.ssbuzaalverhuur.nl



KNVB Campus

“Voor de teams van morgen”

Woudenbergseweg 56-58 | 3707 HX Zeist
T 0343 - 491 424
E info@knvbcampus.nl | www.knvn.nl/campus



Van der Valk Hotel Amersfoort-A1

“Een luxe viersterrenhotel in Amersfoort, direct gelegen aan de A1”

Ruimtevaart 22 | 3824 MX Amersfoort | 0334 540 000
sales@amersfoort.valk.com | www.hotelamersfoort.nl



Landgoed de Horst

“Voor vergaderingen trainingen en congressen”

De Horst 1 | 3971 KR | Driebergen-Rijsenburg
0343 556 455 | welcome@landgoeddehorst.nl
www.landgoeddehorst.nl



Oud London Horeca Groep

Oud London Hotel Restaurant | Catering | Slot Zeist |
Restaurant Hermitage | Golfbaan Sluispolder

Woudenbergseweg 52 | 3707 HX Zeist | T 0343 - 491 245
sales@oudlondon.nl | www.oudlondon.nl

Utrecht Convention Bureau



Hoog Catharijne



De Dom



DE HALL

“Burgerei en Zakenlui”

Korenmolen 4 | Woerden | T 0348-705280
frontoffice@dehall.nl
www.dehall.nl



Spoorwegmuseum Utrecht

“Het leukste station van Nederland voor elk event van 20 tot 3000 personen”

Maliebaanstation | 3581 XW Utrecht | 030-2306289ver
sales@spoorwegmuseum.nl |
www.spoorwegmuseum.nl/locaties



Jaarbeurs

“Live, hybride of online: Samen maken we van jouw event een succes”

Jaarbeursplein | 3521 AL Utrecht
T +31(0)30 295 58 81
E events@jaarbeurs.nl | www.jaarbeurs.nl/organisator



ZIMIHC Podium voor Amateurkunst

Theaters, vergaderruimtes en oefenruimtes
in drie wijken in Utrecht:
Overvecht, Wittevrouwen en Zuilen.
Bouwstraat 55 | 3572 SP Utrecht | 030 - 2723455
info@zimiHC.nl | www.zimiHC.nl



DoubleTree by Hilton Royal Parc Soestduinen

Van Weerden Poelmanweg 4-6 | 3768 MN | Soest
+31 35 603 8383 | cb.soestduinen@hilton.com
soestduinen.hilton.com



MR BLACK AND THE WHITE OX

Vleutensevaart 100 | 3532 AD Utrecht
T 030 30 79 220
E restaurant@mrblackandthewhiteox.com |
www.mrblackandthewhiteox.com



Maartje Koppen

(Business) Coach, psycholoog en
EFT in Business-expert

www.maartjekoppen.nl

MAARTJE KOPPEN IN GESPREK MET NATHALIE BECK

“IK WAS GEWOON EEN REGELRECHTE BITCH”

Nathalie geeft het toe; ze was gewoon een regelrechte bitch. Haar woorden, wel door mij in de mond gelegd. Want soms – of liefst vaker – moeten zaken gewoon benoemd worden zoals ze zijn. En in het geval van Nathalie werd het tijdens ons gesprek hartstikke duidelijk: ze was gewoon een bitch in haar rol als Managing Director van blue@m.

Tot die conclusie, iets anders verwoord, kwam ze nadat ze aan een stevige portie zelfreflectie deed tijdens een *leadership trail* waarin ze vijf volle dagen *off grid* de natuur in trok.

Want antwoorden op vragen als “Wie ben ik?” en “Wat wil ik?” kunnen behoorlijk schuren met de professionele rol waarin je je bevindt en de verwachtingen die daarbij horen. Althans, zo kan het lijken...

Want Nathalie was dus Managing Director. Niet omdat ze daar altijd al van gedroomd had, maar omdat haar missie en de omstandigheden haar daar brachten. Een rol die van haar vroeg om aan te sturen, te structureren en rapporteren en directief te zijn. En dat alles lekker krampachtig, straalt haar hele non-verbale communicatie uit als ik het hier met haar over heb.

Maar resultaatgericht als ze is, is Nathalie verre van happy. Veel te weinig productief naar haar zin, met onvoldoende ruimte om nieuwe dingen aan te slingeren waar ze juist zoveel energie uit haalt. De verantwoordelijkheid drukt bovendien behoorlijk op haar. Dat alles maakt haar geen leuker mens. Niet voor zichzelf en niet voor haar team. “Ik vond mezelf echt een heel irritant vrouwtje op dat punt.” Of, met andere woorden, een regelrechte bitch. Pijnlijk om te constateren.

Misschien ook wel pijnlijk herkenbaar als je eens eerlijk naar jezelf kijkt? Want hoe gedraag jij je, uit hoofde van je functie? Wat vraagt jouw rol van je? Is dat hoe je wilt zijn, voor jezelf en voor de mensen om je heen? Want *mind you*, hoe jij je gedraagt op je werk en hoe je je daarover voelt, neem je ook mee je privéleven in. Dat heb ik al te vaak gezien bij de ondernemers met wie ik werk.

Nathalie besluit dat er iets moet veranderen. Drastisch. Want dit is niet hoe zij als ondernemer, werkgever en mens wil zijn. Dus neemt ze ontslag als Managing Director, om de rol van Chief Miracle Maker op zich te nemen. Met exact dezelfde verantwoordelijkheden maar met de ruimte om het anders aan te vliegen. Waardoor ze niet alleen veel relaxter wordt, maar ook veel meer weet te realiseren.

Wat Nathalie eigenlijk deed door de rol een andere naam te geven, is de lading van de rol afnemen en het beeld loslaten van hoe zij dacht dat ze zich diende te gedragen als ‘een goede Managing Director’. Wat haar de ruimte gaf om een eigen beeld van die rol te vormen, met een lading die haar wél echt past.

Zoals Nathalie zegt: “Als je echt transformatie wilt, moet je de context veranderen.” Zo’n titel aanpassen, kan daar onderdeel van zijn. Maar dat was natuurlijk niet alles wat er veranderde.

Als je tot hier gelezen hebt, wil ik jou uitnodigen jezelf ook eens serieus de vragen te stellen wie je bent, wat je wilt én in hoeverre dat nu al werkelijkheid is. Trek je conclusie én neem de stappen die nodig zijn.

Het hele gesprek met Nathalie hoor je in aflevering 9 van de podcast “Ondernemers in het MKB – over groeipijnen en andere uitdagingen”, te vinden in elke podcastapp. Waarin we het onder andere óók hebben over welk systeem Nathalie introduceert om de verantwoordelijkheid minder zwaar te laten drukken, over kritische massa's & eikels, pijn, plezier & discipline, een veilige omgeving creëren voor je medewerkers en nog heel veel meer...



OSCAR CIRCULAIR EN DE CLIQUE SAMEN VERDER

De Clique en Oscar Circulair richten zich sinds 2019 op de transitie van stedelijke bedrijfsafvalinzameling. Zij zamelen grondstoffen van bedrijven emissieloos en goed gescheiden in waardoor deze kunnen worden hergebruikt. Oscar Circulair werkt in Amsterdam en Rotterdam, De Clique vanuit Utrecht.

Per 1 januari 2024 is De Clique overgenomen door Oscar Circulair en zijn beide social enterprises onder één management gebracht. Op dit moment worden teams samengevoegd, kennis uitgewisseld en organisatorische zaken gesynchroniseerd. Met de combinatie willen Oscar Circulair en De Clique hun gezamenlijke marktpositie versterken.

LINE AWARD VOOR SYBREN OPHOF EN PASCALE HEINSIUS

Sybren Ophof en Pascale Heinsius van Fort de Gagel ontvangen een Linie Award. De prijs is een initiatief van Liniebreed Ondernemen, een stichting die de krachten bundelt van en voor betrokkenen bij het Nederlands verdedigingserfgoed. Met de Linie Award krijgen de drijvende krachten achter Fort de Gagel waardering voor de slimme en bevlogen manier waarop zij ondernemerschap en behoud van verdedigingserfgoed combineren. Dat doen zij onder meer door het verhaal van het Unesco Werelderfgoed Hollandse Waterlinies uit te dragen, rondleidingen te geven, een thematische waterspeeltuin en een teamspel te ontwikkelen en door een eigen Gagelbier te maken in samenwerking met Staatsbosbeheer.



OMGEKEERDE KOE ALS BOEGBEELD VAN HET NIEUWE VLEES

Veel Utrechters hebben haar gezien tijdens de Nationale Week zonder Vlees & Zuivel van 4 tot en met 10 maart: de levensgrote omgekeerde koe met discospiegels. Het dier fungeert als boegbeeld van Redefine Meat[™], producent van plantaardig vlees zoals pulled pork, rundergehakt en lamskebab. De koe met slogan "Stop niet met vlees eten. Eet het nieuwe vlees" stond onder meer op de Neude, Janskerkhof, bij de Universiteit Utrecht en op de Muntbrug. Daar werden gerechten van Redefine Meat uitgedeeld. Het nieuwe vlees was ook verkrijgbaar in personeelsrestaurants van onder meer Gemeente Utrecht, Universiteit Utrecht, Jaarbeurs en Rabobank. Het assortiment van Redefine Meat is te koop via Albert Heijn en Crisp.



Kim Smits

Adviseur werkgeversdienstverlening UWV EURES
Stadsplateau 1 Utrecht (Stadskantoor)
06 46 20 16 82
kim.smits@uwv.nl
www.werk.nl/eures



Team LSA: Samira Belhadj, Tim Kersten en Margriet de Jong

EURES staat voor European Employment Services, een non-commerciële organisatie die werkgevers en werkzoekenden in Europa bij elkaar brengt. Dit initiatief van de Europese Commissie is sinds 1993 actief. EURES Nederland bestaat uit zestien deelnemende publieke en private partijen waarvan UWV de grootste is.

WERVEN BUITEN EUROPA? START BIJ HET LANDELIJK STEUNPUNT ARBEIDSMIGRATIE

Ook in Utrecht merken veel werkgevers het vrijwel dagelijks: de arbeidsmarkt is krap. Het kan daarom lastig zijn de juiste kandidaat te vinden, zowel in Nederland als binnen de Europese Unie. Natuurlijk kan het team EURES (European Employment Services) – als onderdeel van UWV – daarbij helpen. Lukt het niet om binnen de EU/EER een passende werknemer te vinden dan kan een blik over de Europese buitengrens een laatste mogelijkheid zijn. Voor een werknemer van buiten de EU, een zogeheten derdelander, is wel een tewerkstellingsvergunning vereist. Het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie (LSA) adviseert werkgevers bij het doen van deze aanvraag. Gelet op de complexiteit van de procedure geldt: hoe eerder, hoe beter!

Kampt uw bedrijf met een personeelstekort en overweegt u om een kandidaat buiten de EU te werven? Realiseert u zich dan dat daarvoor een werkvergunning aangevraagd moet worden bij de afdeling Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) van UWV. Het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie helpt u daarbij graag op weg. Het LSA maakt deel uit van het Landelijk Team EURES Werkgeversdienstverlening en telt drie adviseurs. Zij informeren kosteloos en vrijblijvend en helpen bij vragen over de procedure. Dat is geen overbodige luxe, integendeel. Het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning is complex en tijdrovend. Om die reden is het verstandig al in een vroeg stadium contact op te nemen zodat bij de aanvraag alle documentatie in orde is.

