

Multimediaal platform voor verandermanagement

Change

Your Business.nl

Winter 2023 – Changeyourbusiness.nl

WILLEMSEN
✓ verzekeringen



Willemsen Verzekeringen maakt groeiverwachtingen waar

'Daadkracht in verzekeringen en financiële diensten'

Willemsen Verzekeringen persoonlijk en transparant – **Sociale Innovatie: wat is dat eigenlijk?** – IJzer Advocaten bruist nog steeds – **Hoe ga je om met workation?** – Nieuws over AI – **Nedflex over het minimumloon** – VWG was in Berlijn – **Goed leidinggeven belangrijker dan ooit** – Roel Kop over advocaatscore – **Column Kjeld van Dijk** – Sander Hendrix (MANNA): 2024 wordt een prachtig jaar – **NUL24 sluit 2023 af** – Laaggeletterdheid is een gevaarlijke bedreiging – **John Meijering: AI versus zoekmachines** – De netwerkborrel – **Wouter van der Loon over rechten en gunsten**



VAN ZUIJLEN AUTO'S



Steiger 15 Malden 024 357 33 20 www.vanzuijlenautos.nl



2024 wordt een fantastisch jaar!

'2024 wordt een fantastisch jaar!'. Dat zijn de woorden van Sander Hendrix (Hotel-restaurant MANNA en Brasserie MANNA). Optimistische woorden van een optimistisch man. Daar hou ik wel van, half volle glazen, kansen zien, bedreigingen het hoofd bieden en verder gewoon elke dag je ding doen. Sander is een echte horecatopper en een pur sang ondernemer, dus gewend aan uitdagingen. Misschien houdt hij er stiekem zelfs een beetje van, anders wordt het wel erg saai, toch? Nou heb je uitdagingen en uitdagingen. Zaken die je van een kilometer afstand had kunnen zien aankomen en zaken die van vandaag of morgen op je bordje landen. Zoals bijvoorbeeld pandemieën. Aan de eerste categorie kun je iets doen, je voorbereiden, actie ondernemen in een poging om de klap op te vangen. De tweede categorie wordt al iets moeilijker. Zeker als er veel onzekerheid heerst. Wat gebeurt er nu? Hoe gaat ons dit raken? Wat kunnen en mogen we doen? Gecompliceerd, maar wellicht niet onoverkomelijk. Dan staat de echte ondernemer op, die ziet hier en daar toch een lichtpuntje, rekt misschien de regels een klein beetje op en hij of zij schiet in de overlevingsstand. En overleeft.

Terug naar 2024. Je moet wel een erg grote optimist zijn om niet heel veel bedreigingen te zien. Mondiaal, Israël-Hamas met nog steeds de kans op een veel groter conflict, Oekraïne waar de oorlog langzaam maar zeker steeds meer op de loopgravenoorlog van WWI begint te lijken, het voortdurende conflict tussen China en Taiwan, dat vroeg of laat op een confrontatie zal

uitlopen, maar ook het nog steeds verslechterende klimaat. Daar hebben we geen antwoord op, sterker nog, ik heb het sterke gevoel dat we nog niet aan het begin van een antwoord staan. Energietransitie, leuk, maar op de huidige schaal volstrekt onvoldoende, het gevecht om de steeds schaarser wordende grondstoffen moet nog beginnen of het watertekort dat op wereldschaal één van onze grootste bedreigingen is. Dat is zo maar een greep op zaken die ons op dit moment bezig houden. Dan volgen in november de verkiezingen in Amerika en de kans is reëel dat Trump de volgende president wordt. Dat zal geweldige implicaties hebben, niet alleen voor de wereld, maar ook voor Amerika zelf. 'Amerika first' kan dan best 'bye bye Amerika' op het wereldtoneel worden. Ik heb Trump in zijn vorige termijn niet op slimme acties kunnen betrappen en ik heb er geen vertrouwen in dat het nu beter zal worden.

Klinkt allemaal niet heel positief. Waar is dat optimisme dan op gebaseerd? Op het eenvoudige feit dat de mensheid, ondanks diepe dalen, er op de een of andere manier toch steeds weer in slaagt stappen te zetten naar een betere toekomst. Verder houd ik me maar vast aan de wijze woorden van (waarschijnlijk) Bredero: 'De mens lijdt het meest door het lijden dat hij vreest, maar dat nooit op komt dagen'. Het heeft gewoon geen zin om de moed te verliezen, word je ook nog eens depressief van, gewoon doorgaan met waarmee je bezig was!

Hans Ebersson

6 Willemssen Verzekeringen maakt groeiverwachtingen waar

Toen Gaico Willemssen het jaren geleden in een artikel in Change Your Business had over de toekomstige ontwikkeling van zijn onafhankelijk fullservice advieskantoor, sprak hij een heldere groeiverwachting uit. Vijf jaar later maakt hij die voorspelling meer dan waar.

Quote: Gaico Willemssen:

“Wij hebben ons ontwikkeld tot een vertrouwd aanspreekpunt met kennis van zaken. Waar intermediairs in verzekeringsland steeds vaker worden opgeslokt door grote intermediairs kiezen wij hier juist bewust niet voor. Onze grootte is namelijk onze kracht.”

14 IJzer Advocaten zeven jaar later

Toen Bart van Hoof, Anton Smetsers en Mark Wagemans in 2017 met hun eigen nichekantoor op het gebied van vastgoed en overheid aan de slag gingen stond hen één ding helder voor ogen: IJzer Advocaten ging het anders doen. Laagdrempelig, transparant in werkwijze maar ook in tarifiering, met advisering gebaseerd op vertrouwen en altijd op zoek naar een langdurige klantrelatie. En oh ja, werken moet vooral leuk zijn, dus de 9 tot 5 mentaliteit kreeg binnen het kantoor nooit voet aan de grond. IJzer Advocaten ging van start met drie advocaten, een juridisch medewerker en een financieel medewerker. Inmiddels telt het kantoor negen advocaten en juristen, een financieel medewerker en een office manager. Heeft het kantoor de oorspronkelijke uitgangspunten na die groei en bijna acht jaar ervaring overeind kunnen houden?

18 Workation, wat moet je daar als werkgever mee?

De paniek die corona in 2020 veroorzaakte is voorbij. Niet dat corona verdwenen is, op dit moment piekt de ziekte weer, maar de gevolgen zijn minder dramatisch. Corona schaaft zich in het rijtje waarin zich ook de griep bevindt, jaarlijks terugkerend, vervelend, maar voor de meeste Nederlanders geen ernstige bedreiging meer. Tijdens corona leerden we thuiswerken en dat bleek een blijvertje. Als werken op afstand van kantoor zo normaal en door de meeste partijen geaccepteerd is, waarom kunnen we dan niet – zeg twee of drie maanden – in een lekker warm land onze arbeid verrichten? Workation heet dat, maar dat lijkt toch een heel ander verhaal. Thuiswerken vanuit een warm buitenland, wat moet je daar als werkgever mee?

22 De gevaren van AI volgens techfilosoof Éric Sadin

AI beheerst nu al veelal onbewust ons leven en die invloed wordt met de dag groter. Is dat een zegen of een vloek? Voor- en tegenstanders roeren zich dagelijks met voor hen voor de hand liggende argumenten. Het helpt ons als individu en maatschappij vooruit, het maakt je leven gemakkelijker, je hebt meer en een betere regie over je leven, het speelt zo langzamerhand een onmisbare rol in bijvoorbeeld techniek en wetenschap, in medische zorg en die invloed zal gelukkig alleen nog maar groeien. Tegenstanders waarschuwen voor de inbreuk op privacy, voor de uitsluiting van een deel van de maatschappij en voor de ongebreidelde groei van AI. Wie heeft er gelijk?



Jaargang 8, winter 2023/2024
www.changeyourbusiness.nl

EEN UITGAVE VAN
Changeyourbusiness.nl

Changeyourbusiness.nl is een handelsnaam van
Eberson Communicatie
St. Jacobslaan 475
6533 VH Nijmegen

DRUKWERK
Balmedia Schiedam

REDACTIE
Roald Bergamin, Kjeld van Dijk, Hans Eberson,
Wim Kares, Roel Kop, John Meijering, Wouter
van der Loon, Jan van de Wijdeven

FOTOGRAFIE
Broer van den Boom /
www.broervandenboomfoto.nl, Rob Joseph,
Vincent van Kleef, Danny Vermeulen

VORMGEVING
Van Munster Media / Ton van Zoest

COVERSTORY
Willemsen Verzekeringen: 'Daadkracht in ver-
zekeringen en financiële dienstverlening'

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijd-
stip ingaan. Alle abonnementen hebben een
looptijd van een jaar en worden automatisch
verlengd, tenzij de abonnee uiterlijk drie maan-
den voor de verstrijksdatum schriftelijk opzegt.
Abonnementsprijs per jaar 39 euro excl. btw.
info@ebersoncommunicatie.nl

ADVERTENTIETARIEVEN
Advertentietarieven op aanvraag.
t. 06 53 656 432

COPYRIGHTS
Het auteursrecht op de in dit tijdschrift
verschenen artikelen wordt door de uitgever
voorbehouden.
Hoewel de informatie gepubliceerd in deze
uitgave zorgvuldig is uitgezocht en waar-
mogelijk gecontroleerd, sluiten de uitgever en de
redactie uitdrukkelijk iedere aansprakelijkheid
uit voor eventuele onjuistheden en/of onvol-
ledigheden van de verstrekte gegevens.



28 Leiderschap heeft alles met vertrouwen te maken

Er zijn bibliotheken volgeschreven over leiderschap en talloze trainingsinstituten verdienen een zeer goed gevulde boterham met cursussen over dit onderwerp. Hoe word je een goede leider en is het eigenlijk wel te leren of word je als leider geboren?

42 Ook werkgevers maken zich zorgen over de gevolgen van laaggeletterdheid

Sinterklaas had op 5 december een onverwacht cadeautje voor Nederland. Uit een Europees onderzoek bleek dat een derde van de Nederlandse vijftienjarigen voor begrijpend lezen onder de Europese norm scoort. In 2018 was dat nog een kwart, de situatie verslechterd dus. Die leerlingen zijn daarmee laaggeletterd. Laaggeletterdheid is in ons land al decennia lang een groot probleem, maar tot nu toe had dat vooral betrekking op ouderen, die bijvoorbeeld door een vroegtijdig afgebroken opleiding onvoldoende leesonderwijs hadden genoten. Wij zijn nu druk doende een nieuwe en dit keer jonge generatie op te leiden tot laaggeletterdheid. En dat gaat grote gevolgen hebben.

Verder in deze editie

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 10 | Sociale innovatie, wat is het en wat heb je eraan? | 36 | Sander Hendrix: '2024 wordt fantastisch' |
| 24 | Roald Bergamin over veranderingen rond het minimumloon | 40 | NUL24 maakt zich op voor 2024, maar eerst de laatste loodjes van 2023 |
| 26 | VWG ging naar Berlijn | 46 | John Meijering over AI versus Zoekmachines |
| 32 | Roel Kop: Advocatscore, of hoe klanten het belevan | 48 | De netwerkborrel |
| 35 | Mobiliteit in 2024 | 50 | Wouter van der Loon over rechten en gunsten |

Willemsen Verzekeringen maakt groeiverwachtingen waar

'Daadkracht in verzekeringen en financiële diensten'

Toen Gaico Willemsen het jaren geleden in een artikel in Change Your Business had over de toekomstige ontwikkeling van zijn onafhankelijk fullservice advieskantoor, sprak hij een heldere groeiverwachting uit. Vijf jaar later maakt hij die voorspelling meer dan waar.