HOUD VOORAF REKENING MET ALLE VOORWAARDEN

De praktijk wijst uit dat veel werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de voorwaarden die voor een tewerkstellingsvergunning gelden. Zijn bijvoorbeeld alle mogelijkheden voor werving van personeel in Nederland en de EU/EER onderzocht en benut? Zijn er mogelijkheden om kandidaten binnen een redelijke termijn te scholen? Is sprake van een realistische vacature met reële functie-eisen? Houdt u zich als werkgever aan fair mobility? Met andere woorden: gelden voor de derdelander dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor een kandidaat van binnen de Europese grenzen? Dit zijn enkele vragen die een werkgever zichzelf moet stellen, alvorens een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Het is verstandig om in het achterhoofd te houden dat deze vorm van arbeidsmigratie slechts als 'sluitstuk' wordt toegestaan. Dus pas als alle mogelijkheden binnen Nederland en de EU uitvoerig zijn onderzocht en niet succesvol zijn gebleken.

TIJDROVENDE PROCEDURE

De adviseurs van het LSA wijzen erop dat een aanvraag en het wachten op een besluit veel tijd in beslag neemt. Dat komt ook doordat vaak gevraagd wordt om buitenlandse diploma's te laten waarden en vergelijken met een Nederlands opleidingsniveau. Begin daarom op tijd. Wordt een tewerkstellingsvergunning daadwerkelijk verleend dan geldt dit in de regel voor maximaal twee jaar.

Vragen over de procedure werkvergunningen? Neem dan contact op met het LSA: steunpuntarbeidsmigratie@uwv.nl of eerst rechtstreeks met mij kim.smits@uwv.nl.

“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.”



BIJZONDER PLAN VAN NIEUWE ARCHITECTEN

HERONTWIKKELING V&D ZEIST

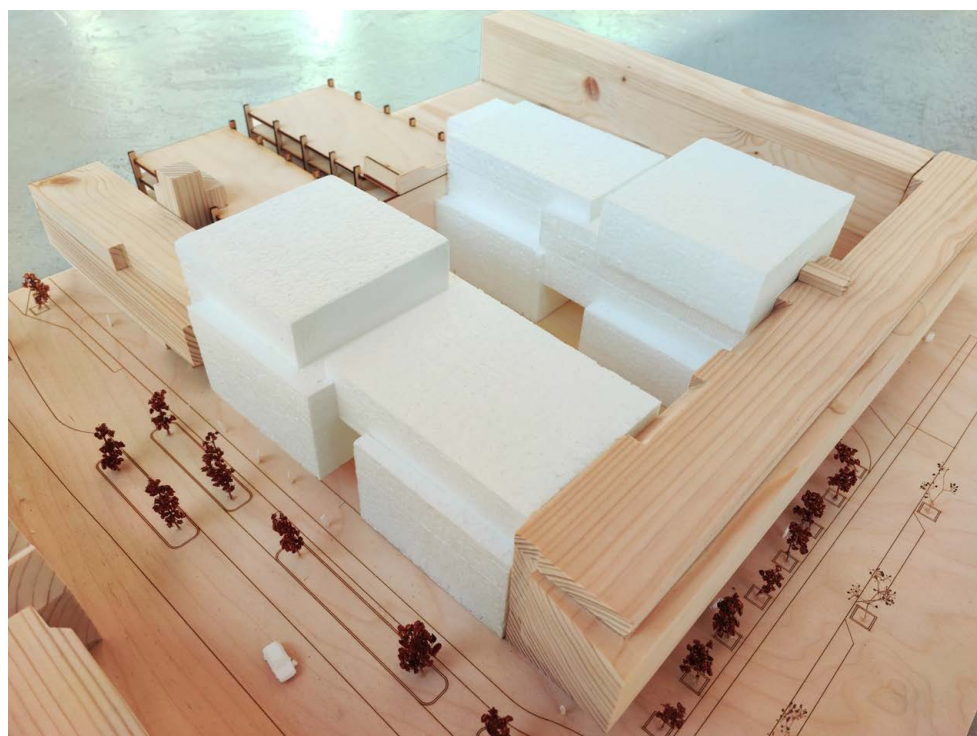
32 Toen de V&D in 1968 haar deuren opende aan de 1e Hogeweg in Zeist was dat een bijzondere gebeurtenis die het centrum van Zeist een positieve impuls gaf. Na een periode van 48 jaar sloot de V&D in 2016 definitief. Nieuwe Architecten heeft vanaf 2019 verschillende onderzoeken gedaan naar nieuwe bestemmingen voor het oude V&D-pand. Met trots meldt het bureau dat er de afgelopen periode een haalbaar plan is ontwikkeld waarbij 174 nieuwe huurwoningen worden gerealiseerd.



Het ontwikkelen van een dergelijk groot woonprogramma zal de levendigheid van het centrumgebied stimuleren en sociale veiligheid waarborgen. Bijkomend voordeel is dat het huidige overschot aan retailfuncties aanzienlijk zal worden beperkt. De toekomstige woningen worden eigendom van woningcorporatie Woongroen en zijn bestemd voor de sociale en middeldure huur. Op de begane grond wordt gezocht naar functies die het woonprogramma ondersteunen en het centrum van Zeist verrijken.

KARAKTERISTIEK PLAN

Om de ontwikkeling mogelijk te maken, zal het bestaande pand tot op maaiveld worden gesloopt. De kelder blijft gehandhaafd en wordt ingericht als parkeergarage. Het plan is opgebouwd uit een bijzondere stapeling van volumes waarbij ieder volume niet hoger is dan drie bouwlagen. Ondanks de hoeveelheid aan programma zorgt dit voor een schaal die passend is bij Zeist en de locatie aan de 1e Hogeweg.



VIER BLOKKEN

De volumes tezamen vormen vier blokken met ieder hun eigen lift en trappenhuis. Deze manier van ontsluiten zorgt ervoor dat achter alle gevels een woonfunctie kan liggen. De verschijning van het gebouw is daarmee levendig. De vier blokken zijn op maaiveld los van elkaar gehouden maar vormen op de hoger gelegen verdieping meer één geheel. Het totaal leest als een compositie van woonblokken waarbij grote aandacht is besteed aan de looproute naar het binnen- en achtergebied. Aan deze looproute ziet Nieuwe Architecten op de begane grond aan de 1e Hogeweg kansen voor commerciële functies zoals een café/lunchroom en kleine, bijzondere retail.

GROEN EN DUURZAAM

De uitgangspunten voor de herontwikkeling zijn ambitieus. Binnen het ontwerp is van begin af aan rekening gehouden met aspecten zoals



gezondheid, duurzaamheid, biodiversiteit, klimaatadaptatie en circulariteit.

Zo ontstaan door het verschuiven van de volumes ten opzichte van elkaar royale dakterrassen die intensief begroeid kunnen worden. Dit zorgt voor prettige buitenruimten en wering van zon. De hoogste daken worden uitgevoerd met een groen dak en bufferen regenwater waardoor bij piekbelastingen het gemeentelijk riool wordt ontzien. Dit draagt daarnaast bij aan de biodiversiteit en zorgt voor passieve koeling van de onderliggende appartementen.

TRIAS ENERGETICA

Op maaiveld wordt het landschap vormgegeven met grote groene elementen zoals boombakken en terrassen. Op het achterterrein wordt het bestaande expeditierrein omgetoverd tot een weelderige tuin waar ook de omliggende bestaande woningen op uitkijken. Voor de energiebalans wordt uitgegaan van de Trias Energetica. Stap 1 hierin is het maken van een goede gebouwschil en een optimale ori-

entatie op de zon. In stap 2 wordt de benodigde gebouwgebonden energie zo duurzaam mogelijk opgewekt met zonnepanelen op daken, in combinatie met een duurzame bodemwarmtepomp.

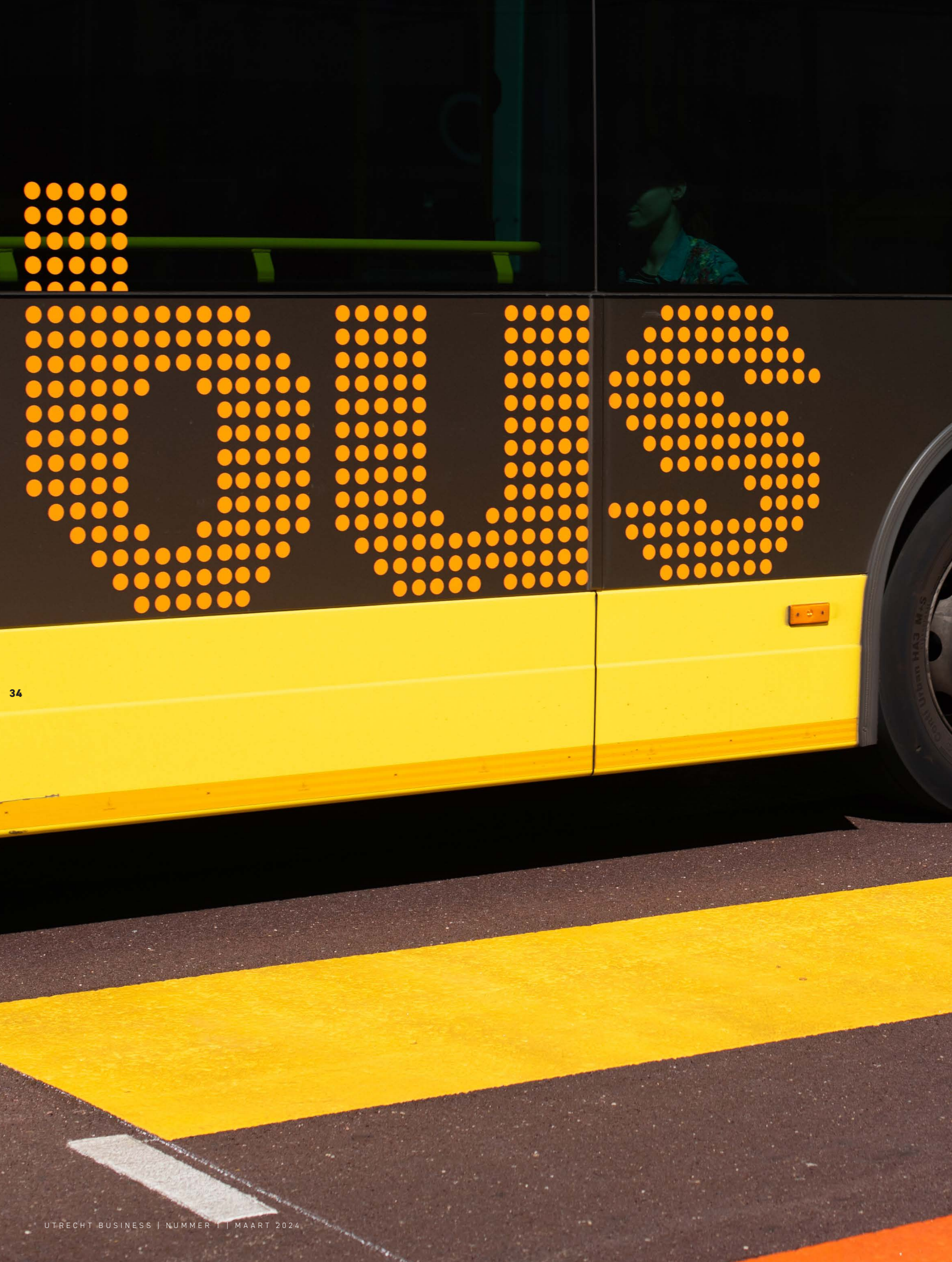
HOOGWAARDIGE MATERIALEN

Materialen zijn zorgvuldig gekozen, waarbij de blokken zo zijn vormgegeven dat overal dezelfde hoogwaardige materialen worden toegepast. De gevels bestaan uit een houtskeletbouw regelwerk en zijn afgewerkt met vezelversterkt beton. Dit materiaal heeft een zeer lage CO2 footprint omdat er nauwelijks cement in is verwerkt. Samen met de buitenkozijnen van gerecycled aluminium leidt dat tot een gebouw dat robuust en onderhoudsarm is en gelijktijdig een lage impact heeft op het milieu.



PLANNING

Het is de verwachting dat de uitvoering van dit bijzondere project in het najaar van 2024 start. Wilt u op de hoogte blijven van de plannen, bekijk dan de projectwebsite www.eerstehogeweg19.nl. Hier kunt u zich ook aanmelden voor de nieuwsbrief.





WIE VAN DE VIJF?

De provincie besteedt beide Utrechtse OV-concessies aan: Utrecht Binnen (bus en tram in de stad Utrecht en omgeving) en Utrecht Buiten (bus in het westelijk en oostelijk deel van de provincie, inclusief de stad Amersfoort).

Alle vijf mogelijke vervoerders uit Nederland hebben inschrijvingen ingediend: Arriva, EBS, Keolis, Qbuzz en Transdev. Zij maken kans om van 2025 tot en met 2035 het openbaar vervoer in een deel van de provincie te verzorgen. De concessies gaan december volgend jaar in.

GREEN ENERGY DAY®

8
maart
2024



GREEN ENERGY DAY IN UTRECHT OP 23 FEBRUARI

De Utrechtse Green Energy Day viel op 23 februari 2024. Die dag was alle duurzame energie die in de provincie Utrecht wordt geproduceerd 'op', als Utrechters alles wat ze dit jaar produceren aaneensluitend zouden gebruiken. Alleen Limburg en Zuid-Holland (12 en 21 februari) waren eerder door hun groene energie heen.

Voor Nederland als geheel viel Green Energy Day in 2024 op 8 maart. "Utrecht heeft nog een wat grotere uitdaging dan andere provincies," zegt Olof van der Gaag, voorzitter van de Nederlandse Vereniging Duurzame Energie (NVDE). "Maar het kan zeker: er zijn al tal van mooie Utrechtse projecten met bijvoorbeeld zonne- en windenergie of warmtepompen."

De NVDE introduceerde het begrip Green Energy Day in 2019 om beter voorstelbaar te maken waar we nu staan en hoe we met jaarlijkse stappen uit kunnen komen op honderd procent hernieuwbare energie in 2050. "Dat is nodig voor onze onafhankelijkheid van onbetrouwbare regimes en voor het klimaat. Ook biedt het volop kansen voor economie en werkgelegenheid," stelt Van der Gaag.



OVERHEDEN EN MARKTPARTIJEN TEKENEN GREEN DEAL LAGE WEIDE

Lage Weide werkt aan een duurzaam en toekomstbestendig bedrijventerrein. Daarom hebben diverse overheden en marktpartijen hiervoor de Green Deal Lage Weide ondertekend. De partijen zetten gezamenlijk de schouders onder belangrijke maatschappelijke thema's zoals energietransitie, duurzame mobiliteit, klimaatadaptatie en circulaire economie.

Het verduurzamen van een bedrijventerrein vraagt om een 'brede' aanpak. Daarom hebben meerdere partijen de handen ineengeslagen om Lage Weide te helpen verduurzamen: Ondernemersvereniging ILW, provincie Utrecht, gemeente Utrecht, Rabobank, Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden (HDSR), Natuur- en Milieufederatie Utrecht (NMU) en het Energie Collectief Utrechtse Bedrijven (ECUB).

André van Schie, gedeputeerde Economie van de provincie Utrecht: "In deze Green Deal gaan we samen aan de slag om Lage Weide klaar te stomen voor de toekomst: niet meer afhankelijk van fossiele energie, slimme energie oplossingen voor netcongestie, beschermd tegen de gevolgen van klimaatverandering, een verbeterde biodiversiteit en circulair werken. Met behoud van banen en zelfs met nieuwe banen erbij, bij innovatieve bedrijven."

Jan Willem de Jong, voorzitter Ondernemersvereniging ILW: "We zijn blij om met de Green Deal samen te werken aan een duurzaam Lage Weide. We zetten ons samen in voor een toekomstbestendig, energieneutraal, circulair en groen bedrijventerrein. Op die manier werken we aan een aantrekkelijker werkomgeving en een nog beter vestigingsklimaat."

HERSTEL OVERNAMEMARKT ZET DOOR

Het herstel van de Nederlandse overnamemarkt zette het afgelopen halfjaar door. In de tweede helft van 2023 steeg het aantal verkooptransacties met 5%. De gemiddelde verkoopprijs van een mkb-bedrijf liep licht op naar 4,75 keer de brutowinst; een stijging van 2%.

Dit blijkt uit de Overname Barometer, een periodiek onderzoek van de overnameplatforms Brookz en Dealsuite naar cijfers en trends in de Nederlandse overnamemarkt. Het onder-

zoek vond plaats onder 276 Nederlandse fusie & overname advieskantoren die zich richten op bedrijven met een omzet tussen 0,5 en 30 miljoen euro.

Ondanks het toegenomen vertrouwen van ondernemers en investeerders zijn banken nog steeds voorzichtig met financieren. Om een overnamefinanciering rond te krijgen, is daardoor met name de component verkoperslening (vendor loan) steeds belangrijker geworden.

Vergeleken met vier jaar geleden is het aandeel hiervan gestegen van 75% naar 83%. "Een vendor loan geeft naar de bank allereerst een signaal van vertrouwen in de nieuwe eigenaar," zegt Floyd Plettenberg, CEO van Dealsuite. "Daardoor wil de bank ook weer meer financieren en kan de deal doorgang vinden. Daarnaast levert een achtergestelde lening tegen bijvoorbeeld 8% rente op dit moment drie keer zoveel op dan geld op een spaarrekening. Zo snijdt het mes aan meerdere kanten."



ZO!

Zakelijk Ontmoeten
UTRECHT BUSINESS

22 APRIL – HAL22 – INLOOP VANAF 14.45 UUR

LENTEBORREL

Op 22 april gaat de Lenteborrel van Zo! Utrecht Business plaatsvinden bij HAL22. Op deze bijzondere locatie wordt het een gezellig samenzijn inclusief een hapje en een drankje, met o.a. bijdragen van sprekers Joop Arends (Prescan), Jeroen Voorhaar (Team 4 Teams) en Laurens Hillmann (Down Under Obstacle Run). Ook Frank Rijkaard, een van de eigenaren van HAL22, zal acte de présence geven.

Locatie

HAL22 is een sport- en funlocatie op bedrijventerrein Lage Weide in Utrecht. De locatie kwam bij Utrechtse Horeca Groep aan het licht omdat Marco van Basten, een van de eigenaren van de Utrechtse Horeca Groep, wist dat het pand te koop kwam staan omdat hij regelmatig squashte in Sportcentrum Utrecht, het bedrijf dat voorheen in het pand gevestigd was. Na een flinke verbouwing is het pand in 2022 geopend onder de naam HAL22. Je kan er terecht

voor padel, bowling, fitness, squash, pool en shuffle. Daarnaast heeft HAL22 twee aparte zakelijke ruimtes en een centraal gelegen horecagedeelte. Dit maakt HAL22 ook de geschikte locatie voor het organiseren van een zakelijke bijeenkomst met een activiteit of een teamuitje.

Waar en wanneer

Wanneer: 22 april – 15:00 tot 17:30 uur

Locatie: HAL22

Adres: Zonnebaan 22, 3542 EE - Utrecht

De Zo!-leden die erbij willen zijn op deze bijzondere locatie, kunnen zich hier aanmelden:



Nog geen lid? Scan de code hierboven!

DE SPREKERS:

Joop Arends (Prescan)

'Investeer in de gezondheid van de je medewerker'

Jeroen Voorhaar (Team 4 Teams)

'De utopie van hét samen-werken en hoe je toch stappen kunt zetten met teambuidling. Aan de hand van een routekaart leer je te bewegen met je team'

Laurens Hillmann (Down Under Obstacle Run)

'Met je collega's de modder en obstakels overwinnen tijdens de Down Under Obstacle Run in Nieuwegein?'

DE LENTEBORREL WORDT MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR:

HAL22
BORN TO PLAY_



prescan
Ga voor je gezondheid

Team {4} Teams



ADVIES EN COACHING

Van strategische HRM-visie naar praktische talentontwikkeling



Wij helpen graag organisaties en individuen het beste uit zich te halen door middel van een duurzame en bewezen aanpak.

Nieuwsgierig naar wat wij voor u kunnen betekenen? Bel ons op 06-31041855 of 06-11756832 voor een vrijblijvend gesprek of kijk op onze site same-coaching.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



SCHADE HERSTEL
Midden Nederland



De Smalle Zijde 44 - 3903 LP Veenendaal
0318 734510 - www.schadeherstelmn.nl



Eric van der Voort
partner- en projectmanager HU-IICT
Eric.vandervoort@hu.nl

DUAAL OPLEIDEN BINDMIDDEL VOOR IT-MEDEWERKERS

IT-bedrijven hebben een nijpend tekort aan talentvolle en betrokken medewerkers die voor langere tijd bij hun organisatie blijven. Wat niet veel bedrijven weten, is dat het bieden van een duale opleiding een mooie oplossing kan zijn voor dit prangende probleem. Bij een duale opleiding gaan studenten direct aan de slag bij een bedrijf en volgen ze tegelijkertijd een hbo-opleiding om hun kennis te verdiepen.

“In de wereld van IT zeggen ze wel eens dat het vinden van goed personeel lijkt op het zoeken naar een bug in de code – het kan even duren, maar als je hem vindt, is het een hele opluchting,” aldus Eric van der Voort, partner- en projectmanager aan het Hogeschool Utrecht Institute for ICT. “Maar met het vinden van goed personeel ben je er nog niet; je wilt mensen ook langere tijd aan je binden. Daarbij is het aanbieden van goede opleidingsmogelijkheden – zoals onze duale hbo-ICT opleidingen Software Development (SD) en Cyber Security & Cloud (CSC) – een absolute must.”

Bij een duale opleiding kunnen studenten werk en studie naadloos combineren. Ruim de helft van de studiepunten wordt in de eigen werkomgeving behaald. “Dit betekent dat het bedrijf ook direct van de opleiding profiteert. De studenten ontvangen salaris voor de dagen waarop zij werken en studiefinanciering voor de periode dat ze studeren. Dus niet alleen inhoudelijk, ook financieel een hele prettige manier om een hbo-opleiding te volgen.”

Instromen kan op twee manieren: bedrijven kunnen medewerkers aanmelden bij de HU voor een duale opleiding of studenten melden zichzelf aan bij de HU zonder dat zij een concrete werkplek hebben. In dit laatste geval komt de stichting CITA in actie om een geschikte werkplek bij een bedrijf te regelen. Dat zou bijvoorbeeld uw bedrijf kunnen zijn. In beide gevallen wordt de student gedurende de opleiding intensief begeleid door de HU en het bedrijf door de stichting CITA. De stichting CITA geeft ook ondersteuning/coaching aan de student-begeleiders in de bedrijven. Het minimale instroomvereiste is mbo 4 of een vergelijkbaar niveau met daarnaast een relevante werkplek.