Familiebedrijf Willemsen Verzekeringen staat al ruim 35 jaar garant voor persoonlijke en onafhankelijke op maat gemaakte adviezen op het gebied van verzekeringen en financiële diensten voor bedrijven en particulieren. Het kantoor investeert in langdurige relaties met als doel het bieden van overzicht en financiële rust. “Wij hebben ons ontwikkeld tot een vertrouwd aanspreekpunt met kennis van zaken. Waar intermediairs in verzekeringsland steeds vaker worden opgeslokt door grote intermediairs kiezen wij hier juist bewust niet voor. Onze grootte is namelijk onze kracht”, vertelt Gaico Willemsen. “Daardoor blijven wij in staat om persoonlijke diensten te verlenen. Wij opereren onafhankelijk en transparant, we kennen onze klanten, ze kunnen hier op elk moment van de dag gewoon binnenlopen en ‘s avonds en in het weekend hebben ze voor dringende zaken onze mobiele nummers. Ons doel is niet om de grootste in de regio te worden maar de beste service te blijven verlenen.”

PERSOONLIJK CONTACT

Dat persoonlijke contact is de belangrijkste reden voor de groei. Kyra Willemsen: “Wij plukken de vruchten van het ‘rumoer’ bij grotere intermediairs. Door de consolidatie onder financieel adviseurs worden deze intermediairs te groot en de toegankelijkheid van advies afstan-



‘Ons doel is niet om de grootste in de regio te worden maar de beste service te blijven verlenen’

delijker. Deze verschuivingen willen klanten niet, zij denken daar anders over. Zij hebben hier niet zelf voor gekozen en herkennen zich niet meer in het kantoor waarvoor ze eerder hebben gekozen. Die klanten willen de adviseur persoonlijk kennen en niet bij een calamiteit in een langdurig belprogramma terecht komen. Persoonlijk contact met iemand die jouw situatie kent, daar gaat het om, praten met de persoon die weet welke verzekeringen er lopen en die dus meteen een passend antwoord op je vraag heeft of een afspraak maakt om een en ander even met een kop koffie te bespreken. Digitaal is fijn, het kan het hele proces enorm versnellen, maar digitaal is niet de heilige graal. Natuurlijk hebben wij veel van onze processen ook digitaal georganiseerd, maar het persoonlijke contact staat voorop. En bedenk dat een advies altijd maatwerk is, want elke situatie is anders en die situaties kunnen veranderen.”

FAMILIEBEDRIJF

Willemsen Verzekeringen is al ruim 35 jaar een familiebedrijf. Gaico begon ooit bij zijn zwager en inmiddels zijn de beide kinderen toegetreden in de zaak. “Dochter Kyra (26 jaar) werkt er al jaren als administratieve duizendpoot en heeft zich daarnaast gespecialiseerd in het verzekeren van vakantiehuisjes in het buitenland”, vertelt Gaico. “Toen de groei doorzette heb ik eerder dan gepland vorig jaar een beroep moeten doen op mijn zoon Wout (23 jaar). Hij heeft de opleiding Financiële Dienstverlening afgerond en werkte al een aantal jaren bij een intermediair in Brabant. Ervaring opdoen bij een ander kantoor was een mooie aanloop naar ons bedrijf. Inmiddels is hij allround adviseur en heeft zich daarnaast gespecialiseerd in het verzekeren van kostbare eigendommen van vermogende particulieren en ondernemers. Henk Janssen verzorgt nog altijd met veel toewijding de backoffice en blijft de grote steun en



toeverlaat van het kantoor.” Gaico werkt graag samen met andere familiebedrijven. “Hun kernwaarden zijn de onze. Familiebedrijven hebben een langetermijnvisie, continuïteit staat voorop, het gaat niet om de winst op korte termijn maar om duurzame groei. Ze hebben een heldere kijk op goede dienstverlening, het zijn experts in hun vakgebied, informeel en transparant, werken met korte lijnen en zijn door en door betrouwbaar. Wij zijn er van overtuigd dat lokaal onafhankelijk advies ook op de lange termijn toegevoegde waarde blijft bieden. Ik ben erg blij dat beide kinderen hebben gekozen voor ons bedrijf. Ik hoef ze vanzelfsprekend niet te motiveren, dit is hun toekomst en zo blijven opvolging en continuïteit gewaarborgd.”

LOKALE BETROKKENHEID

Willemsen Verzekeringen is bovendien zeer betrokken bij de lokale samenleving.

‘Persoonlijk contact met iemand die jouw situatie kent, daar gaat het om’



Wout Willemsen: "Natuurlijk hoort het steunen van plaatselijke verenigingen en mooie evenementen erbij." Gaico vult aan: "Zo ondersteunen wij vele Nijmeegse evenementen en dragen wij betaald voetbalorganisatie N.E.C. al jaren een warm hart toe middels bord- en spelerssponsoring en delen we samen met andere ondernemers een business-sloge. Ik heb bovendien zitting genomen in de adviesraad van de club. Daarnaast zijn we al een aantal jaren hoofdsponsor van RKSv Brakkenstein waar ik in het bestuur zat. Uiteraard zijn we ook aangesloten bij meerdere businessclubs in Nijmegen en omgeving, waar we de plaatselijke ondernemers ontmoeten."

'Willemsen Verzekeringen een écht familiebedrijf'

FINANCIËLE DIENSTEN

Willemsen werkt samen met businesspartners. "Een krachtig netwerk van specialisten, die elk op hun eigen vakgebied vanuit dezelfde filosofie als de onze, garant staan voor waardevolle en degelijke advisering. Denk aan een financieel planner, hypotheekadviseur, vermogensbeheerder of makelaar. Doel is om elke klant zo optimaal mogelijk van dienst te zijn op financieel gebied. Wij verwijzen door naar een specialist binnen ons netwerk en daar volgt geen aparte factuur voor." Gaico Willemsen en zijn kinderen Kyra en Wout zijn

klaar voor de uitdagingen die vrijwel dagelijks op hun pad komen. "Dit maakt ons vak boeiend. Ook wij investeren in de nieuwste ICT-middelen en blijven altijd op de hoogte van nieuwe wet- en regelgeving. Zo breiden wij onze diensten voortdurend uit. Ook dat is een reden voor onze groei, wij bieden een totaalconcept."

FORSE PREMIEBESPARING BIJ TOTAALVOORSTEL

Vaak zijn verzekeringen in de loop der jaren afgesloten bij verschillende (internet)verzekeraars, intermediairs of banken, waardoor



het overzicht nogal eens ontbreekt. Onbewust zijn bedrijven of particulieren daardoor bijvoorbeeld al jaren dubbel verzekerd, onder- of juist oververzekerd of voor bepaalde zaken zelfs helemaal niet verzekerd. Wout: "Wij maken een duidelijk overzicht van alle lopende verzekeringen. Dat geeft helderheid. Daarmee verkennen wij de markt en dan

ontvangt de klant een geheel vrijblijvend totaalvoorstel. We zien in de praktijk dat dit vaak, naast een aanzienlijke premiebesparing, ook betere dekkingen en zachtere clausules oplevert. We hebben daardoor relatief veel totaalrelaties en een heel laag royementspercentage. Discussie over onze verdiensten hebben we eigenlijk nooit. In onze dienstver-

lening hanteren we het hybride beloningsmodel: voor schadeverzekeringen op basis van provisie en voor financieel advies een factuur op basis van gewerkte uren. Is uw interesse gewekt, loop dan gerust eens binnen, bellen of mailen mag uiteraard ook."



Sociale innovatie: wat is het en wat heb je er aan?

Over dynamisch management, flexibel organiseren, slimmer werken en co-creatie

Sociale innovatie ligt nog niet direct op het puntje van ieders tong, maar het begrip komt steeds vaker langs wanneer het over verbeteren van prestaties en werkgeluk gaat. Wat is sociale innovatie eigenlijk? Daar bestaat in het werkveld veel onduidelijkheid over. In feite is er geen algemeen aanvaarde en sluitende definitie van sociale innovatie. Het is wel duidelijk dat wanneer er in een organisatie structurele aandacht is voor sociale innovatie de tevredenheid onder werknemers groeit, hun prestaties toenemen en als gevolg daarvan ook de bedrijfsresultaten aanzienlijk verbeteren. In het beste geval creëert sociale innovatie een omgeving waarin werken geen energie kost, maar energie oplevert. En dat is iets waar elke ondernemer blij van zou moeten worden.



Er circuleren verschillende definities over sociale innovatie. Het Nederlands Centrum voor Sociale innovatie (NCSI) gaf samen met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven de volgende definitie: 'een vernieuwing in de arbeidsorganisatie en in arbeidsrelaties die leidt tot verbeterde prestaties van de organisatie en ontplooiing van talenten'. Ook dat is nog steeds een uiterst algemene definitie. In het verlengde daarvan zien de onderzoekers Henk Volberda (Universiteit van Amsterdam) en Frans Van den Bosch (Erasmus Universiteit Rotterdam) sociale innovatie als het 'samenspel tussen het ontwikkelen van nieuwe managementvaardigheden (dynamisch managen), het hanteren van innovatieve organisatieprincipes (flexibel organiseren), en het realiseren van hoogwaardige arbeidsvormen (slimmer werken) om het concurrentievermogen en de productiviteit te verbeteren.

KENMERKEN

Organisaties die als sociaal innovatief worden gezien hebben ten minste een van de volgende kenmerken: er is om te beginnen sprake van dynamisch management. Er wordt daarbij een groot beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers of andere uitvoerders. Een grotere eigen verantwoordelijkheid leidt tot toename in motivatie, creativiteit en ondernemerschap medewerkers. Ten tweede staat slimmer werken hoog op de agenda. Bedrijven en organisaties proberen medewerkers in te zetten op terreinen waarin ze uitblinken. Dit stimuleert de ontwikkeling van hun talenten en vergroot het gevoel van verantwoordelijkheid. Sociale innovatie werkt in flexibele organisaties, waar zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de binnen de organisatie aanwezige kennis en kunde. Er zullen als gevolg daarvan binnen de organisaties teams

ontstaan met uiteenlopende competenties binnen de organisatie. Organisaties staan dan ook open voor co-creatie. Ze werken samen met externe partijen, zoals consumenten, bedrijven, overheden en kennisinstellingen. Sociale innovatie heeft dus alles te maken met het aanbre-

'Sociale innovatie vergroot het concurrentievermogen en verbetert de productiviteit'

gen van veranderingen in de manier van organiseren, managen en inrichten van de arbeid. Bedrijven kunnen de snelheid van sociale innovatie opvoeren door hecht samen te werken met leveranciers, klanten en kennisinstellingen, terwijl



ook diverse institutionele stakeholders, zoals de overheid, sociale partners en brancheverenigingen, een aanjagende rol kunnen spelen.

ZET AANWEZIG TALENT EFFICIËNT IN

Het succes van sociale innovatie is uiteraard afhankelijk van de inzet van talenten van medewerkers. Zij moeten door hun werk niet worden uitgeput, maar opgeladen. Dat betekent dat medewerkers hun talenten graag willen en kunnen inzetten (Vaas, 2001). Dat vraagt om andere interne arbeidsverhoudingen, uitdagende functies, goede werkplekken en hulpmiddelen (De Looze e.a., 2003) en aandacht voor de gezondheid en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers. Als gevolg daarvan worden traditionele structuren minder levensvatbaar, niet alleen omdat ze nauwelijks flexibel zijn, maar ook door de veranderende professionele behoeften van potentiële kenniswerkers (Volberda, 2004).

‘Medewerkers moeten door hun werk niet worden uitgeput, ze moeten er juist energie van krijgen’

SLIMMER WERKEN

Slimmer werken begint met vertrouwen, maar ook het kennisbewustzijn is van groot belang. Medewerkers moeten weten welke kennis binnen de organisatie beschikbaar is en bij wie ze die kunnen ophalen. Expertise is in organisaties vaak verspreid aanwezig. Door kennisbewustzijn kunnen organisaties daar beter mee omgaan. Juist beschikbaar maken en houden van interne kennis leidt tot innovatie. Denk bijvoorbeeld aan het integreren van kennis in verschillende divisies van een organisatie. Als medewerkers weten waar welke expertise te vinden is, dan biedt dat deze medewerkers voordelen doordat interne kennis meer geactiveerd wordt en het aantal en de variëteit van innovaties toeneemt. Bovendien heeft het een positieve invloed op de (financiële) prestaties van organisaties. Dit leidt tot een aanzienlijk hoger rendement op het eigen vermogen (+41%) en tot 13 procent betere bedrijfsresultaten. Andere bijkomende voordelen van een meer ontwikkeld kennisbewustzijn zijn de positieve relatie met zelforganisatie en dat het leidt tot meer tevreden medewerkers (tot 33% meer).