Eric van der Voort: “Onze duale opleidingen SD en CSC sluiten nauw aan bij de groeiende behoeften van de IT-industrie. Daarbij zorgt deze manier van opleiden ervoor dat onze studenten niet alleen theoretische kennis opdoen, maar ook de praktische vaardigheden die zij nodig hebben in de snel evoluerende IT-wereld. Ik ben er stellig van overtuigd dat deze aanpak de weg effent naar een succesvolle toekomst voor zowel studenten als bedrijven.”

Dus worstelt uw IT-bedrijf met het vinden van de juiste mensen, overweeg dan eens de mogelijkheden die de duale opleidingen bieden. “Het is niet alleen een investering in individuele groei van medewerkers maar ook in de bloei van een bedrijf. Het zijn immers de medewerkers die het bedrijf maken. Zo geven we samen de digitale toekomst vorm, één getalenteerde student tegelijk!”

Meer weten? Neem contact op met Eric van der Voort, 06-16566910 of eric.vandervoort@hu.nl.



UTRECHT BRUIST ALS HEART OF HEALTH TIJDENS DUTCH HEALTH WEEK

Van zondag 7 tot en met zondag 14 april vindt de Dutch Health Week plaats, een jaarlijks evenement in stad en regio Utrecht. Het is een meerdaags festival voor bewoners en zorgprofessionals over gezondheid en zorg. Met cross-overs naar onderwijs, wetenschap, cultuur, musea, huisvesting, stedenbouw, mobiliteit, horeca, voeding en sport.

Domstad Utrecht bruist van 7 tot en met 14 april 2024 een week lang als Heart of Health. De Dutch Health Week is een evenement van Koninklijke Jaarbeurs en wordt samen met partners Utrecht Marketing, Utrecht Heart of Health en ROM Utrecht Region georganiseerd. De officiële opening is op zondag 7 april als onderdeel van Culturele Zondag op het Jaarbeursplein.

TIENDUIZENDEN PROFESSIONALS

De Dutch Health Week is bedoeld voor alle zorgprofessionals en bewoners van de stad en regio. Ziekenhuizen en andere zorgorganisaties openen hun deuren voor geïnteresseerde

bewoners. Restaurants serveren een gezond menu. Onderwijsinstellingen haken aan met activiteiten. Sportclubs inspireren Utrechters om letterlijk in beweging te komen voor hun gezondheid. Tienduizenden professionals uit het hele land doen inspiratie en kennis op tijdens de vakevents Zorg & ict, Zorg & food en Zorg & facility in Jaarbeurs. Op tal van Utrechtse podia vinden masterclasses, symposia en congressen plaats.

MENTALE GEZONDHEID

Dit jaar staan mentale gezondheid en fitheid centraal tijdens de Dutch Health Week.

Iedereen kan meedoen aan een fitnessles of de smaak van gezondheid proeven bij verschillende restaurants in Utrecht. Verschillende restaurants bieden unieke culinaire ervaringen. Gezonde en duurzame voeding proeven kan ook op de Foodmarket die te vinden is op vakevent Zorg & food dat tijdens de Dutch Health Week plaatsvindt in Koninklijke Jaarbeurs. Gelijktijdig zijn er lezingen van keynotesprekers als Erik Scherder, Ron Blaauw en Hugo Kennis op de Food Mainstage. Ook organiseert Jaarbeurs de vakbeurs Zorg & facility waarbij inspirator Michael Kortekaas deelt hoe belangrijk mentale gezondheid is en hoe moeilijk het is om voor jezelf te zorgen.

Op DoemeeinUtrecht.nl staat een overzicht van diverse culturele- en sportactiviteiten die tijdens de Dutch Health Week worden aangeboden.

Het programma groeit nog iedere dag. Bekijk de complete agenda op www.dutch-healthweek.nl. Aansluiten met een eigen event? Ook dat kan. Vraag via de website de brochure aan.

ROC Midden Nederland is 9 tot en met 11 april aanwezig met een bakfiets, een mobiel vitaliteitslab, om bewoners advies te geven over een gezonde leefstijl vanuit de opleiding als leefstijlcoach.

ZORGEVENTS

Tijdens Dutch Health Week vinden meerdere evenementen en vakbeurzen plaats, waaronder Zorg & ict bij Jaarbeurs en de VeineDAGEN, de voormalige Supportbeurs. ActiZ, Fizi, Intrakop, NVTZ, NVZ en Rabobank organiseren een duurzaamheidscongres. Beslissers in de zorg krijgen er inzicht en doen inspiratie op over alle aspecten van de duurzaamheidsbeweging binnen een organisatie.

ZORGORGANISATIES

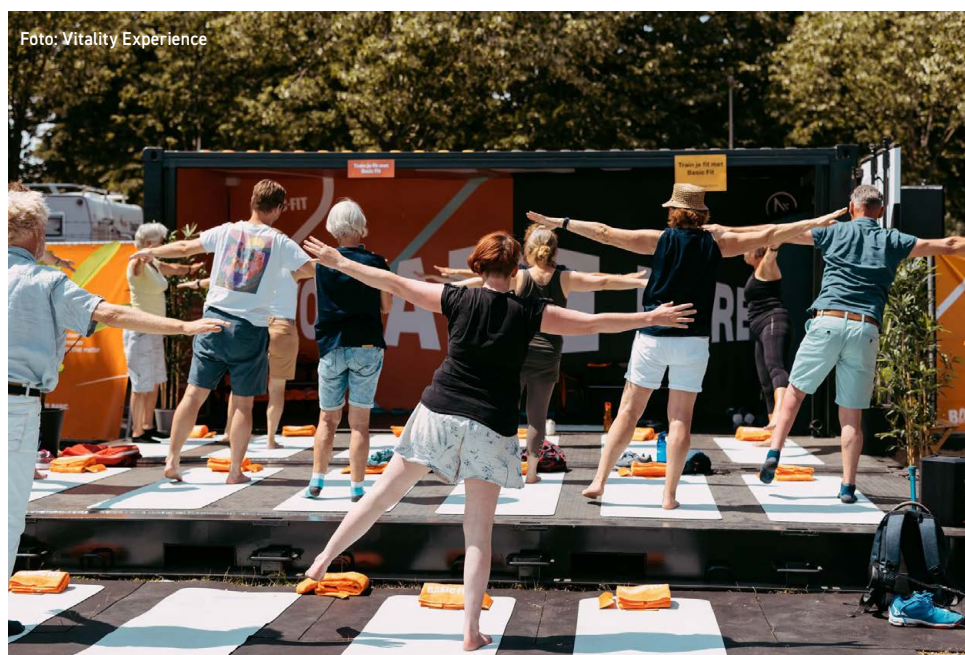
Voor het eerst doen ook zorginstellingen mee aan de Dutch Health Week. Ziekenhuizen, klinieken en gezondheidscentra openen hun deuren. Koor Eigen Wijs van Axion Continu, een zangkoor voor mensen met dementie en hun begeleiders, houdt een open repetitie. Dezelfde organisatie organiseert een bijeenkomst over zorg in de laatste levensfase. Bij het Helen Dowling Instituut is een open dag. Ook kun je jouw bloedgroep laten bepalen bij verschillende locaties van de Sanquin Bloedbank.

CULTUUR

Ook de Utrechtse cultuursector sluit dit jaar aan bij de Dutch Health Week. De week wordt afgetrapt met de Culturele Zondag waar mentale fitheid centraal staat. Centraal Museum organiseert een tentoonstelling voor zorgprofessionals waar alles draait om mentale gezondheid. Op de expositie van HKU geven ontwerpers en kunstenaars hun visie op de uitdagingen waar gezondheid en welzijn voor staan.

LOCATIES

Koninklijke Jaarbeurs is initiatiefnemer van het event. Medeorganisatoren zijn Utrecht Marketing, Utrecht Heart of Health en ROM Utrecht Region. Het programma vindt overal in de stad plaats. Locaties zijn onder andere Utrecht Science Park, Stadion Galgenwaard, Stadsschouwburg, TivoliVredenburg, Jaarbeurs, Papendorp, Centraal Museum en tal van zorgorganisaties, sportverenigingen en musea in de binnenstad.



7 T/M 14 APRIL
UTRECHT

**MET WIE KOM JIJ NAAR
DUTCH HEALTH WEEK?**

BEKIJK HET PROGRAMMA

WWW.DUTCH-HEALTHWEEK.NL

DUTCH HEALTH WEEK



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.

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 ruimtevraag 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 nieuwbouwontwikkelingen 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 energieconsumptie moe-

ten 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

DAT NIET ALLE ONLINEAANKOPEN NOODZAKELIJK ZIJN, IS EEN UNDERSTATEMENT

noodzakelijk zijn, is een understatement. Maar de verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij consumenten, niet bij transport en logistiek. Bij het beleven 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

“SUCCESVOL WERVEN; DAT KUN JE PRIMA ZELF”

Voor de grap gebruiken wij wel eens de metafoor: “Wij verkopen geen gebakken vis maar helpen je om te leren vissen.” Het klinkt niet zo glamoureuus maar het geeft wel een beeld van wat we doen. We helpen je helder te krijgen waar, wanneer en met welke middelen je welke doelgroep kunt bereiken. En vervolgens deze te benaderen op een manier dat er ook daadwerkelijk ‘toegehapt’ wordt. Daarbij kunnen we je uitrusten met de juiste expertise en tools om dit zelf te kunnen gaan doen. We kunnen je ook een eindje op weg helpen. Weg met de transactie, op naar duurzaam zelf werven.

Om succesvol te worden in werven, kun je al veel winnen door de basis goed te doen. Consistentie tijdens de zogenaamde kandidaatreis ofwel candidate journey, is bijvoorbeeld erg belangrijk om het vertrouwen van kandidaten te winnen. Voorbeeld: zet je in een vacaturetekst dat je ‘geen negen-tot-vijf-mentaliteit’ zoekt, neem dan ook de telefoon op als een kandidaat om zes uur belt.

Opdrachten beginnen idealiter met het identificeren van ‘quick wins’. Vervolgens zetten we vaak een online campagne uit, gericht op korte termijn werving. Voor de langere termijn focussen we graag op het meetbaar maken en duurzaam verhogen van traffic en het aantal passende sollicitaties. Een korte analyse is hierin essentieel. Wat zijn jullie kernwaarden? Wat is jullie werkgeverspropositie (ten opzichte van de concurrentie)? Weet je eigenlijk precies wie de persoon achter de doelgroep is die je zoekt? Als dat allemaal helder is, vertalen wij dit samen met jou naar een strategie, een operationeel plan en de uitvoering. Essentieel is dat zowel de sollicitant als ook alle huidige medewerkers jullie kernwaarden in de praktijk zien en herkennen.

Een trotse medewerker is tenslotte de beste ambassadeur. Daar zetten wij dan ook graag op in. Als je wilt weten hoe enthousiast jouw medewerkers zijn over jouw werkgeversmerk, zetten we een employer branding scan uit. Dat levert snel een grote hoeveelheid waardevolle informatie op over het algemene sentiment, quick wins en/of duurzame verbeteringen. Genoeg winkansen dus.

Meer weten over waar de winkansen voor jullie organisatie zitten? Wij helpen je graag! Koffie, thee?

Bel/app/mail Tjalien de Lange op
06-24728880 of tjalien.delange@primatch.nl

Primatch, team Den Bosch-Utrecht | Sandra, Tjalien, Rebecca, Esmee, Charlotte en Evi: “Wat ons kenmerkt als team is dat we doorvragen totdat we de kern te pakken hebben van wat er echt speelt. De analysefase levert daardoor de mooiste gesprekken op. Vanuit het vertrouwen dat we in die gesprekken krijgen, kunnen we bouwen aan het hoogst haalbare recruitment-proces voor klein tot groot mkb.”

Primatch; Gedreven, Betrouwbaar, Uitdagend.

“EEN OPTIMAAL RECRUITMENTPROCES BETAALBAAR EN BEREIKBAAR VOOR ALLE MKB-BEDRIJVEN, DAT IS ONZE MISSIE.”





Na het afronden van een studie Bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit begon Robert Havekotte in 1992 bij Van Luin Assurantiën. Na vier jaar werd hij managing partner. Inmiddels helpt Havekotte vele Nederlandse én buitenlandse bedrijven bij hun risicomanagement en adviseert hij over verzekeringen en andere oplossingen. Binnen Nederland maar ook (ver) daarbuiten, met hulp van de internationale partners in het UNIBA-netwerk. Omdat hij te veel bedrijven tegenkomt die in het buitenland ondernemen maar zaken niet goed regelen, startte Havekotte www.internationaalverzekeren.nl.

Als het op verzekeren aankomt, kan Van Luin Assurantiën helpen. Maar als anderen hun kennis gebruiken, is dat geen probleem. Zo helpt Van Luin bedrijven hun succes te verzekeren in het buitenland.

Robert Havekotte
robert@internationaalverzekeren.nl
 06-29052077

INTERNATIONAAL ONDERNEMEN VRAAGT OM
INTERNATIONAAL VERZEKEREN

“WEET WAAR JE HEEN GAAT EN WAT DE LOKALE RISICO'S ZIJN”

Als u dit leest, ben ik inmiddels alweer terug van Mafia Eiland, een eilandje voor de kust van Tanzania. Een weekje gezwommen met Walvishaaien. Maar wel goed voorbereid die kant opgegaan. Van hepatitis A-prik tot malariapillen. En natuurlijk muggenspul.

Vorbereid op vakantie gaan doen we eigenlijk allemaal wel. Des te opmerkelijker is het dat wanneer we zakelijk op reis gaan of een vestiging in het buitenland starten, we aanzienlijk minder naar de lokale risico's kijken. We doen immers veel vanuit onze Nederlandse invalshoek.

Wij adviseren de beslissers om goed te kijken waar je je als bedrijf vestigt en gedegen onderzoek te doen naar de lokale risico's. Denk bijvoorbeeld aan:

NATUURRISICO'S

Denk bij natuurrisico's aan locaties waar de kans op aardbevingen groter is. We hebben ruim een jaar geleden de beelden uit Turkije gezien, maar gaan vrolijk op weg naar Californië. We willen niet aangeven dat je dat niet moet doen, maar wees wel voorbereid. Hetzelfde geldt voor vulkaanrisico's. IJsland en de Canarische eilanden zijn voorbeelden wat dichterbij huis

KLIMAATRISICO'S

Overstromingen, bosbranden en tornado's zijn helaas steeds vaker voorkomende rampen die je hele bedrijf voor lange tijd stil kunnen leggen. De overstromingen in Australië een aantal jaar geleden zijn daar een goed voorbeeld van. Bedrijven in die gebieden werden verrast door de omvang en daardoor ook de tijd die het kostte om weer door te kunnen starten.

POLITIEKE RISICO'S

Een derde zijn de politieke risico's. Die kunnen variëren van de veiligheid van lokale medewerkers (denk aan ontvoeringrisico's) tot het werken in landen als China, waar je bijna zeker weet dat je gegevens ook door anderen worden ingezien. Wij kennen verschillende bedrijven die hun medewerkers met een nieuwe en lege telefoon (en laptop) op reis sturen.

Zijn dit redenen om niet in het buitenland te ondernemen? Natuurlijk niet. Maar bereid u goed voor en zorg eventueel voor de juiste (lokale) verzekeringen. Wij informeren graag en kunnen desgewenst ook helpen.

Om met een positieve noot te eindigen: veel landen spannen zich in om buitenlandse bedrijven te verleiden om zich er te vestigen; denk aan advies, subsidies en belastingvoordelen. Maak daar ook zeker goed gebruik van. Kortom: ga goed voorbereid op reis!

Een beter gevoel krijgen bij wat we doen?
 Kijk op internationaalverzekeren.nl of volg ons op LinkedIn!



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, Gelijwaardigheid & 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, Gelijwaardigheid & 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 werkvloer 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 technologie-sector. 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 technologie-sector 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 leidinggevend 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

WEBBUREAU ONWAARTS HEEFT PRAGMATISCHE KIJK OP ONLINE-MARKETING

SLAGKRACHT ZONDER VERGADERCULTUUR

Effectieve online-marketing is van elementair belang, maar wat veel ondernemers betreft moet het niet teveel tijd van de dagelijkse business opslokken. Dat snappen de mensen van webbureau Onwaarts in Veenendaal als geen ander. Ze pakken de zaken heel pragmatisch aan en houden een oeverloze vergadercultuur zorgvuldig buiten de deur.

In het land dat het poldermodel heeft uitgevonden valt altijd wel een aanleiding te vinden om een meeting te beleggen. “Soms heel zinvol, maar wij houden vooral van heldere communicatie en korte lijnen, zonder vele uren voor projectmanagement aan de klant te factureren,” zegt Jeroen Klumpenaar, mede-eigenaar van Onwaarts en specialist in webdevelopment. “Eerder steken we het praktisch in. Ergens een klap op geven en hup, verdergaan met het volgende punt. Wij kiezen liever voor een actiematige aanpak dan dat we overal overlegmomenten voor agenderen. Dat zorgt voor een kortere doorlooptijd en werkt kostenbesparend, terwijl we wél met resultaat komen.” Hoe dat zit, legt compagnon Johan van den Deijssell - verantwoordelijk voor strategie en creativiteit - uit. “Wanneer we voor een klant aan de slag gaan met webdevelopment en online-marketing, vragen we natuurlijk om input, maar we verrichten vooral veel voorwerk. We analyseren de website, de prestaties in Google, de uitingen in sociale media en eventuele bestaande campagnes. Deze data vergelijken we vervolgens met de concurrentie. Als we dan weten welk doel het bedrijf heeft en welke doelgroepen het wil aanboren, kunnen we een heel concreet voorstel uitwerken: het marketingplan.”

DAPPER

Blijkbaar werkt de aanpak, want Onwaarts bestaat pas een jaar, moest recent reeds naar een ruimere behuizing zoeken om het groeiende team plek te geven en beschikt over een even goedgevulde als gevarieerde portfolio. “Van de landelijke politie tot de lokale makelaar, van groothandels tot retail en mkb-bedrijven,” aldus Klumpenaar. “Oké, ik moet erbij zeggen dat Johan en ik van tevoren al ieder onze eigen onderneming runden. We zetten destijds werk bij elkaar uit en besloten een jaar geleden onze expertises samen te voegen: webdevelopment, webdesign en online-marketing.” Best dapper wanneer je als dienstverlener een

traject voor een opdrachtgever durft te starten zonder telkens elke stap af te kaarten in een vergadering. Het getuigt van een gezonde dosis zelfvertrouwen. “Een klant huurt ons in als specialist,” meent Van den Deijssell heel terecht. “Op basis van de beschikbare data kunnen we logische en efficiënte vervolgstappen analyseren en implementeren. Het mooie aan online is bovendien dat dingen zich later altijd laten aanpassen. Op basis van nieuw verkregen inzichten stel je naar behoefte je marketingplan en campagnes bij.”

COCREATIE

Onwaarts beschikt over een compact team van specialisten, ook op het gebied van user experience design. “Gebruikersbeleving en -ervaring,” verduidelijkt Klumpenaar. “Die mixen we met de juiste marketingtools, zoals Google Ads en het Meta-platform dat achter Facebook en Instagram zit. Vervolgens maken ontwikkelaars dit alles technisch haalbaar.” “We hebben al die disciplines in huis, maar we zetten steeds meer in op partnerships met onze opdrachtgevers, die in het teken staan van een langdurige samenwerking,” vult Van den Deijssell aan. “Doel daarbij is om bedrijven beter te maken in online-marketing. Samen groeien in een cocreatie, waarbij - naast onze input - de klant eigen inbreng levert in de vorm van een huisstijl, beeldmateriaal, ideeën voor een campagne of een actie enzovoorts. Steeds meer bedrijven hebben één persoon of een klein team om de marketing te verzorgen. Wij worden als externe specialisten ingeschakeld en delen graag onze kennis. Daar steken de medewerkers van de opdrachtgever dan weer het nodige van op, als basis om zelf dingen op te pakken die binnen hun competenties liggen.”

TWEE VARIANTEN

“Bepaalde zaken vergen natuurlijk meer specialisme en daar springen wij dan weer in,” benadrukt Klumpenaar. “Bijvoorbeeld een mailtemplate of een landingspagina in elkaar zetten, Google



Ads-promotie instellen en deze optimaliseren op basis van data. Zulke resultaten verschaffen je een heleboel waardevolle informatie, zeker als je ze met de juiste kennis van zaken gaat ontleden. Betreft het een nieuw product, dan maken wij in overleg met de klant eventueel twee varianten van een pagina om een product of dienst onder de aandacht te brengen. Een langer of korter formulier, een rode of een groene achtergrond, een andere tekst of hoofdrolspeler erin, noem maar op. We plaatsen beide

versies online en meten het gedrag van de aangesproken doelgroep. De resultaten maken vanzelf duidelijk welke van de twee varianten het meest effectief is: A of B."

BUDGETTEN BETER INZETTEN

Van den Deijssel: "Interne marketingmensen bij bedrijven hebben veelal best wat kennis van eenvoudige advertentiecampaagnes, maar het wordt ingewikkelder als het gaat om het bijhouden van trackinggegevens oftewel cookies en het analyseren daarvan.

Hoe lang blijft iemand op de pagina? Wat voor device en welke browser gebruikt de persoon in kwestie en via welk platform is de advertentie onder de aandacht gekomen? Deze data stellen je in de gelegenheid om je campagne te optimaliseren en je advertentiebudgetten beter in te zetten. Anders gezegd: dan zul je minder geld hoeven te investeren om hetzelfde resultaat te behalen. Kijk naar Google Ads: welke zoektermen toetsen mensen in waardoor ze bij je terechtkomen? Kun je dat uitbreiden? Deze materie gaat



behoorlijk de diepte in, maar wij maken voor onze klanten via een dashboard inzichtelijk hoe hun campagnes presteren. Daar zit een uitleg bij in jip-en-janneketaal en alles is toegespitst op het type bedrijf. Bij een schilder draait het waarschijnlijk vooral om offerteaanvragen, bij een groothandel hoofdzakelijk om orders.”