DYNAMISCH MANAGEN

Het stimuleren van creatieve en innovatieve oplossingen binnen organisaties gaat niet vanzelf. Het vraagt de volle aandacht van het managementteam, dat nieuwe ideeën niet alleen moet identificeren, maar ze ook verder tot ontwikkeling moet brengen. Het vormt dan ook – zeker in kleinere organisaties – de basis voor het lange termijn succes van bedrijven. De bedrijfsresultaten kunnen verder

verbeterd worden door het combineren van inzichten, het signaleren van externe ontwikkelingen en het implementeren van nieuw kortetermijnbeleid. Sociale innovatie wordt dan ook voor een belangrijk deel vormgegeven door het managementteam, of nog preciezer, door het dynamisch managen van kennisontwikkeling en -toepassing. Dynamisch managen vraagt om een actieve leider die naast aandacht voor gestelde targets (accountability) ook oog heeft voor de autonomie van medewerkers (informeel management). Bedrijven die dynamisch worden geleid beschikken over een hogere interne verandersnelheid. Ze kunnen beter inspelen op veranderingen in alle aspecten van de omgeving. Dergelijke organisaties kunnen sneller bedrijfsprocessen, producten en diensten en de organisatiestructuur veranderen en sneller reageren op de veranderende vraag en behoeftes, acties van concurrenten en



technologische veranderingen. Organisaties met een hogere interne verandersnelheid zijn dus in staat om sneller kennis te herkennen en om te zetten in meer positieve bedrijfsresultaten.

SOCIALE INNOVATIE LOONT

Slimmer werken, dynamisch managen en flexibel organiseren hebben een versterkende werking op elkaar. Deze versterkende werking heeft niet alleen een positief effect op het innovatief vermogen, maar ook op de bedrijfsresultaten. Zo blijkt uit onderzoek van de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2009–2010 dat naarmate deze drie onderdelen van sociale innovatie sterker aanwezig zijn, de bedrijfsresultaten ook hoger worden. Flexibel organiseren, dynamisch managen en slimmer werken zijn dus complementair aan elkaar: ze zijn apart, maar

‘Slimmer werken,
dynamisch managen
en flexibel organiseren
versterken elkaar’

tevens wederzijds afhankelijk en ze versterken elkaar. Deze complementaire bundel zorgt voor een unieke waarde voor het bedrijf. Het maakt bedrijven robuuster, ze zijn minder vatbaar voor de vele bedreigingen die vandaag de dag op hen afkomen. Bovendien leidt sociale innovatie tot een betere werksfeer en betere resultaten, dus aan de slag ermee!



S

ESS

SUCCESS

MARKETING

STRATEGY

TARGET



IJzer Advocaten zeven jaar later

'Het bruist nu meer dan ooit'

Toen Bart van Hoof, Anton Smeters en Mark Wagemans in 2017 met hun eigen nichekantoor op het gebied van vastgoed en overheid aan de slag gingen stond hen één ding helder voor ogen: IJzer Advocaten ging het anders doen. Laagdrempelig, transparant in werkwijze maar ook in tarifiering, met advisering gebaseerd op vertrouwen en altijd op zoek naar een langdurige klantrelatie. En oh ja, werken moet vooral leuk zijn,

dus de 9 tot 5 mentaliteit kreeg binnen het kantoor nooit voet aan de grond. IJzer Advocaten ging van start met drie advocaten, een juridisch medewerker en een financieel medewerker. Inmiddels telt het kantoor negen advocaten en juristen, een financieel medewerker en een office manager. Heeft het kantoor de oorspronkelijke uitgangspunten na die groei en bijna acht jaar ervaring overeind kunnen houden?

Dit keer komen niet de oprichters aan het woord, maar met Nina Verhoef en Laurens Vrakking twee relatief nieuwe medewerkers. Wat zijn hun ervaringen? Nina Verhoef (33 jaar) is advocaat stagiaire, Mark Wagemans is haar patroon. In maart zal Nina de stage afronden. Zij blijft als advocaat-medewerker aan IJzer Advocaten verbonden. Zij studeerde criminologie en staats- en bestuursrecht, werkte bij een juridisch adviesbureau in Amsterdam, maar zocht een baan wat dichterbij in de buurt van haar woonplaats Nijmegen. Dat lukte op 1 juni 2020 toen ze bij IJzer Advocaten aan de slag ging. Laurens Vrakking heeft als advocaat al de nodige vlieguren. Hij werkte elf jaar bij een gerenommeerd kantoor in Arnhem, met als specialisatie Huurrecht. Laurens was op zoek naar een jonger en informeler kantoor en dat vond hij bij IJzer Advocaten. Hij trad op 1 oktober 2022 in dienst en is op 1 januari van dit jaar toegetreden als partner.

‘Innovatie is voor ons belangrijk, nieuwe wegen zoeken, ook samen met andere kantoren’

ONDERSCHIEDEND

Toen IJzer Advocaten werd opgericht was hun werkwijze echt onderscheidend. De advocaten waren zeer benaderbaar, hun werkwijze was transparant – je wist als klant altijd precies waar je je in het advies-traject bevond en welke kosten er aan waren verbonden – je kon op elk moment van de dag terecht, de omgang met elkaar en met klanten was informeel en humor en plezier waren belangrijk. Dat is nog steeds zo, maar die kenmerken zijn tegenwoordig niet meer zo uniek. Er zijn meerdere nichekantoren ontstaan, die volgens vergelijkbare regels werken. Toch blijft IJzer Advocaten volgens Nina en Laurens bijzonder. “Dat zit in de gemiddelde leeftijd van de medewerkers, wij zijn een jong kantoor, maar wel een kennisfabriek met sterke specialisaties. Die leeftijd gaat dus absoluut niet ten koste van de kwaliteit. Sterker nog, ik denk dat juist een frisse blik van jonge en enthousiaste advocaten een groot voordeel kan zijn. Hier lopen geen senioren rond, die alles al een keer hebben zien langskomen en veel sneller de neiging zullen hebben om min of meer op de automatische piloot te koersen.

‘We weten een open cultuur te combineren met sterk inhoudelijk werk’

Innovatie is voor ons belangrijk, nieuwe wegen zoeken, ook samen met andere kantoren.”

SEMINARS

Om die samenwerking te bevorderen heeft Nina vorig jaar een nieuwjaars-kantorenborrel bedacht. “Verschillende kantoren waar we regelmatig naartoe doorverwijzen of waarmee we samenwerken zijn daarvoor uitgenodigd en op die manier is die samenwerking versterkt. We treden sowieso veel meer naar buiten dan zeven jaar geleden. We kregen tijdens netwerkborrels die we bezoeken vragen over een nieuwe wet. We organiseerden daarom in Nijmegen een seminar over dat onderwerp en die was stijf uitverkocht. Omdat we landelijk werken hebben we dat in Den Haag, Rotterdam en Arnhem herhaald.” Toen Nina hoorde dat horeca-ondernemers een bijeenkomst wilden organiseren heeft ze de telefoon gepakt en enkele dagen later gaf het kantoor praktische tips aan een zaal met 450 toehoorders. “Inmiddels zijn we de vaste adviseur voor een aantal van die ondernemers. Ook onze socials spelen een veel grotere rol dan jaren geleden. Wij hebben een succesvolle kantoorpagina op LinkedIn en we delen onze dagelijkse besommingen op Instagram.” Mark Wagemans besloot Nina te nomineren voor de landelijke verkiezing van de landelijke Legal Upcoming Talent verkiezing. Ze drong door tot de laatste zes en moest alleen advocaten van de grote Zuidas-kantoren voor zich dulden.

EEN BRUISEND KANTOOR

Laurens Vrakking noemt IJzer Advocaten een bruisend kantoor. “Dat klinkt misschien vreemd voor een advocatenkantoor, maar die term dekt de lading. Hier werkt een club leuke advocaten die een prettige sfeer en een open cultuur weet te combineren met sterk inhoudelijk werk. Zo hebben we elke ochtend onze ‘postbespreking’. Dan nemen we samen de post door, vertelt iedereen waar hij of zij mee bezig is, herinneren we elkaar bijvoorbeeld aan belangrijke termijnen en helpen we elkaar. Zo’n start van de dag is plezierig, maar ook echt functioneel. Er is aandacht voor elkaar, we

ondersteunen elkaar en een is voorbeeld van echte samenwerking. Met elkaar dezelfde kant op, samen de schouders eronder, om de groei van het kantoor mogelijk te maken." Die groei had een bijkomend effect. "We zijn gestart in een pand aan de Berg en Dalseweg in Nijmegen. Dat werd te klein, kamertje erbij, tot het echt ging knellen. Nu zitten we veel ruimer aan de Molenveldlaan 43 op het LIMOS-terrein, hoewel ook dat alweer wat krap dreigt te worden."

'Hier werken we uiterst professioneel, maar met plezier en dat stralen we uit'

KLANTRELATIES

De mensen van IJzer Advocaten hechten aan een sterke band met hun cliënten. "Dat geldt zowel voor ondernemers als voor onze particuliere cliënten. Hoe beter je een klant kent, hoe beter je hem of haar kunt adviseren. Daarom werken hier geen secretaresses, je hebt als klant altijd direct contact met je advocaat. Soms schuiven klanten aan bij onze lunch, ze zijn altijd van harte welkom." Wat in die jaren ook niet is veranderd is de kijk op het vak. "Wij zijn niet alleen dienstverleners, we zijn ook ondernemers. We stellen ons voortdurend de vraag hoe we zaken kunnen verbeteren en hoe we platgetreden paden kunnen vermijden. Wanneer



je dat consequent doet acteer je als ondernemer, met de blik gericht op de toekomst. Die drive hebben we nog steeds, we willen groeien in dit format, omdat het bij ons kantoor past, in een lossere structuur die voor ons beter werkt. Groeien op een plezierige manier. We houden elkaar niet aan vaste werktijden, als je bijvoorbeeld naar de eerste spreekbeurt van je zontje wil, dan kan dat. Dat gebeurt allemaal op basis van vertrouwen. Er heerst hier geen cultuur van ieder voor zich en god voor ons allen. Hier werken we uiterst professioneel, maar met plezier en dat stralen we uit. Dan krijg je de klanten die vertrouwen op je kennis, die enthousiast reageren als een zaak tot een goed einde is gebracht en begripvol zijn als het een keer niet lukt. Dan komen ze de volgende keer toch gewoon bij je terug.”



DE ERVARINGEN VAN STEF NUIJEN EN DEWI PLUIM

Stef Nuijen is nu meer dan 3,5 jaar werkzaam bij IJzer, waarvan bijna drie jaar als advocaat. “De periode als advocaat-stagiair zit er dan ook bijna op. In deze tijd heb ik binnen kantoor alle tijd - en de mogelijkheden - gehad om mezelf te ontwikkelen en mijn werk in te richten zoals ik dat wens. En deze tijd en mogelijkheden krijg ik nog steeds. Bij IJzer staat vrijheid, en zelf achterhalen hoe jij het best tot je recht komt, centraal. Waar de één kiest om zich te ontwikkelen in acquisitie, heb ik die tijd genomen voor specialisatie in het bestuursrecht en omgevingsrecht. Het prettige aan kantoor is dat deze vrijheid bestaat, en gegrepen kan worden indien je dat wenst. Het maakt niet bijzonder veel uit hoe je als werknemer de werkzaamheden organiseert. Of dat nu 's ochtends, 's middags of 's nachts is, binnen 3, 4, of 5 werkdagen, zolang je een bijdrage levert en je afspraken nakomt, bestaat er alle vrijheid om je werkzaamheden in te richten en te organiseren.” Dewi Pluim is nog relatief nieuw in de organisatie: “Sinds mijn beëdiging als advocaat ben ik twee jaar werkzaam geweest bij een middelgroot advocatenkantoor in Zuid-Limburg in de algemene civiele rechtspraak. Hier kwam ik er al gauw achter dat mijn ambities in het huurrecht liggen en dat ik mijn carrière als advocaat hier verder op wilde toespitsen. De vacature voor advocaat huurrecht bij IJzer Advocaten sprak mij onder andere om die reden erg aan. Hier kan ik mijn ambities als advocaat nastreven en alles uit mijn werk halen, maar ik vind het ook belangrijk om iedere dag met plezier naar kantoor te gaan. Inmiddels werk ik drie maanden bij IJzer Advocaten en plezier heb ik hier absoluut! IJzer Advocaten is een vlot en vooruitstrevend advocatenkantoor. Naast hard werken wordt er iedere pauze heel wat afgelachen. Daarnaast leer ik iedere dag weer bij, doordat er nauw met elkaar wordt samengewerkt en je over zaken kunt sparren. Iedere dag sluit ik dan ook weer de laptop af met een voldaan en positief gevoel.”