VALKUILEN

“Wanneer je niet de juiste data meet, schiet je met hagel,” bevestigt Klumpenaar. “Je moet in kaart brengen wat er precies gebeurt en hoe je dat doorvertaalt naar actie. Een vrij technisch verhaal, waarbij je in ieder geval een webdeveloper nodig hebt om alles goed in een online-omgeving te zetten, met de juiste codes.” Onwaarts behoedt zijn klanten ook voor andere valkuilen op het gebied van internetmarketing. Van den Deijssels: “Vraag je af of je de juiste geografische keuzes maakt. Wanneer je in regio’s adverteert die om logistieke of andere redenen niet interessant voor je zijn, verspil je geld. Hetzelfde wanneer je niet de juiste doelgroep aanboort of deze op het verkeerde platform zoekt. Ga je personeel werven via Facebook of kies je liever voor LinkedIn? Een lastige kwestie voor veel bedrijven is het bepalen van het juiste advertentiebudget. Wat dat betreft werkt het natuurlijk heel verhelderend als je weet wat je concurrent investeert én wat voor resultaat hij daarmee behaalt. Wij beschikken over speciale software die dat redelijk nauwkeurig in kaart kan brengen.”

DUIDELIJKE BOODSCHAP

Bij Onwaarts gelden cocreatie en kennis delen als belangrijke speerpunten. In dat kader geven de eigenaren graag wat nuttige tips. Van den Deijssels doet dat op het gebied van online-marketing. “Zorg voor visueel aantrekkelijk beeld, dat lekker ‘smoelt’ en interesse cq begeerte

wekt. Kleurgebruik vormt een belangrijke factor, passend bij de huisstijl en bij de doelgroep. Een persoon of een dier een rol geven werkt goed, net als diepte en speelsheid. Gebeurt er iets in het plaatje? Laat je een scène of een koud product zien? Het laatste kan wel scoren bij een actiematige campagne, als je even wilt ‘knallen’. Verder is het zaak om een duidelijke boodschap te ventileren, kort en krachtig uitgewerkt. Denk niet vanuit je eigen dagelijkse business, maar vanuit de doelgroep: begrijpen mensen direct waar het om gaat? Maak het bovendien makkelijk en helder voor hen om concrete actie te ondernemen. Breng de knop om op te klikken goed in beeld en selecteer zorgvuldig je trigger. Heb je een leuke aanbieding, dan vormt ‘bekijk nu’ of ‘koop nu’ een directere en effectievere benadering dan ‘meer informatie’. Je wilt per slot van rekening het ijzer smeden als het heet is.”

LESS IS MORE

Klumpenaar zoomt in op het fenomeen website. “Stem de inrichting af op je doelgroep. Een 20-jarige kan meer informatie tegelijk verwerken dan iemand van 60. Filmpjes en bewegende elementen spreken jongeren aan, terwijl ouderen ze als onrustig ervaren. Zij zien liever een strakke, overzichtelijke website, net als mensen die ‘digibeten’ genoemd worden. Denk er goed over na welke informatie je waar neerzet. Sommige onderdelen verdienen misschien wel hun eigen pagina in plaats van dat je ze achter een knop verstopt. Trouwens, voor alle doelgroepen geldt: less is more. Voeg geen elementen toe die niks bijdragen, dus vermijd bijvoorbeeld een grote lap tekst op de homepage en herhaal niet overal de contactgegevens. Plaats de knoppen en afbeeldingen zo dat de kijker niet afgeleid raakt. Laat dat wat je aanbiedt gefaseerd naar voren komen. Segmenteer

de informatie, zodat mensen het overzicht behouden. Teveel prikkels, zoals onnodige pop-ups, vindt bijna iedereen onplezierig. Wel moeten bedrijven conform de wetgeving toestemming voor het gebruik van cookies vragen.”

PLUSJES SCOREN

Vindbaarheid via Google houdt iedereen opletten ondernemer en marketeer bezig. Klumpenaar: “Daarbij zijn drie cruciale factoren van toepassing. Allereerst het gebruik van ‘schone’ codes aan de achterkant van de website, compact en efficiënt uitgeschreven. Dat klinkt wat technisch, maar laat ik een voorbeeld geven: de standaard templates die in de internetwereld circuleren zorgen ervoor dat niet gebruikte functies ook worden ingeladen, wat voor een rommelige structuur zorgt. Hoe zuiverder de codering, hoe meer plusjes je bij Google scoort, vandaar dat wij altijd maatwerk verzorgen wanneer we een website bouwen. Ook uit oogpunt van beveiliging en stabiliteit na updates, trouwens. De tweede factor betreft de content, zowel qua plaatsing als qua relevante inhoud. Tien keer hetzelfde zoekwoord erin zetten werkt niet meer; het moet echt ‘menselijk’ geschreven zijn. De juiste gradaties toepassen in koppen en subkoppen brengt je ook omhoog in de ranking. Het derde element, je advertentiecampagne, komt pas om de hoek kijken wanneer je factor één en twee goed voor elkaar hebt: dan kun je met een veel lager budget eenzelfde score behalen.” De tips die de eigenaren geven illustreren op treffende wijze de pragmatische aanpak van Onwaarts, met heel veel ruimte voor cocreatie en zonder doorgeslagen vergadercultuur.

Meer informatie: www.onwaarts.nl





NOÉMI VAN DUIJVENBODE
www.anders-verder.nl

SPREEK JIJ JE UIT ALS JE NIET LEKKER IN JE VEL ZIT?

Bijna wekelijks zie ik berichten langskomen met zorgwekkend hoge cijfers over uitval op de werkvloer door burn-out klachten. Welke stappen kan je zetten als organisatie als je hiermee te maken hebt? Ondanks de positieve invloed die preventieve maatregelen hebben op het versterken van mentale gezondheid van werknemers (en organisaties), wordt hier helaas nog onvoldoende op ingezet.

Naast het bedrijfseconomische effect voor de organisatie, is een burn-out vooral een heel ingrijpende ervaring voor de medewerker, zijn/haar omgeving en ook voor de directe collega's.

Daarom in deze column aandacht voor twee onderwerpen die volgens mij essentieel zijn in het voorkomen van uitval door chronische stress.

- 1. Het creëren van een open en veilige cultuur waarin mensen zich durven uitspreken.** Mensen komen vaak niet vanzelf vertellen waar ze tegen aanlopen: dat ze niet lekker in hun vel zitten, dat de werkdruk te hoog is, dat ze geen autonomie ervaren, dat het werk geen voldoening meer geeft. Redenen kunnen zijn: een onveilig gevoel, bang zijn voor de consequenties, of men is simpelweg niet gewend om hierover te praten. Krijg jij echt antwoord op je vraag "Hoe gaat het met je"?

Integreer daarom **het goede gesprek** in je werkcultuur en stimuleer een sfeer waarin mensen zich kwetsbaar durven op te stellen.

- 1. Collegiale aandacht en naar elkaar omzien om vroege signalen van chronische stress te herkennen.** Met oprechte aandacht voor elkaar kan je onderstaande signalen tijdig herkennen en bespreekbaar maken.
 - Iemand wordt steeds meer moe, is cynisch over werkdruk en is vaker ontevreden en geïrriteerd.
 - Iemand klaagt over toenemende lichamelijke klachten (hoofdpijn, migraines, rug- en schouderklachten) en heeft last van concentratie, vergeetachtigheid.
 - Minder betrokkenheid, iemand trek zich steeds meer terug en werkt misschien steeds harder.
 - Iemand meldt zich vaker ziek.
 - Ingrijpende gebeurtenissen in de privésfeer zoals verlies/rouw, mantelzorg, ziekte partner, verhuizing, etc.

Herken je deze signalen? Ga als leidinggevende en/of collega proactief het gesprek aan over wat iemand nodig heeft, hoe je als werkgever hierbij kan ondersteunen en zoek gezamenlijk naar oplossingen.

Ik wens jouw organisatie een eerste stap toe om **ANDERS VERDER** te gaan!

Wil je hierover sparren, dan denk ik graag met je mee. Stuur dan een bericht naar info@anders-verder.nl om kennis te maken.

BERGTOPPER RECRUITMENT & COACHING WAARSCHUWT VOOR AFGEBAKENDE PROFIELSCHETS

"NIET ALLEEN MAAR VINKJES ZETTEN"

Iedereen zijn eigen top laten bereiken. Dat drijft Alain van den Berg in de begeleidingstrajecten die hij onder de toepasselijke naam BergTopper Recruitment & Coaching verzorgt. "Bedrijven selecteren kandidaten op basis van cv en achtergrond, maar gaat de nieuwe werknemer zich wel op zijn plek voelen? Waarom presteert de een met ogenschijnlijk dezelfde competenties beter dan de ander?" De antwoorden blijken niet altijd ingewikkeld, maar vragen wel om verdieping.

Van hoekman op de effectenbeurs groeide Van den Berg uit tot coach, trainer en verantwoordelijke voor werving en selectie bij een effectenkantoor. "Dat paste me een stuk beter dan de hele dag achter een beeldscherm zitten", glimlacht hij. "Toen ik in 2022 besloot om voor mezelf te beginnen, kwam ik op het idee van bemiddeling om mensen op de juiste plek krijgen. De beste match vinden, een win-win-situatie bereiken. Vaak wordt er een soort toneelstukje opgevoerd: de kandidaat probeert zo lang mogelijk in het selectieproces te blijven en een bedrijf filtert zo lang mogelijk om aan de hand van cv en achtergrond de meest geschikte kandidaat te vinden. Past diegene echter in het team en in de omgeving? Vitaliteit is cruciaal, dat kun je wel afmeten aan het feit dat steeds meer mensen overspannen raken en op zoek gaan naar een andere functie. Niet wat je noemt duurzaam personeelsbeleid." Juist daar creëert BergTopper Recruitment & Coaching het onderscheid. "Ik vraag door tijdens gesprekken en neem de kandidaat een uitgebreide test af. Een loopbaanscan, die vier onderdelen bevat: wie ben ik?, wat kan ik?, wat wil ik? En wat pak ik aan? Bedrijven adviseer ik om die vier stappen in het selectieproces te integreren. Dan kom je erachter wat voor persoon je echt tegenover je hebt, in plaats van dat je alleen maar vinkjes zet bij het cv. Soms brengt iemand onverwachte talenten mee op een bepaald vlak. Kies niet standaard de makkelijkste weg."

LOPEN ZONDER KAART

Duurzaam personeelsbeleid heeft ook een werknemerskant: actie ondernemen wanneer je vastloopt in het arbeidsproces. "In mijn tijd als coach bij het effectenkantoor vroeg ik me af waarom de ene handelaar nu beter scoorde dan de andere. Ik ontdekte dat daar niet alleen maar meetbare factoren aan ten grondslag lagen, zoals goede analytische vaardigheden. Hoe ga je om met grote mentale druk? Als je stress-situaties niet de baas bent, neem je wellicht verkeerde beslissingen. Vaak zitten mensen vast in denkpatronen en moeten ze er even uit. Vandaar dat ik als wandelcoach met ze aan de slag ga. Wanneer je fysiek bezig bent in de buitenlucht, raak je stress kwijt, overzie je dingen



beter, ga je vrijer associëren en kom je makkelijker op nieuwe ideeën die je tot oplossingen brengen. Hier in Driebergen of nabij de klant op locatie lopen we door de natuur, zonder kaart. We vinden onze weg wel, met een tempo dat iets zegt over hoe de persoon zich op dat moment voelt. Ik stel vragen en indien nodig doen we oefeningen, bijvoorbeeld om een dilemma uit te splitsen. Dan staan we letterlijk en figuur-

lijk stil bij optie A en B en kijken we niet alleen naar het denken, maar vooral ook naar het voelen. Als ik dit of dat verander, wat gebeurt er dan? Visualiseren maakt dingen tastbaar. Door de verdieping op te zoeken help ik mensen om hun eigen top te bereiken."