Thuiswerken in een warm buitenland, wat moet je daar als werkgever mee?

'Van thuiswerken tot workation'

De paniek die corona in 2020 veroorzaakte is voorbij. Niet dat corona verdwenen is, op dit moment piekt de ziekte weer, maar de gevolgen zijn minder dramatisch. Corona schaaft zich in het rijtje waarin zich ook de griep bevindt, jaarlijks terugkerend, vervelend, maar voor de meeste

Nederlanders geen ernstige bedreiging meer. Tijdens corona leerden we thuiswerken en dat bleek een blijvertje. Als werken op afstand van kantoor zo normaal en door de meeste partijen geaccepteerd is, waarom kunnen we dan niet – zeg twee of drie maanden – in een lekker warm land onze arbeid verrichten? Workation heet dat, maar dat lijkt toch een heel ander verhaal.

Thuiswerken vanuit een warm buitenland, wat moet je daar als werkgever mee?





THUISWERKEN ALS RECHT

Nederlanders hebben tijdens corona de voordelen van thuiswerken ontdekt. Wat in eerste instantie nog werd gezien als een door de overheid afgedwongen maatregel bleek in de praktijk ernstig mee te vallen. Sterker nog, het was een zegen en een grote groep werknemers ging structureel een deel van zijn werkzaamheden thuis verrichten. Dat verschilt per sector, sommige beroepen lenen zich eenvoudig niet voor thuiswerken, maar kantoorwerk kan in principe voor een belangrijk deel vanaf elke werkplek geschieden. Daarvoor waren wel aanpassingen nodig, niet alleen wat het arboproof maken van de werkplek betrof, maar in veel bedrijven kreeg een thuiswerkbeleid vorm. Dan heb je het bijvoorbeeld over vergoedingen voor stroom, verwarming en koffie. En er werden afspraken gemaakt over zaken als bereikbaarheid en het recht op thuiswerken. Dat was voor de meeste werkgevers niet zo'n probleem. Wel bleek dat ze het alleen niet in wetten willen regelen, maar via de cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen, omdat het maatwerk blijft per bedrijf of organisatie. Werkgevers zijn geen tegenstander van het hybride werken, het mag alleen geen verplichting worden. Ze willen het voor hun eigen bedrijf met hun eigen werknemers op maat regelen. Als thuiswerken het arbeidsproces niet verstoort is er volgens hen niet zo veel aan de hand. Daar denkt FNV anders over. Dat moet wettelijk worden geregeld om te voorkomen dat werknemers die nu hybride werken op enig moment kunnen worden

gedwongen terug te keren naar kantoor. Overigens lijkt al dan niet thuiswerken in de praktijk zelden tot conflicten, werkgever en werknemer komen er bijna altijd wel uit. Het recht op onbereikbaarheid is echter volledig nieuw. Door thuis te werken is de kans groot dat de grens tussen werk en privé nog sterker vervaagt. Volgens een onderzoek van FNV willen veel thuiswerkers dat er een duidelijkere scheiding komt tussen werktijd en vrijetijd. Driekwart van de onderzochten wil dat er wettelijk wordt vastgelegd dat ze na werktijd daadwerkelijk offline kunnen zijn. Geen mails meer 's avonds, geen 'dringende' telefoontjes om 23.00 uur. Die werkwijze is er zeker tijdens corona stiekem ingeslopen.

'Wie wil nu niet vanuit een hangmat op een hagelwit strand zijn mail beantwoorden?'

MINDSET

De lockdown zorgde dus voor gedwongen thuiswerken en een belangrijk deel van de werkende mensheid ontdekte de vele voordelen. Je bepaalt je eigen tempo, je kiest je eigen locatie, je bent in staat langdurig geconcentreerd te werken en als je zorgt voor een afwisselend werktempo en ontspanning

blijkt je rendement nog veel hoger te liggen ook. De mindset rond thuiswerken is veranderd, de dwang is verdwenen en een grote groep medewerkers voert een deel van zijn werk structureel niet meer op kantoor uit. Er is een mix ontstaan, bijvoorbeeld twee dagen thuis, drie dagen op kantoor. Thuis werken maakt de behoefte aan nabijheidscontact niet minder. Ook de thuiswerken zal geregeld op kantoor willen zijn, al was het maar om het contact met zijn collega's en feeling met projecten te onderhouden. Thuiswerken heeft ook gevolgen voor de functie van kantoren. Tot voor enkele jaren geleden was een kantoor voor 70% ingericht op werken, de overige 30% was bestemd voor ontmoeten, samenwerken en ontspannen. Die verhouding keert langzaam maar zeker om.

WORKATION

Als thuiswerken het nieuwe normaal is, kunnen die mogelijkheden dan niet worden opgerekt? Bijvoorbeeld naar langere perioden werken op grotere afstand, bijvoorbeeld tijdens de donkere wintermaanden in Spanje. Dat zal veel kenniswerkers zeker aanspreken, maar is het slim en wat zijn de gevolgen? Eerst maar eens de positieve kant belichten. Als thuiswerken leidt tot betere prestaties, zal op grotere afstand werken dat naar alle waarschijnlijkheid ook doen. Daar zal dus niet veel aan veranderen. Wat je wel mag verwachten is dat het werkgelek van medewerkers toe zal nemen. Je bent als werknemer nog meer de meester van je eigen tijd, dat kan zeer inspirerend werken. Bovendien kan het werken als een belangrijke secundaire arbeids-

'In theorie kunnen werknemers, zeker kenniswerkers, hun werk best gedurende lange tijd op grotere afstand doen'

voorwaarde en dat is in tijden van grote arbeidskrapte zeer gewenst. In theorie kunnen werknemers, zeker kenniswerkers, hun werk best gedurende lange tijd op grotere afstand doen. Nadeel is dat de langere periodes het contact met collega's grotendeels verloren gaat. Een conference call of een teams vergadering wegen niet op tegen het persoonlijke contact



met collega's. Daarin schuilt het risico dat de betrokkenheid met de organisatie verwatert. Bovendien wordt de scheiding tussen thuis en werk diffuser en wordt de kans op een slechte balans tussen werk en privé groter.

DE JURIDISCHE KANT

Er zit ook een juridische kant aan workation. Wanneer je werknemers toestaat langdurig thuis te werken – waar dat thuis op dat moment ook mag zijn – kan dat allerlei juridische gevolgen hebben. Denk daarbij aan fiscaal recht, maar ook aan immigratierecht en arbeidsrecht. Een periode van zes maanden aaneengesloten in een ander land werken is daarbij een grens. Overschrijd je die termijn, dan kan het recht van het thuiswerkland van toepassing worden. Bijvoorbeeld voor

het socialezekerheidsrecht kan die termijn voor sommige landen zelfs op drie maanden liggen. Bedrijven die afspraken hebben vastgelegd in een thuiswerkregeling kunnen de duur van de afwezigheid in overleg met de ondernemingsraad eenvoudig aanpassen. Daarin kun je ook afspraken over de bereikbaarheid van workation-medewerkers regelen. Er zijn meer zaken die dan de aandacht verdienen. Wat spreek je af met de arbodienst in geval van ziekte en hoe zit het met de ziekteverzuimregeling, hoe wordt de ICT-beveiliging geregeld?

SCHEVE OGEN

Wat doe je met de achterblijvers? Iedereen wil wel vanuit een hangmat op een hagelwit strand zijn mail beantwoorden. Regel zaken dus goed, voor wie is een wor-

'Zorg als werkgever dat je zaken goed vastlegt, dat voorkomt scheve ogen'

kation beschikbaar en wie kan niet aan die regeling deelnemen. Dat voorkomt jaloezie en een onplezierig gevoel bij achterblijvers. Voorkom dat wat voor één een fantastische secundaire arbeidsvoorwaarde is voor de ander een dagelijks bron van ergernis wordt, want dan schiet je je doel als werkgever – een plezierige werkomgeving voor al je medewerkers – voorbij.



De gevaren van AI volgens techfilosoof Éric Sadin

De groei van AI wordt altijd gedreven door commercie

AI beheerst nu al veelal onbewust ons leven en die invloed wordt met de dag groter. Is dat een zegen of een vloek?

Voor- en tegenstanders roeren zich dagelijks met voor hen voor de hand liggende argumenten. Het helpt ons als individu en maatschappij vooruit, het maakt je leven gemakkelijker, je hebt meer en een betere regie over je leven, het speelt zo langzamerhand een onmisbare rol in bijvoorbeeld techniek en wetenschap, in medische zorg en die invloed zal gelukkig alleen nog maar groeien. Tegenstanders waarschuwen voor de inbreuk op privacy, voor de uitsluiting van een deel van de maatschappij en voor de ongebreidelde groei van AI. Ontwikkelaars voelen zich oppermachtig, worden door God nog gebod beperkt. Hun drijfveer is winst, want achter elke ontwikkeling zit een commercieel bedrijf en dan is aandeelhouderswaarde altijd leidend. En het grootste gevaar, die ontwikkeling is niet meer in de hand te houden. Ook niet door wet- en regelgeving, want die is altijd volgend. De gevaren van AI volgens Éric Sadin.

De overgrote meerderheid van de mensheid heeft eigenlijk nauwelijks een idee van de invloed die AI op hun leven heeft. Natuurlijk zien ze de voordelen, kunnen ze al navigerend op dat onbekende plekje in hun favoriete vakantieland terecht komen, laten ze ChatGPT hun scriptie schrijven, smullen ze van de leuke beelden die algoritmes hen op hun smartphones aanbieden, zetten ze op

afstand hun verwarming thuis aan en bestellen ze vanaf de bank fluitend het zoveelste paar schoenen of hun eten. Maar die nadelen? Privacy? Gezichts- of stemherkenning? Alle privégegevens die aan de hoogste bidder worden verkocht? Spyware? Malware? Invloed op verkiezingen? Nou ja, elk voordeel heeft zijn nadeel. En er zijn natuurlijk grote voordelen, maar wegen die op tegen de nadelen?