Meer informatie: www.bergtopper.nl

AMOR FORTIS: GOEDE KEUZES MAKEN DOOR VITAAL IN HET LEVEN TE STAAN

"JE MOET ZELF JE GROOTSTE VRIEND ZIJN"

Rationeel-wetenschappelijk opgeleid en ervaren als airport- en brandweermanager op Schiphol kwam Han van den Broek tot een belangrijk inzicht: "Alleen op kracht functioneren is een heilloze weg. Je zet pas een succesvolle, duurzame verandering in werking wanneer je er gevoel en diepte bij gaat gebruiken." Amor Fortis legt in zijn coachingtrajecten de focus op het aanboren van de vitale cirkel. "Wees vergevingsgezinder naar jezelf... en tegelijkertijd eerlijk."



Een ervaringsdeskundige, dat is Van den Broek ten voeten uit. "Tijdens mijn academische opleidingen in lucht- en ruimtevaarttechniek en publieke veiligheid wilde ik alles weten en uitpuzzelen. Het gevoel sloeg ik over en dat zat me soms in de weg in mijn functies als airportmanager en brandweermanager. In het ene team liep het soepel, in het andere team stroef. Ik ging met hulp op zoek naar oorzaken hiervan en hoe meer ik ratio combineerde met gevoel, hoe beter het ging. Na een aantal levensgebeurtenissen belandde ik in een burn-out, die als een wake-upcall werkte. Ik besloot

een andere richting te kiezen en de driejarige Phoenix-opleiding te volgen: neuro-linguïstisch programmeren, transactionele analyse en systemisch werken. Hoe ga je met jezelf en anderen om? Hoe sta je in een systeem en hoe beïnvloed je dat? Naderhand vulde ik dit aan met de trainersopleiding, gericht op leerprocessen in groepen."

LEVELLEN

Al die kennis en ervaring komen samen bij Amor Fortis, een naam die verbinding tussen liefde en kracht symboliseert. "Mensen zijn

zich vaak onvoldoende bewust van hun gevoel. Ik leer ze hun hoofd en hart te verbinden en hun buik erbij te betrekken als informatiebron. Alleen wanneer je vitaal in het leven staat, kun je de goede keuzes maken." Van den Broek weet waarover hij praat. "Ik heb zelf voor de troepen gestaan en herken de situaties waar leidinggevenden voor staan. Vanuit mijn ervaring kan ik goed met hen levelen. Kijk naar de situatie waarin een manager oordeelt dat een medewerker de kantjes eraf loopt. Ieder individu heeft bepaalde positieve intenties bij zijn gedrag, dus moet je op zoek gaan naar welk gevoel dit bij jou zelf oproept. Wanneer je je achterdochtig opstelt, krijgt een medewerker de neiging om krampachtig te functioneren. Dat frustrert de samenwerking... en de leidinggevende heeft een belangrijke sleutel om dat te verbeteren."

LEVENSWEG

Van den Broek legt uit wat zijn aanpak typeert. "Ik stel confronterende vragen, maar oordeel niet en creëer een situatie waarin mensen zich veilig voelen. Ik gebruik eigen leerervaringen. Ook onderling, binnen een groep. Dan laat ik ze hun persoonlijke leerpunten aangeven en die met elkaar delen. Wanneer je over en weer kwetsbaarheden zichtbaar maakt, ontstaat er vertrouwen. Dan durven mensen conflicten eerder uit te spreken en ligt er een basis om volwassen afspraken te maken." Buitenoefeningen werken letterlijk verfrissend. "Systemische opstellingen geven inzicht in hoe je jezelf ziet en wie daar een rol in spelen. Ook lopen we bijna letterlijk langs jouw levensweg. Dan kom je erachter dat jij als enige dat hele pad van begint tot eind volgt. Je moet dus vooral zelf je grootste vriend zijn en jezelf niet op je kop geven, maar uitzoeken wat de knelpunten veroorzaakt. Geef jezelf liefde en ook kracht."

Meer informatie: www.amorfortis.nl



JULIA VOSKUILEN VAN KOOIJK VAN TOPPAARDEN COACHING STAAT TELKENS VERSTELD VAN DE EFFECTEN

"WAT ER GEBEURT, IS SOMS MAGISCH"

"Nooit zou ik meer zonder paarden kunnen werken", zegt Julia Voskuilen van Kooijk. "Ze zijn hoogsensitief en reageren direct op hoe iemand zich voelt. Dat geeft zoveel inzichten." Toppaarden Coaching in Achterveld helpt mensen met allerhande hulpvragen, van een dilemma tot een burn-out of een re-integratietraject. "Telkens sta ik weer versteld van de effecten. Wat er gebeurt, is soms magisch."

De bevolegenheid spat ervan af. "Zal ik wat voorbeelden geven? Voor veel mensen valt het namelijk moeilijk voor te stellen wat paarden-coaching kan doen. Een jonge vrouw, die in hart en hoofd niet op één lijn zat. Het paard kwam erg in haar ruimte en walste als het ware over haar heen. Best heftig voor haar. We kozen een ander paard, waarmee ze rustig aan haar welzijn werkte. Na een aantal maanden zei ze: 'Ik voel mij meer in balans. Mag ik het weer met hém proberen?' In deze sessie reageerde het eerste paard heel lief en rustig. Dat geeft dan zo'n bevestiging en eigenlijk een dubbele boost, als versterking van het eigen gevoel. Een andere klant betwijfelde of hij na een sollicitatie de job moest aanvaarden. Ik zette twee pylonen neer, om de oude en de nieuwe baan te symboliseren. Bij de ene stond het paard relaxed te kauwen, bij de ander vertoonde het veel onrust, precies aan de hand van wat die persoon erbij voelde. Veelal grijpen problemen of vraagstukken waarmee iemand worstelt terug op ervaringen

uit de jeugd en opvoeding. Bij een vrouw die niet lekker in haar vel zat heb ik weleens een opstelling van familieleden gemaakt. Telkens liep de pony op en neer tussen de pylon die haar vader uitbeeldde en een waterplas. Bleek zijn broertje vroeger te zijn verdronken in een rivier. Een familietrauma, dat doorwerkte in de opvoeding. Toen de emoties en bewustwording loskwamen, stopte de pony met heen en weer lopen en ging hij bij haar staan. Echt een kippenvelmomentje voor mij. Ik vind dit zo gaaf. Je weet nooit wat zichtbaar kan worden tijdens een sessie."

EEN-OP-EEN

Een paard leid je niet om de tuin. "Wanneer iemand tijdens het praten niet bij zijn gevoel zit, bewaart het dier meestal afstand," zegt Julia Voskuilen van Kooijk. "Wanneer ik iets zeg of vraag dat de cliënt raakt, zoekt het paard een vorm van toenadering. Het merkt hoe je je van binnen voelt. Er gebeurt zoveel tijdens

een sessie en eigenlijk hoef ik alleen maar dat proces te begeleiden. Ik werk altijd een-op-een, omdat ik het belangrijk vind om de verdieping op te zoeken. Veel problemen hebben met een gevoel van afwijzing te maken, meestal herleidbaar tot de kindertijd. In de reactie van een paard op jouw gevoel herken je waarschijnlijk dingen die je in het dagelijks leven overkomen. Bijvoorbeeld dat je het lastig vindt om anderen te overtuigen door gebrek aan zelfvertrouwen. Dan kunnen we een leuke activiteit met het paard doen. Zet het maar eens in beweging. Lukt het niet? Dan gaan wij eraan werken om je meer in je kracht te zetten. Gaat het daarna wel, dan voel je gelijk de bevestiging, wat zal doorwerken in het dagelijks leven. Paarden zijn ontzettend breed inzetbaar en maken dingen zo zichtbaar. De resultaten en de dankbaarheid die daaruit voortvloeit maken me ontzettend trots."

Meer informatie: www.toppaardencoaching.nl



DE ONDERNEMER ZOEKT ALTIJD NAAR VERANDERING, REAGEERT HIEROP EN BUIT DIT UIT ALS EEN KANS

(PETER F. DRUCKER 1909-2005)

55

De vingerafdrukken van vier kabinetten Rutte staan op alles ons om heen en ondertussen zijn er nieuwe tijden aangebroken. Er moet en gaat wat veranderen! Een verandering die wellicht ook vraagt om een andere strategie als ondernemer.

Kun jij doorgaan op de ingeslagen weg? Welke bedreigingen zie je of zie je alleen maar kansen? Is jouw koers nog passend in deze turbulente tijd?

Die koers vul je vaak samen in met het team van mensen om je heen. De kracht van je onderneming wordt bepaald door je medewerkers samen met jou. Jouw flexibiliteit om verandering aan te kunnen is dan ook afhankelijk van je team. Daarom is juist nu het goede moment om te kijken wie je aan boord hebt. En of iedereen op de juiste plek zit, de juiste dingen aan het doen is en vooral ook in staat is om mee te bewegen en te veranderen.

Natuurlijk ken jij je medewerkers en weet je welke competenties zij hebben. Je ziet ze acteren in de dagelijkse praktijk en hun gedrag is je bekend. Maar dat is slechts één kant van de menselijke medaille. Medewerkers laten gedrag zien dat vaak geconditioneerd is. Iemand die al vijftien jaar hetzelfde doet weet welk gedrag

daarbij effectief is. En dat is het gedrag dat jij ook dagelijks ziet.

Onder het gedrag van mensen zitten hun drijfveren. Waarom kom jij iedere dag uit je bed en doe je het werk wat je doet? Het zegt iets over de bevoegenheid waarmee mensen hun werk doen. Je kent vast wel medewerkers waarbij je die bevoegenheid ziet afnemen of soms zelfs helemaal niet meer ziet. Wanneer mensen in hun werk niet aangesproken worden op hun drijfveren en vooral hun talenten, neemt hun bevoegenheid af, dat is een feit. Jij ziet dat gedrag natuurlijk liever niet binnen je onderneming. Vaak leidt dit tot vervelende corrigerende gesprekken en soms zelf tot het vertrek van medewerkers.

Het is de kunst om jouw koers te blijven afstemmen. Hou de drijfveren van je medewerkers in het oog, neem ze mee in nieuwe ontwikkelingen en stimuleer de ontwikkeling van hun talenten. Want hoe fijn is het om samen te

werken met bevoegen medewerkers? Bovendien leg je zo een stevige basis om de veranderende toekomst aan te kunnen. En bevoegen medewerkers zijn tevreden medewerkers, belangrijk in een tijd waar iemand soms voor paar honderd euro meer vertrekt naar de concurrent.

De adviseurs van SaMe advies en coaching begeleiden bedrijven en non-profit instellingen bij het strategisch op koers houden van hun organisatie. We denken mee over die koers en vertalen deze naar een krachtige aanpak waarbij talentidentificatie en -ontwikkeling de kern vormt.

Wil je meer weten over onze werkwijze? Bel dan met Debora Holtrop (06-3104 1855) of Ron de Ligt (06-1175 6832) of mail naar info@same-coaching.nl en maak een afspraak om eens vrijblijvend samen de mogelijkheden te verkennen.

www.same-coaching.nl



56 MANAGEMENTLESSEN EN NIEUWE INSPIRATIE IN DE WEI

Van jongs af aan waren paarden haar hobby en haar passie. En ook op haar verdere levenspad bleken paarden een stabiele factor te zijn. Vier jaar geleden hakte Annelies van den Broek dan ook de knoop door en startte met BlossomField: een authentieke, warme en inspirerende landelijk gelegen locatie in Heeswijk-Dinther voor vergaderingen, trainingen, én coaching met paarden. Een plek waar echte ontmoetingen kunnen ontstaan en waar zaken op tafel komen die ertoe doen.