AI IS COMMERCIE

De Franse techfilosoof Éric Sadin houdt zich wel met die vragen bezig. Hij houdt zich bezig met de essentie van AI, wat doet het werkelijk met ons, verandert AI niet alleen ons leven, maar ook onszelf? Hij schreef in 2023 zijn tiende boek: 'Het spectrale leven. Een bespiegeling op het tijdperk van metaverse en generatieve AI'. De rode draad in zijn werk is de totale digitalisering van het leven. Sadin beschrijft niet alleen de start van de digitalisering, die voor hem zo'n beetje begint met de opkomst van de smartphone in 2007, maar hij voorspelt vooral hoe ons leven zich in dit digitale tijdperk verder zal ontwikkelen. En die voorspelling is niet al te optimistisch. Volgens Sadin verliezen menselijke relaties steeds vaker hun fysieke dimensies en raken we steeds verder in een collectief isolement. Dat

'AI maakt de volledige vercommercialisering van het leven mogelijk'



'Op termijn zal AI al onze beslissingen uit handen nemen'

begon tijdens corona, iedereen die achter zijn eigen scherm vergaderde, deelnam aan borrels of gewoon zijn werk deed. Dat noemt Sadin metaverse en daar zijn we na de pandemie gewoon mee verder gegaan. Hij heeft het over de volledige vercommercialisering van het leven, want de groei in techniek wordt altijd gedreven door commercie. Die ontwikkeling is volgens hem al lang aan de gang, maar raakte door AI in een stroomversnelling. Systemen verzamelen oneindig veel data, weten vrijwel alles van iedereen en daar maken ze handig gebruik van, bijvoorbeeld door je gevraagd en ongevraagd aanbiedingen te doen en op talloze manieren je gedrag te sturen. AI is volgens Sadin een andere vorm van rationaliteit, niet vergelijkbaar met menselijke intelligentie. Hij zet dan ook grote vraagtekens bij de term kunstmatige intelligentie, want er is volgens Sadin geen sprake van intelligentie vergelijkbaar met de menselijke. Er is sprake van een mix van enorme hoeveelheden data, rationaliteit (beter organiseren, alles sneller toegankelijk en efficiënter maken) en commercie. Er is geen sprake van menselijke intelligentie, het is de uitkomst van de werkzaamheden van de techindustrie, het dient geen enkel publiek belang, het dient alleen private belangen.

GENERATIEVE AI

Volgens Sadin zullen we steeds vaker onze beslissingen door AI laten nemen. Hij noemt als een duidelijk voorbeeld de rol van AI in sollicitatieprocedures. Nu worden de eerste selectieronden uitgevoerd via AI-systemen, die uiteindelijk met een klein aantal kandidaten op de proppen komt. Pas in het laatste stadium gaat de mens weer een rol spelen en het is volgens hem een kwestie van tijd voordat ook hun inbreng zal verdwijnen. AI vormt in zijn ogen een directe bedreiging voor de mens, omdat de systemen op

termijn ons alle beslissingen uit handen zullen nemen. Hij noemt bijvoorbeeld de invloed van ChatGPT, maar ook door AI gemaakte video en audio, voiceclones en deepfakes sturen ons die kant op. Dat noemt hij generatieve AI, een vorm van AI die via een prompt op commando teksten, afbeeldingen, audio en andere content kan genereren. Sadin wijst ook op de inhoud van zijn boek 'Het tijdperk van de Ik-tiran uit 2020'. Door de opkomst van het internet, de smartphone en sociale media zijn we onszelf als het centrum van de wereld gaan zien en worden gedeelde waarden en principes steeds minder de basis van onze samenleving. Het 'ik' wordt essentieel en AI maakt dat mogelijk, 'jij' verdwijnt naar de achtergrond. Dat leidt tot een samenleving waarin het individu centraal staat en de rest er niet meer toe doet. De ultieme vorm van egoïsme, die leidt tot verspinning en het belang van de eenling. De andere kant van de medaille is dat het ook leidt tot eenzaamheid en isolement. Ik creëer mijn eigen wereld, die perfect in lijn is met mijn gedachten en die voldoet aan mijn wensen en ik ben doof voor de waarden en normen van anderen. Wat is daarvoor de oplossing? Rigoureuze verbieden, in elk geval weg met generatieve AI. Waarom? Omdat het alleen de belangen dient van een aantal techmiljardairs en omdat het oncontroleerbaar is. Gaat dat lukken? Waarschijnlijk niet. We zitten op de rijdende trein, die langzaam maar zeker steeds meer snelheid maakt. Het Europees parlement probeert hier en daar door wetgeving obstructies aan te brengen, maar dat is te laat en te weinig. Het lijkt er op dat de sleutel van de mensheid in handen is van de techindustrie en dat belooft weinig goeds.

'AI en zeker generatieve AI dient alleen het belang van een klein aantal techmiljardairs'

WML per 1 januari 2024

Er is per 1 januari 2024 het een en ander veranderd in het wettelijk minimumloon. Momenteel is het wettelijk minimumloon zo ingericht dat er een wettelijk minimum maandloon is, dat omgerekend wordt in een uurloon. Afhankelijk van hoeveel uur je per week werkt is het uurloon anders. Dat betekent ook voor medewerkers die 40 uur werken voor dit wettelijk minimum maandloon, dat dit uurloon lager uitvalt dan iemand die hier 'maar' 36 uur voor hoeft te werken.

Per 1 januari 2024 verandert dit maandloon in een uurloon. Hiervoor wordt aangesloten bij het uurloon van 36 uur, een flinke verhoging voor de 38 en 40 uren cao's dus. Kortgezegd betekent dit dat waar we nu een maandloon omrekenen in een uurloon, we straks vanuit het uurloon een maandloon gaan berekenen. Dit betekent ook dat het maand-, week- of periodeloon voor iemand die 40 uur werkt, hoger is dan voor iemand die 36 uur werkt.

STIJGING IN PERCENTAGES

Om inzichtelijk te maken wat dit betekent voor drie grote cao's laten we graag zien wat de stijging in percentages is. De Horeca, Glastuinbouw en Open Teelten cao hebben nu als minimumloon een loon van €12,12 bij 38 uur. Dit betekent met het nieuwe wettelijk minimumloon ten opzichte van het oude minimumloon een stijging van 9,49%.

Hieronder zie je een overzicht van de nieuwe uurlonen die per 1 januari 2024 zullen gelden. De verhoging t.o.v. het huidige uurloon van 36 uur is 3,75%:

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€13,27
20 jaar	€10,62
19 jaar	€7,96
18 jaar	€6,64
17 jaar	€5,24
16 jaar	€4,58
15 jaar	€3,98

Een rekenvoorbeeld. Een medewerker van 22 jaar oud werkt 40 uur per week:

Weekloon = $13,27 \times 40 = €530,80$

Periodeloon = $13,27 \times 40 \times 4 = €2123,20$

Maandloon = $13,27 \times 40 \times 52 / 12 = €2300,13$

CERTIFICERINGSPLICHT WORDT TOELATINGSSTELSEL

Eerder hebben we al gemeld dat er voor uitzendbureaus een certificeringsplicht komt vanaf 2025. Door een advies van de Raad van State is deze certificeringsplicht gewijzigd in een toelatingsstelsel.

WAT HOUDT DIT IN?

Per 1 januari 2026 komt er een toelatingsplicht voor uitzendbureaus. Uitzendbureaus dienen vanaf dat moment een vergunning te hebben om te mogen uitzenden en inleners mogen alleen nog zaken doen met toegelaten uitzendbureaus. Wij spreken over uitzendbureaus, maar dit moet gelezen worden in de breedste zin van het woord. Ook bedrijven die uitzenden niet als hoofdactiviteit hebben, maar wel personeel ter beschikking stellen aan anderen, vallen onder het verplichte toelatingsstelsel.

De vereisten om een dergelijke vergunning te krijgen zijn wel nog hetzelfde als voor de eerder gecommuniceerde certificeringsplicht:

- Een positief inspectierapport (waarbij gecontroleerd is op het juist betalen van loon, het doen van belastingaangifte en de juiste pensioenaansluiting);
- In het bezit zijn van een VOG;
- Een borgsom van € 100.000,- betalen, voor startende ondernemingen geldt een borgsom van € 50.000,-;
- Gecertificeerde huisvesting aanbieden.

Nedflex voldoet al aan alle eisen, als onze partner hoeft jij je daar dus helemaal geen zorgen om te maken.

Een belangrijk verschil met het certificeringsstelsel is dat de minister (degene die de toelating beoordeeld) ook signalen van de belastingdienst en de arbeidsinspectie mee kan laten wegen in het oordeel.

Na toelating wordt er tweejaarlijks gecontroleerd of nog aan het normenkader wordt voldaan. Indien niet meer voldaan wordt, wordt de toelating geschorst en mogen er tijdelijk geen nieuwe arbeidskrachten meer ter beschikking worden gesteld. Indien vervolgens binnen de aangegeven tijd geen herstel heeft plaatsgevonden van de afwijkingen, wordt de toelating ingetrokken en mag je geen arbeidskrachten meer ter beschikking stellen.

Uitzendbureaus dienen vanaf 2025 al alert te zijn op de nieuwe regelgeving. Indien tijdig de toelating wordt aangevraagd (voor 1 juli 2025) en het SNA-keurmerk in het bezit is, dan val je onder de overgangsregeling en word je in beginsel toegelaten tot het stelsel. Indien je geen SNA-keurmerk hebt, dien je voor 1 januari 2025 de aanvraag te doen, de VOG te overleggen en de waarborgsom te storten om direct toegelaten te worden. Ben je te laat met aanvragen of voldoe je nog niet aan de voorwaarden, dan kun je niet direct vanaf 1 januari 2026 actief zijn.

Roald Bergamin

Nedflex Nijmegen

Uitzenden Horeca, Agrarisch, MKB, en Backoffice



VWG naar berlijn

Na de cliffhanger in ons artikel uit de vorige editie van Change Your Business is iedereen natuurlijk razend benieuwd waar wij voor het 75-jarig bestaan van VWG naartoe zijn geweest.

We hadden tijdens onze jaarlijkse kantoor barbecue wel wat hints ontvangen van de organisatie en Berlijn was ook wel in ons opgekomen, maar we wisten het nog steeds niet zeker. Tot het moment dat we de officiële uitnodiging ontvingen hield de organisatie, Theo Vermeulen, Peter Remijn en Marscha Fluit, de bestemming geheim.

Op 8 september verzamelden we om 6.00 uur op ons kantoor in Nijmegen. Het was vroeg, maar iedereen had zin in een gezellig weekend. Met onze chauffeur Ron van Betuwe Express kwamen wij veilig rond die middag aan in Berlijn. Na het inchecken hadden we onze eerste activiteit: een rondvaart over de Spree waarbij wij al een mooie eerste indruk van Berlijn kregen. Uiteraard hoorde hier een borreltje bij.

Nadat we allemaal weer aan wal stonden, hebben we gezamenlijk lekker gegeten bij een biergarten. Daarna hebben we een heerlijk terras opgezocht en zijn we het Berlijnse nachtleven ingedoken.

Na een hele gezellige eerste dag en avond troffen we elkaar allemaal 'fris en fruitig' weer bij het ontbijt waarna we een fietstocht hadden. In verschillende groepen hebben we in drie uur tijd een groot deel van Berlijn gezien en zijn we veel te weten gekomen over de verschillende bezienswaardigheden en historie. De fietstocht sloten we af met een lunch op grote hoogte in de Fernsehturm met een fantastisch uitzicht. Een deel van de collega's heeft nog een rondleiding door een historisch bunkercomplex gehad bij Dark Worlds tour.

De overige collega's hebben in een heerlijk zonnetje genoten van Berlijn en zijn vele terrassen.

Zondagochtend hebben we nog een wandeling langs de Berlijnse muur gemaakt, waarna we weer richting Nijmegen vertrokken.

Het was een fantastisch weekend met heerlijk weer en gezellige collega's. Theo, Peter en Marscha bedankt voor de organisatie en op naar het volgende jubileum!







Over de maakbaarheid van leiderschap

Leiderschap heeft alles met vertrouwen te maken

Er zijn bibliotheken volgeschreven over leiderschap en talloze trainingsinstituten verdienen een zeer goed gevulde boterham met cursussen over dit onderwerp. Hoe word je een goede leider en is het eigenlijk wel te leren of word je als leider geboren?

Ook leiderschap is aan verandering onderhevig. In vroegere tijden was een goede leider vooral autoritair. Dat is gelukkig niet meer zo, een autoritaire leider wekt verzet op, medewerkers overtuig je niet meer met bevelen. De leiders van vandaag geven richting aan, ze faciliteren verandering en het zijn verbinders. Wanneer het goed is zorgen ze ervoor dat medewerkers vanuit een eigen drive en verantwoordelijkheidsgevoel er als team alles aan doen hun klanten optimaal te bedienen.