Tot vier jaar geleden had Van den Broek uiteenlopende interesses, opleidingen en werk-omgevingen achter de rug: van dierengeneeskunde en fiscaal recht tot een kantoorbaan en coaching. Steeds kwam ze tot de conclusie dat daar haar toekomst niet lag. Maar wat dan wel? "Op de achtergrond zijn de paarden altijd in mijn leven gebleven. Het blijft machtig mooi om te zien hoe de paarden, ieder met hun eigenheid, zich tot elkaar verhouden en hoe ze zich ten dienste stellen van de kudde. Je voelt dat het altijd goed is, dat is echt mijn inspiratiebron", zegt ze. "Door coaching te

combineren met mijn liefde voor paarden ben ik mijn reis van persoonlijke ontwikkeling begonnen en heb ik ontdekt wat bij mij past en waar ik energie van krijg."

Om die nieuwe plannen vorm te geven, ging Van den Broek wonen in een appartement bij de boerderij van haar ouders, waar ze paarden kon houden. In 2019 ruilde ze met haar moeder van plek en nam ze haar intrek in de grote, anderhalve eeuw oude hoeve. "Alles daar ademt geborgenheid en warmte. Wat is er dan mooier om deze prachtige plek te delen?"



Mensen welkom te heten, te laten landen op deze unieke plek met uitzicht op de paarden”, vertelt ze. Dat bijzondere zit onder meer in de authentieke materialen en kleurstellingen, en natuurlijk de schouw met open haard in De Herd, het hart van de boerderij. “Ik wilde geen puur zakelijke omgeving, meer een plek waar echte ontmoetingen kunnen ontstaan. Waar zaken op tafel komen die ertoe doen. Dat maakt Blossomfield een unieke plek.”

EXCLUSIEF TE GAST

De naam BlossomField heeft een diepere betekenis en blijkt met zorg gekozen. “Ik wil een plek bieden waar teams, groepen en individuen geïnspireerd worden. Waar een zaadje kan ontluiken, groeien en tot bloei kan komen. Want zonder bloesem is er immers geen oogst”, verklaart Van den Broek, die zich bij de verhuur van BlossomField en bij haar coachingssessies richt op managementteams van twee tot maximaal veertien personen. “Die komen hier bijvoorbeeld voor een heisessie, training, coaching, vergadering of een brainstormsessie. Vaak nemen ze ook een eigen trainer mee en blijven ze de hele dag. Dan faciliteer ik op de achtergrond de gehele dag met betrekking tot het eten en drinken en eventueel het diner en/of een ontspannende activiteit.” Te denken valt aan een wandeling door de nabijgelegen bossen, van 20 minuten na de lunch tot urenlang – wat mensen zelf willen. “Veel faciliteiten zijn standaard aanwezig, zoals flip-overs, led-schermen en een koffie-apparaat met verse bonen. En wat er niet is, probeer ik te regelen: van een privékok tot een barbecue in de zomer.”

Klanten zijn altijd exclusief te gast op de locatie en kunnen gebruikmaken van uiteenlopende ruimten met een opstelling naar wens. “De trainingsruimte is licht, zodat mensen goed kunnen focussen. Verder zijn er diverse grotere en kleinere zithoeken. Wanneer het weer het toelaat kan gebruik worden gemaakt van de grote landelijke tuin met zitjes en tafels onder de grote beukenbomen. En op de beschutte binnenplaats kun je al snel buiten eten”, schetst Van den Broek, die tevens inspiratiedagen organiseert samen met Jane Coerts (zij begeleidt organisaties en medewerkers bij leiderschaps-, ontwikkelings-, en vitaliteitsvraagstukken en is auteur



57



van het boek Van burn-out naar levenszin en co-auteur van De tekens verstaan). “Op deze dagen brengen deelnemers een persoonlijke of professionele vraag in en onderzoeken we samen met de kudde wat er onder de waterlijn speelt en wat een mogelijke oplossingsrichting is”, verklaart Van den Broek. “Het mooie van paarden is dat ze oordeelvrij zijn. Het zijn kuddedieren, ze spiegelen hoe je beweegt in contact met anderen en in groepen; waar je van je plek af bent geraakt of klussen op je neemt die niet van jou zijn. Heel zuiver, heel precies. Deelnemers krijgen handvatten aangereikt om de teugels van hun leven weer in eigen hand te nemen. En kunnen zo met hernieuwde kracht verder.”

HOOFD ÉN HART

Het bijzondere is dat een sessie met de paarden plaatsvindt in de wei, te midden van de kudde. “De achterliggende gedachte is dat deelnemers zo op een

andere manier naar hun vraagstukken of problemen kijken. Vaak gaat het om intelligente, analytische mensen die de hele dag bezig zijn met hoe het anders en beter kan. Naar buiten gaan en je dan tussen de paarden begeven, helpt om alles met elkaar te verbinden, want we zijn meer dan alleen ons hoofd”, zegt ze. De dynamiek van de paarden leidt tot verrassende inzichten en gesprekken waarbij paarden zichtbaar kunnen maken wat verborgen is. Zo krijg je contact met wat je meer kunt insluiten en wat aandacht vraagt, is haar ervaring. “Bij een naar eigen zeggen goed lopend team duwde een merrie eens één iemand uit de cirkel en liet vervolgens in de kring haar mest vallen. Op mijn vraag: ‘welke shit ligt hier nu?’ ontspon zich een heel ander verhaal. Er bleek toch een spanningsveld te bestaan.”

“Paarden nodigen ons uit om ons volledige potentieel te benutten. Niet alleen het

hoofd, maar dat je er als geheel mag zijn, inclusief hart en gevoelens. Dan kun je ook meer van waarde zijn voor het team. Dat vind ik echt de toegevoegde waarde van paarden, stelt Van den Broek. Een teamsessie bij de paarden zal niet voor elk team geschikt zijn, erkent ze. "Het vraagt de bereidheid je eigen gefixeerde verhalen los te laten en ruimte te maken voor niet-weten en open staan voor wat paarden je laten zien. Hoe meer jij er bent, hoe transparanter de boodschap van de kudde." Natuurlijk is het ook mogelijk gewoon een dag te vergaderen of te trainen zonder een sessie bij de paarden en genieten van het uitzicht en beleven wat BlossomField daarnaast biedt.

Zelf geniet Van den Broek ervan om anderen te inspireren zich te blijven ontwikkelen en tegelijkertijd de exclusieve locatie te delen. "Dat vind ik echt fantastisch om te doen. Ik heb de drive om mezelf te blijven ontwikkelen, dat is ook een passie geworden. En daar wil ik in voorgaan, door een plek te bieden die dat faciliteert voor anderen." Voor komend jaar liggen de plannen al klaar. "De boerderij staat op 4 hectare grond en binnenkort ga ik aan de slag om daar een inspiratiepad op uit te zetten. Gasten kunnen dan op ons eigen terrein rondlopen, met of zonder coach, en zich laten verrassen door teksten langs het pad en natuurlijk vooral door de aanwezigheid van mijn paarden in de wei."

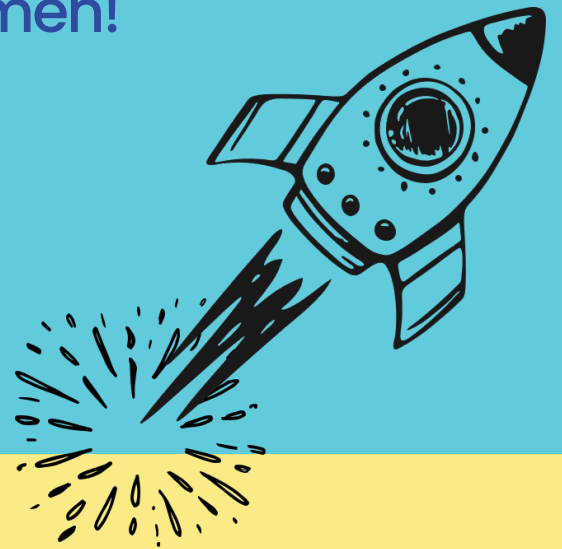
BlossomField
Annelies van den Broek
Pater van den Elsenstraat 6
5473 VH Heeswijk-Dinther
T 06 - 109 355 33
E annelies@blossomfield.nl
I www.blossomfield.nl





MARKETING AGENCY IN UTRECHT

Bij ons betaal je op basis van **resultaat**.
Zo vlammen we samen!



GAAN WE SAMEN VLAMMEN?

Keizerstraat 31, 3512 EA Utrecht T: 030-22 323 23 E: info@laaiend.nl www.laaiend.nl

» LAAIEND



FOLKERS

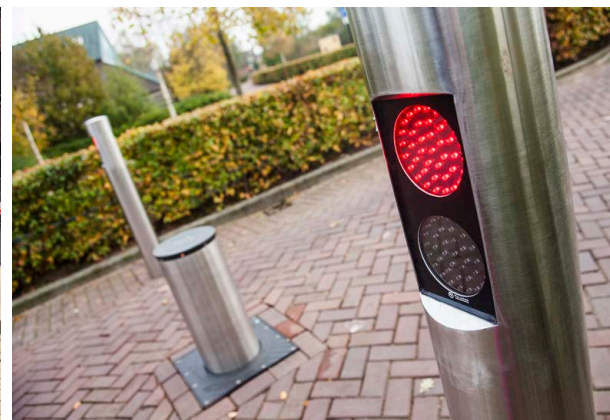
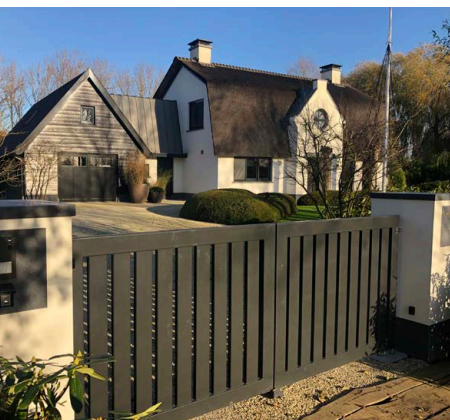
TOEGANGSTECHNIEK

Folkers Toegangstechniek ontwerpt, levert, monteert en beheert innovatieve oplossingen op het gebied van (prefab) draai- en schuifpoorten, slagboominstallaties, bollards (wegzinkbare palen), speedgates, toegangscontrole, (video) intercom en CCTV (camera) installaties.

De grote inzet en flexibiliteit, de teamgeest in combinatie met de uitgebreide kennis van de componenten staan aan de grondslag van ons succes. Al bijna 20 jaar doen wij dit met passie in een team van leveranciers, opdrachtgevers en onze eigen mensen. Dat voel je, dat merk je.

Wij informeren adviseurs, architecten en eindgebruikers over onze producten en systemen. Wij zijn werkzaam in Nederland en België. Installateurs, overheidsinstellingen, bedrijven en particulieren behoren tot onze klantenkring.

Mogen we u binnenkort ook verwelkomen?



Onze gespecialiseerde medewerkers staan graag voor u klaar

Telefoonnummer: 033 24 66 438
Email: info@folkers-tt.nl

Zeilmaker 2
3861 SM NIJKERK