OVERTUIGING IS KEY

De leider die hoog op de troon gezeten, omringd door cijfers en grafieken alleen stuurt op omzet, marge en aandeelhouderswaarde bestaat niet meer. Leiders hebben volgers nodig en die moeten worden overtuigd. Dat gebeurt in een omgeving die wordt gekenmerkt door razendsnelle ontwikkelingen en felle concurrentie. Dus worden er andere eisen aan leiders en hun leiderschap gesteld, je moet als leider en bestuurder de dialoog aangaan met zeer uit-

'Macht telt niet meer, het gaat om overtuigingskracht, zelf het goede doen, verandering in gang zetten en richting geven'

eenlopende in- en externe gesprekspartners. Je zoekt die dialoog zelf, je luistert vooral heel goed naar alle argumenten – voor en tegen -, je wint advies in en neemt op grond van vele afwegingen uiteindelijk een beslissing, die door de werkvloer wordt gedragen. In dat traject spelen ook kritische adviseurs een rol, ook jonge relatief onervaren mensen, die in een totaal andere (technische) wereld naar andere oplossingen zoeken. Macht telt niet meer, het gaat om overtuigingskracht, zelf het goede doen en zo langzaam maar zeker richting geven. Sturen op basis van argumenten, niet op basis van macht of status. Ook daarom zijn veranderingsprocessen zo ingewikkeld. Veranderingen hebben alleen kans van slagen wanneer ze gedragen worden, wanneer de werkvloer is overtuigd van de meerwaarde van een voorstel. Geen dwang of drang, maar overtuiging, eerst bij een kleine groep en wanneer dan duidelijk wordt dat veranderen zin heeft (en misschien zelfs leuk is) volgt de grote groep vanzelf. En dat kost tijd.

INSPIRATIE

Stephen Covey is nog steeds een van de belangrijkste autoriteiten op het gebied van leiderschap. Van zijn boek 'De zeven eigenschappen van effectief leiderschap'(1) gingen miljoenen exemplaren over de toonbank. Eigenlijk is de Nederlandse vertaling van de Engelse titel (The 7 habits of highly effective people) niet helemaal correct, het gaat niet alleen over leiderschap, maar over een nieuwe manier om de kwaliteit van je werkende en je privéleven ingrijpend te verbeteren. De zeven eigenschappen – wees proactief, begin met het einde voor ogen, doe belangrijke zaken eerst, denk in termen van win/win, eerst begrijpen, dan begrepen worden, zoek synergie, houd je zaag scherp – werden later nog gevolgd door een achtste: leef vanuit je volledige potentie en inspireer anderen om hetzelfde te doen. Covey die in 2012 overleed, heeft vele titels op zijn naam en hij was wereldwijd een veelgevraagd gastspreker. Misschien is een belangrijk deel

van zijn succes te danken aan het feit dat zijn stelregels zo voor de hand liggen. Het is geen hogere wiskunde, maar voor een belangrijk deel gebaseerd op normale eigenschappen die elk mens zou moeten koesteren: wees oprecht, ken je doel, heb aandacht voor je medewerkers, overtuig ze van je denkbeelden, vertrouw ze, geef ze verantwoordelijkheid, geef het goede voorbeeld en vooral: zorg dat je een verandering in beweging zet en niet blijft hangen in theorie. Zet de eerste stappen, stel je pad bij waar nodig, maar blijf onderweg naar je einddoel.

KUN JE HET LEREN?

Kun je leiderschap leren? Daar zijn de meningen zeer over verdeeld. Gezien het aantal aanbieders van leiderschaps cursussen zou je geneigd zijn die vraag met een helder 'ja' te beantwoorden. Natuurlijk zijn er allerlei aspecten van leiderschap die je kunt trainen en verbeteren. Er is vooral in Amerika veel onderzoek naar gedaan. Uit het onderzoek van Kouzes en Posner blijkt dat leiders zich vooral onderscheiden door affectie die ze kunnen geven en graag terug ontvangen. Zij wisten 225 eigenschappen van succesvolle leiders te onderscheiden. Iemand wordt als leider gezien als hij eerlijk en te vertrouwen is (hij doet wat hij zegt), als hij aantoonbaar bekwaam is, een visie heeft, een stip op de horizon ziet die hij helder kan verwoorden, als hij geloofwaardig is en ten slotte als hij enthousiast voor zijn doelen gaat. Kouzes en Posner verwoorden het als volgt: 'The first law of leadership is that if you don't believe in the messenger, you won't believe his message and you can't believe the messenger if you

'The first law of leadership is that if you don't believe in the messenger, you won't believe his message'



don't know what the messenger believes'. Ook gelovers in de maakbaarheid van leiderschap brengen kanttekeningen aan. Niet alles is te leren, het karakter speelt een belangrijke rol, maar verder kun je een groot deel van de 225 verzamelde eigenschappen van Kouzes en Posner door training blijkbaar wel verbeteren.

WAAROM NIET?

In de kern gaat leiderschap met name om verbinden, begrijpen en inspireren van medewerkers en dat heb je in je of niet. Die eigenschappen zijn niet zo eenvoudig aan te leren. Je moet je in de gedachtewereld van anderen kunnen verplaatsen, je moet kunnen voelen wat een medewerker voelt, begrijpen hoe hij denkt en dus ook waar zijn gedrag

vandaan komt. Leiderschap gaat over het winnen van harten, het heeft alles met vertrouwen te maken. Medewerkers volgen pas wanneer ze je blindelings vertrouwen. Het leger is een organisatie waar dat gedrag misschien het duidelijkst tot uiting komt. Je kunt nog zo'n mooi bevel geven, als je mensen je niet vertrouwen blijkt in de praktijk dat je alleen ten aanval trekt en dat werkt dus niet. Wat is leiderschap nou precies en kun je het nu wel of niet leren? Daar bestaan dus duizenden verschillende meningen over en elke coach zal daar een ander verhaal over vertellen. Duidelijk is wel dat goede leiders heel gemakkelijk zijn te herkennen. Zij overtuigen in woord en gedrag, waarbij dat gedrag nog niet eens zo doorslaggevend hoeft te zijn. Ook goede leiders

'In de kern gaat leiderschap om verbinden, begrijpen en inspireren van medewerkers'

maken fouten, maar ze zijn in staat die te herstellen zonder grote schade aan te richten. En ze hebben aandacht voor hun mensen, want die bepalen uiteindelijk of een bedrijf succesvol is of niet.

(1) Covey, Stephen De zeven eigenschappen van effectief leiderschap, Uitgeverij Business Contact, 1e druk 1989,



REVIEWS.

KOP ADVOCATEN VERZAMELT REVIEWS VIA
ADVOCAATSCORE



*"Wij doen al 5 jaar mee
met advocaatscore"*

*"Tevreden klanten zijn voor ons als advocatenkantoor
de beste ambassadeurs."*

Advocaatscore

Vraag nu een gratis demo aan!





Advocaatscore, of hoe klanten het beleven

Ook in 2023 deden wij mee aan Advocatenscore of klanten vertellen. Wij werden als Kop Advocaten (zie www.kopadvocaten.nl) in de afgelopen twaalf maanden 28 keer beoordeeld, waarbij de gemiddelde beoordeling neer kwam op een ruime 9.

We werden beoordeeld op

- I. Communicatie
- II. Advies
- III. Deskundigheid
- IV. Betrokkenheid,
- V. vervolgens kwam er een totaaloordeel naar boven. Wij scoorden over het jaar 2023 een ruime 9. Met 28 beoordelingen. Daarmee kwamen wij landelijk gezien op de 63ste plek. Ppppfffff.

Wat vinden klanten onder meer van ons en onze dienstverlening?

- Informeel in de basis.
- Strak op kwaliteit en resultaat als professie!
- Verwachtingen overtroffen.
- Duidelijke en overzichtelijke aanpak.
- Het team was niet alleen professioneel, maar ook vriendelijk en behulpzaam.
- De juridische ondersteuning die ik ontving was van hoge kwaliteit.
- Ik waardeer de transparantie waarmee ze mijn zaak hebben behandeld.
- Een aanrader voor iedereen die op zoek is naar betrouwbare juridische dienstverlening!
- Dankjewel voor jullie goede hulp!
- Deskundig, realistisch en menselijk.
- Erg persoonlijke benadering.
- Enorm goed bereikbaar, ook per WhatsApp.
- Prettige communicatie en vakkundige mensen.
- Professionele opstelling tijdens de case, maar altijd met een persoonlijke touch.
- Menselijke benadering van de cliënt i.p.v. een casenummer die afgehandeld moet worden.
- Zeer goede ervaring met Kop Advocaten.
- Roel en zijn team gaan door het vuur voor je om je zo goed mogelijk te begeleiden gedurende mijn gehele proces.
- Het is altijd prettig te werken met Roel.
- Naast de goede adviezen en uitwerking, vind ik het persoonlijk aspect zeer belangrijk. Begrip, luisterend oor en niet vergeten een goede dosis humor.
- Zeer deskundig, ook vlot telefonisch en schriftelijk bereikbaar, en begripvol voor moeilijke situaties.
- Het was een lange weg vol avontuur en rijk aan stof tot kennis, daar te komen was ons doel!
- Roel en Ahmed zijn een sterk team en hebben mij goed geholpen.
- Roel zelf is altijd zeer betrokken. Niet alleen zaak inhoudelijk maar zeker ook persoonlijk. Erg prettig zakendoen, maar belangrijker voor mij is de band die het gezamenlijk schept.
- Betrokken en professionele advocaat die echt weet waar ze het over heeft.
- Ik voelde mij gehoord en alles werd netjes opgepakt zoals afgesproken.
- Zeer fijne samenwerking en persoonlijk.
- Laagdrempelig, vriendelijk en betrokken.
- Op bereikbaarheid scoort Kop Advocaten een 10.
- Zeker als je niet eerder te maken hebt gehad met zaken in het arbeidsrecht, was het erg prettig om aan de hand genomen te worden en begeleid te worden in elke stap.
- Op maat, persoonlijk, vertrouwen. Zeer deskundig. Dat het recht mag zegevieren is wat daar gevoeld wordt.
- Als "zogenaamde" gedupeerde in een bepaalde zaak speelt emotie bij de cliënt een grote rol. De kunst om als advocaat dit te respecteren maar ondertussen ervoor te zorgen dat alles bij de feiten blijft, beheerst dit advocatenkantoor als geen ander. Men laat de cliënt in zijn waarde en zorgt er tegelijk voor dat de cliënt middels mail, met voorbeelden van uitspraken en leesvoer over bepaalde onderwerpen, op de hoogte gehouden wordt.

Wie kunnen het beter vertellen en waarderen dan onze cliënten? Alleen samen lossen wij het op!

Roel Kop

Molenveldlaan 158 – 6523 RN Nijmegen
 (024) 737 03 76 – M 06 53 30 84 40
 Roel@kopadvocaten.nl
www.kopadvocaten.nl

Enkele opmerkingen over mobiliteit in 2024

'Er is nog meer dan genoeg te doen'

Wie regelmatig over Nederlandse wegen raast kan het niet zijn ontgaan, het wordt weer steeds drukker, razen kun je in deze zin dus weer vaker vervangen door stilstaan. Het aantal files neemt toe, er zijn vorig jaar meer auto's op kentekens gezet dan ooit, dus corona lijkt nu definitief tot het verleden te behoren.

Wat voor autoverkeer geldt, geldt voor vrijwel alle vervoersmodaliteiten. Ook treinen, bussen en taxi's stromen weer aardig vol. Dat er meer auto's op kentekens zijn gezet heeft te maken met een inhaalslag. Auto's die al een jaar eerder werden besteld, maar door gebrek aan onderdelen niet konden worden geleverd, rijden nu rond.

TRANSITIE

2024 moet het jaar van de versnelling in duurzaamheids-transitie worden. Steeds meer voertuigen zijn elektrisch, maar dat is niet het enige dat verandert, de mix van vervoerssystemen is uitgebreid. Koos je vroeger voor auto, bus, tram, metro of trein, daar kwamen deelfietsen, -scooters, -auto's en -taxi's bij. De mix aan voertuigen voor

de moderne reiziger is daarmee compleet. Steeds meer bedrijven springen in het gat om via slimme digitale systemen aan die vraag te voldoen. We willen best ecologischer

'Dat automatisme (eigen auto voor de deur) wordt steeds vaker vervangen door een mix van modaliteiten'

reizen, maar dan wel graag zo eenvoudig mogelijk tegen de laagst mogelijk kosten. Vroeger (voor velen minder dan een jaar geleden) startte je de leaseauto en snelde je naar



'Vanaf 1 januari 2025 verdwijnt de BPM- vrijstelling voor nieuwe bedrijfswagens'

je werkplek. Dat automatisme wordt steeds vaker vervangen door een mix van modaliteiten. Dat is vooral een kwestie van gedragsverandering. Het leaseauto-automatisme moet er uit, elke reiziger moet zich ervan bewust zijn dat er meer mogelijkheden zijn om veilig van A naar B te komen. Kwestie van communicatie en andere mogelijkheden in een mix op maat aanbieden, maar soms ook van (lichte) dwang. Daarin speelt de wetgever een cruciale rol.

BEDRIJFSLEVEN

Nederland moet in 2050 klimaatneutraal zijn en daarvoor moet de CO₂-uitstoot drastisch omlaag. Dat betekent dat benzine- en dieselauto's zullen worden vervangen door elektrisch aangedreven voertuigen. Om dat proces te versnellen heeft de overheid een aantal maatregelen genomen. Om te beginnen zijn er subsidiemogelijkheden die particulieren en bedrijven moeten stimuleren de overstap versneld te maken, maar er is meer. Vanaf 1 januari 2025 verdwijnt de BPM-vrijstelling voor nieuwe bedrijfswagens en dat levert een prijsstijging van 37% op. Koop je dit jaar een elektrische bestelbus dan kun je 12% subsidie krijgen met een maximum van €5.000,-. Ook mogen gemeenten vanaf 1 januari 2025 zero-emissiezones instellen voor bestelwagens en vrachtwagens op benzine of diesel. Vanaf die datum mogen die voertuigen die emissiezones niet meer binnen. Voor sommige categorieën is er tot 2030 een overgangsregeling, afhankelijk van leeftijd en emissieklasse van de motor. Alle nieuwe auto's moeten vanaf 2030 emissievrij zijn. Over vier jaar krijgt Nederland een vrachtwagenheffing. Je betaalt dan gemiddeld 14,9 cent per gereden kilometer op nagenoeg alle snelwegen en de meeste N-wegen.

ELEKTRISCHE VOERTUIGEN

De elektrificatie van het Nederlandse wagenpark gaat snel, zeker in vergelijking met andere Europese landen. De overheid verwacht dat het aantal elektrische auto's in 2030 zal zijn gegroeid tot 1,9 miljoen. Dat betekent dat het aantal laadpalen in hetzelfde tempo mee zal moeten groeien. Dat heeft echt nog aandacht nodig, anders zijn daar problemen te verwachten. Opvallend is dat de elektrische auto's de laatste jaren meer energie zijn gaan gebruiken. Grotere modellen (met name breder) zijn populair en ook de verplichte veiligheidssystemen vragen meer stroom. Er dreigt nog een probleem, elektrische auto's drukken een zwaar stempel

op het wereldwijde probleem van klimaatverandering. Neem lithium, dat is voldoende aanwezig, maar om één elektrische auto te bouwen is gemiddeld 120 ton lithiumerts nodig dat gedolven, verwerkt en vervoerd moet worden. Nog problematischer is het met andere aardmetalen gesteld, die nodig zijn voor de bouw van een elektrisch voertuig. Die zijn veelal schaars en worden steeds schaarser. En de elektrische fiets dan? Die vervangt met name de gewone fiets, niet de auto. Uit onderzoek van de TU Delft naar de redenen voor de aanschaf van een elektrische fiets blijkt dat 'auto minder gebruiken' op plaats vijf staat en 'goed voor het milieu' op elf. Elektrische fietsen zijn een blijvertje. Vorig jaar was volgens de RAI al 57% van de verkochte fietsen elektrisch. Van de ondervraagden die nog geen E-bike hadden was 40% van plan er op korte termijn een aan te schaffen.

'De energietransitie is vooral een kwestie van gedragsverandering'

NOODZAAK

De meeste reizigers zien de noodzaak van de energietransitie, maar een belangrijk deel stelt vragen bij het tempo. Ook het aanbod is problematisch, de occasionmarkt voor kleinere elektrische auto's blijft bijvoorbeeld sterk achter. Dat betekent dat de instapprijs van een elektrische auto rond de €40.000,- ligt en dat is voor veel Nederlanders niet haalbaar. Productieproblemen liggen vooral op het terrein van gebrek aan schaarse grondstoffen. Ook het bedrijfsleven moet alle zeilen bijzetten om aan de gestelde doelen te voldoen. Daar ligt de grootste pijn bij het overtuigen van hun medewerkers om loyaal mee te werken. Van de auto voor de deur naar een mix van modaliteiten vraagt om extra inspanningen. Die eigen leaseauto is een individuele bubbel, waarin zelfs een lange file goed is te overleven. Voor veelrijders is de vaak te geringe actieradius van elektrische auto's een probleem. Als er op de route al snelladers beschikbaar zijn, kost laden nog altijd veel (onbetaalde) tijd en veel ZZP-ers die nu nog met een vrij nieuwe dieselbus rondrijden hebben de middelen niet om op korte termijn de overstap naar elektrisch te maken. Problemen genoeg dus, maar de trein rijdt, de tijdslijn is gemaakt en de overheid zal er alles aan doen om gestelde doelen te behalen. In ons eigen belang, want dat de energietransitie nodig is, is zo langzamerhand iedereen wel duidelijk.



Restaurant MANNA, Brasserie MANNA en Blue Bar
zijn er klaar voor:

'2024 wordt een prachtig jaar!'

"Natuurlijk kun je een opsomming geven van alle zaken die ons leven er niet plezieriger op maken. Een kwakkelende economie die gepaard gaat met terughoudendheid onder consumenten, de stijgende inkoopkosten en horecamarges die mede daardoor onder druk staan, het soms nijpende tekort aan medewerkers, de wetgever die steeds weer verrassingen uit de hoge hoed tovert, maar wij bekijken het leven liefst van de zonnige kant. Tel je zegeningen en dat doen we bij Restaurant MANNA en Brasserie MANNA."



'Fish is the dish' in restaurant MANNA'

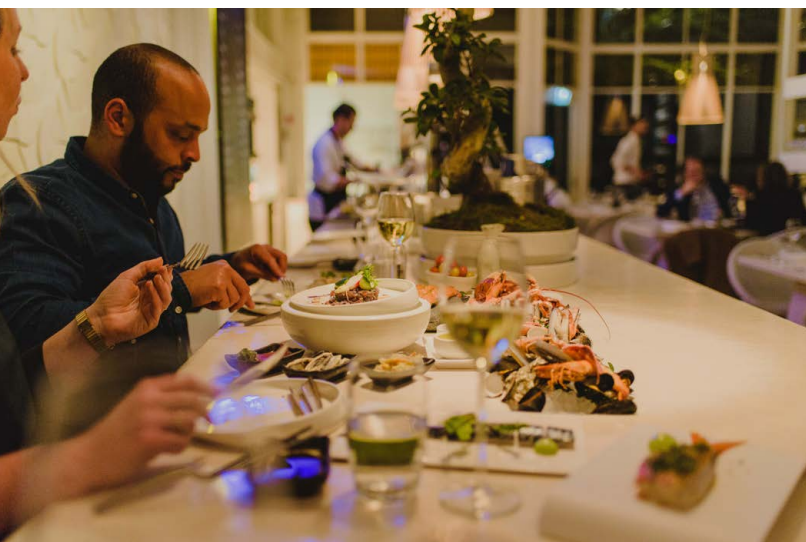
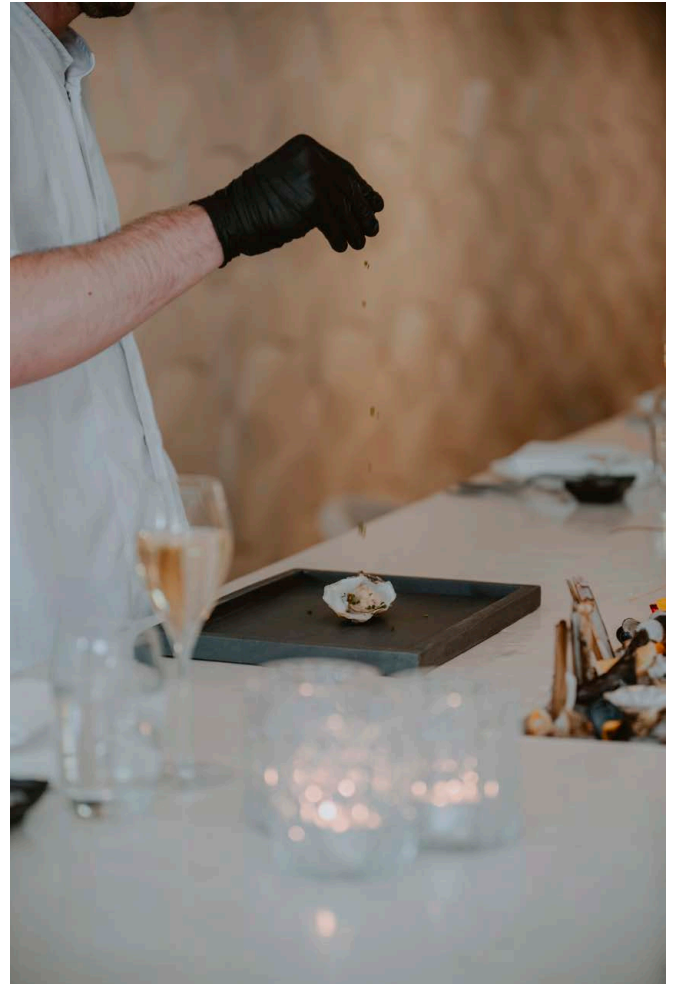
Ondernemen is veranderen, je aanpassen aan wisselende omstandigheden en er altijd maar weer het beste van maken. "Juliette lounge & bar met - op de Berlijnse muur na - de meeste gefotografeerde achterwand in Europa - hebben we tijdens corona veranderd in Blue Bar. Met professionele barters met een bezieling voor cocktails. Niet het standaardwerk, maar met hun eigen signature cocktails, zoals bijvoorbeeld de Blue Midnight Brew, maar ze hebben ook hun eigen koffielikeur ontwikkeld. Siropen en fruitdrogingen komen ook uit hun eigen koker, maar ze schenken net zo lief onze eigen Blue Gin. Blue Bar en Brasserie MANNA vullen elkaar op een natuurlijk manier aan. Genieten van heerlijke gerechten volgens ons motto 'expect the expected'. Fijne bekende gerechten, maar dan zo goed dat je er nog steeds voor om rijdt en daarna nog een afzakketje aan de bar. Bovendien hebben we onze drie private rooms voorzien van een nieuwe look & feel, voor kleine en grotere gezelschappen. Private & cosy."

HIGH, HIGHER, HIGHEST

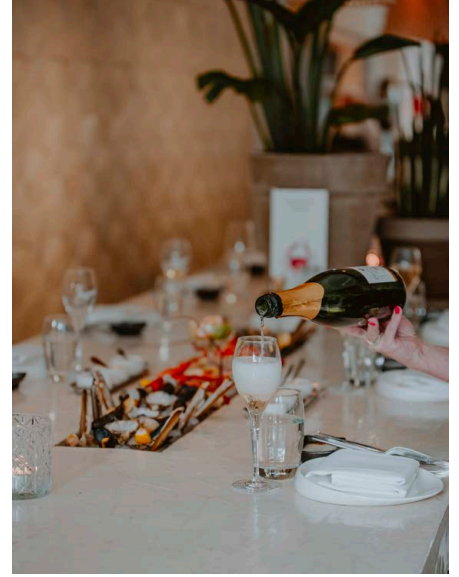
"En dan heb je nog onze high tea, high wine en high cocktails. Een klassieke high tea, maar met een eigen twist. High wine, vier bijzondere wijnen vergezeld van vier exquisite gerechtjes. Dat is helemaal plug & play, zitten en genieten. Hetzelfde geldt voor onze high cocktails, ook hier combineren we fantastische cocktails met luxe gerechtjes. Vanaf 1 mei is onze Summer Blue Bar weer open. Dat wordt de nieuwe hit in Nijmegen, heerlijk buiten genieten aan de bar."

FISH IS THE DISH

Ook over Restaurant MANNA is nieuws te melden. "Bijvoorbeeld over onze vroegvogelkorting. Dineren van 17.00 tot 19.00 uur en dan schrappen wij 20% van de rekening. Dan is er onze 'Fish is the dish' nog. Aan de seafoodbar anderhalf uur genieten van heerlijke gerechtjes. Onze koks serveren hun selectie van vis en schaal- en schelpdieren. Vers, gezond & duurzaam, maar vooral heel erg lekker. Wij zijn dus klaar voor het nieuwe jaar, 2024 wordt prachtig, dat weten we zeker!"



'Plug & play,
zitten en
genieten'



'Blue Bar met
de (bijna) meest
gefotografeerde
muur van Europa'

Bezoek aan Brouwerij Florijn, feest in Slot Doddendael en de kerstborrel in Eetbar Bloom

'NUL24 slaagt er altijd in om nuttig en leuk te combineren'

De essentie van een netwerkclub is dat je elkaar beter leert kennen en dat doe je tijdens gezellige bijeenkomsten. Sommige clubs hebben een vast thuisnok, maar NUL24 kiest steeds weer voor een bijzondere locatie. Dat levert meer werk op voor het bestuur, maar het zorgt voor tevreden leden en daar ligt de essentie van een geslaagde netwerkclub.

Elke netwerkclub heeft zijn eigen 'look & feel', zijn eigen uitstraling. Voor de 75 leden van Noviomagus Utiquam Laeticus24 (dat staat voor natuurlijk mooi Nijmegen) is dat eigenlijk redelijk eenvoudig. De bijeenkomsten moeten zeker leuk zijn, spannend mag ook of leerzaam, liefst gecombineerd met lekker culinair, want eten en drinken vinden ze belangrijk. Een combinatie van die zaken is helemaal mooi. Dat lukte het laatste kwartaal van 2023 weer uitstekend.

BROUWERIJ FLORIJN

Waar ooit de Nederlandse Bank was gevestigd opende vorig jaar Brouwerij Florijn haar deuren. De essentie was toen geld in de kluis, tegenwoordig wordt er Nijmeegs bier gebrouwen. Maar de avond van 24 oktober begon voor de leden met een rondleiding in wat ooit het lelijkste gebouw van Nijmegen was, bioscoop Luxor op de hoek Bloemerstraat en Doddendael. Dat onder Luxor vroeger de beruchte Club Blouche was gevestigd wisten alleen de wat oudere leden. Tegenwoordig hebben Ton en Rob Hendriks er een nieuw pand gebouwd. Op de begane grond komt een vestiging van AH, daarboven tientallen appartementen. Rob verzorgde de interessante en eenmalige rondleiding, want het gebouw was zo goed als klaar, de eerste bewoners zouden er snel intrekken. Daarna ging het richting Faberplein naar Brouwerij Florijn. Een rondleiding en proeverij werd afgesloten met een uitstekend diner.

SLOT DODDENDAEL EN DE KERSTBORREL

NUL24 sluit het jaar 2023 traditiegetrouw af met een Jaarfeest en een Kerstborrel. Het Jaarfeest vond op 18 november plaats in Slot Doddendael in Ewijk. De perfecte locatie voor een heerlijk feest, met alles erop en eraan, van bubbles bij de entree, via een heerlijk diner tot en met de voetjes van de vloer met super muziek. Kon eigenlijk niet beter. De Kerstborrel is altijd een gelegenheid om gezellig met elkaar het jaar af te sluiten. Wat ging er goed, wat kon beter en vooral filosoferen over wat 2024 ons brengen zal. Dat vond plaats in Eetbar Bloom, aan het einde van de Lange Hezelstraat. Voor veel leden een nieuwe locatie, maar al met al heel geslaagd.

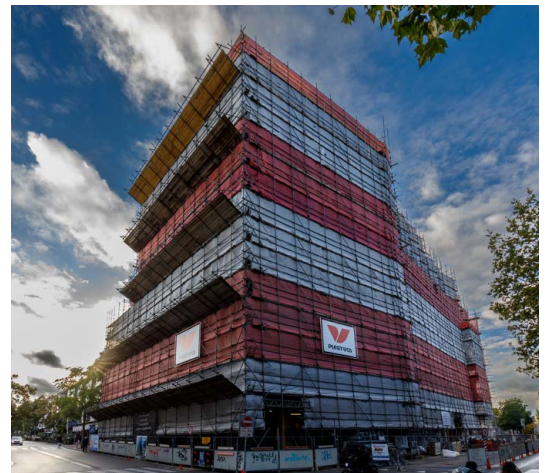
PLANNING

Het jaar zat er voor NUL24 op. Dat betekent dat het bestuur druk bezig is met de planning voor dit jaar. Een aantal vaste elementen komen zeker terug, Roze Woensdag tijdens de Vierdaagse, het Jaarfeest en de Kerstborrel. 2024 wordt het ook weer tijd voor de tweejaarlijkse buitenlandse trip. Kortom het belooft een fantastisch NUL24-jaar te worden. NUL24 is een hechte club, niet te groot, zodat je elkaar snel persoonlijk leert kennen. Dat zorgt voor een vertrouwde sfeer en dat merk je. Wil je er een keer bij zijn? Mail naar info@nul24.nl of bel 06 51 05 56 95.



'Tevreden leden, daar ligt de essentie van een geslaagde netwerkclub'

'Van bubbles bij de entree, via een heerlijk diner tot en met de voetjes van de vloer met super muziek'



'Het bestuur is druk bezig met de nieuwe planning'

Een onthutsende ontdekking: Eenderde van de vijftienjarigen is laaggeletterd

Ook werkgevers maken zich zorgen over de gevolgen

Sinterklaas had op 5 december een onverwacht cadeautje voor Nederland. Uit een Europees onderzoek bleek dat een derde van de Nederlandse vijftienjarigen voor begrijpend lezen onder de Europese norm scoort. In 2018 was dat nog een kwart, de situatie verslechterd dus. Die leerlingen zijn daarmee laaggeletterd. Laaggeletterdheid is in ons land al decennia lang een groot probleem, maar tot nu toe had dat vooral betrekking op ouderen, die bijvoorbeeld door een vroegtijdig afgebroken opleiding onvoldoende leesonderwijs hadden genoten. Wij zijn nu druk doende een nieuwe en dit keer jonge generatie op te leiden tot laaggeletterdheid. En dat gaat grote gevolgen hebben.

Dat blijkt uit het internationale onderzoek Programme for International Student Assessment (PISA). PISA vergelijkt Nederlandse 15-jarigen met leeftijdsgenoten wereldwijd, waaronder 14 Europese landen. Het onderzoek focust op (begrijpend) lezen, natuurwetenschappen en wiskunde. Die resultaten zijn heftig, er ontstond rond Sinterklaas weer grote beroering, maar hoe lossen we dit probleem op? Dat zal niet meevallen. Alleen al het ontdekken van laaggeletterdheid bij mensen is een probleem. Het is namelijk een groot taboe, laaggeletterden schamen zich en verbergen hun probleem. Een volwassene die laaggeletterd is, is geen analfabeet. Een laaggeletterde kan wel lezen en schrijven, alleen niet goed genoeg om helemaal mee te kunnen doen in de samenleving. Mensen die laaggeletterd zijn hebben vaak ook beperkte digitale vaardigheden. In bijna alle gevallen heeft onvoldoende taalbeheersing negatieve gevolgen. Mensen met een lage taalvaardigheid hebben vaker moeite met het invullen van formulieren of dossiers, versturen van e-mails en het lezen van veiligheidsinstructies. Laaggeletterdheid heeft effect op gezondheidszaken, gezondheid, gezin en werk. In Nederland zijn 2,5 miljoen mensen laaggeletterd. Dat betekent dat ze moeite hebben met lezen, rekenen of met beide. Dat levert veel problemen op in het dagelijks leven, dus ook op het werk.



DE FEITEN EN CIJFERS

Het probleem is bekend, er zijn talloze onderzoeken uitgevoerd naar oorzaak en gevolg. Die geven een onthutsend beeld van de stand van zaken. Hoe beter je taalvaardigheden op de werkvloer zijn, hoe geschikter je bent voor de baan (Li & Hung, 2010). Taalproblemen zijn de oorzaak van 10% van de zware ongevallen in de sector procesindustrie (Lindhout, 2009). Werkende laaggeletterden oefenen beroepen uit met een lagere beroepsstatus dan niet-laaggeletterden (Christoffels, Baay, Bijlsma, Levels, 2016). Laaggeletterden zijn twee keer zo vaak inactief als niet-laaggeletterden (22% tegenover 10%) (Christoffels et al., 2016). Laaggeletterden zijn drie keer zo vaak afhankelijk van een uitkering als niet-laaggeletterden (23,8% tegenover 9,3%) (Christoffels et al., 2016). 11% van de recent werklozen en 25% van de langdurig werklozen is laaggeletterd (Buisman et al., 2013). Laaggeletterden in Nederland doen minder vaak vrijwilligerswerk en hebben minder vertrouwen in de medemens dan niet-laaggeletterden (Buisman et al., 2013). In Nederland heeft ongeveer 40% van de mensen voldoende basale financiële taalvaardigheden (Van Rooij, Lusardi, & Alessie, 2011). Een grotere groep heeft wel voldoende financiële taalvaardigheden, maar op slechts één specifiek onderdeel (zoals gecijferdheid). De samenleving stelt hoge eisen aan de redzaamheid van burgers. Lang niet alle burgers zijn onder alle omstandigheden hiertoe in staat (WRR, 2016, 2017). Voor sommige mensen, zoals laaggeletterden, zijn de eisen vaak te hoog gegrepen. 44% van de vrouwen vindt geldzaken lastig (Nibud, 2012). Laaggeletterdheid is vaak een belemmering om zelfredzaam te zijn en armoede vergroot de kans op laaggeletterdheid (Christoffels et al., 2016; PwC, 2018; ROA, 2016).

‘Laaggeletterdheid onder jongeren gaat grote gevolgen hebben’

DE OORZAKEN

Niet alleen lezen gaat slecht, ook rekenen is ondermaats. De schrijfvaardigheid van leerlingen is slecht, hun handschriften worden steeds slechter en ook in rekenvaardigheid dalen de prestaties. Wie kan er nog hoofdrekenen? Waardoor is het probleem ontstaan en waarom wordt het steeds groter? Laaggeletterdheid onder ouderen is vaak nog wel verklaarbaar. Vijftig jaar

geleden was de basisopleiding minder stringent geregeld. Er waren veel vroegtijdig schoolverlaters zonder of met onvoldoende kennis van basale taal- en rekenvaardigheden. Ze kwamen vaak in banen terecht waar er geen of nauwelijks beroep werd gedaan op die vaardigheden, handarbeid was gemeengoed en daarvoor hoefde je niet begrijpend te kunnen lezen. Die tijden zijn veranderd. Tien jaar geleden begonnen vrachtwagenchauffeurs hun baan te verliezen, omdat ze de overstap naar die vaardigheden niet konden maken. Wat voor die chauffeurs gold, gold voor vele handarbei-

‘Het bestrijden van laaggeletterdheid begint met het herkennen ervan’

ders. Laaggeletterden verloren steeds vaker de aansluiting met de maatschappij. Bovendien werd de wereld steeds digitaler en dat maakte de problemen nog groter. Maar hoe zit dat dan met vijftienjarigen? Je zou toch denken dat tegenwoordig de controle op vroegtijdig schoolverlaters stringenter is, schoolverzuim wordt bijvoorbeeld gecontroleerd. De oorzaken liggen dieper. Leerlingen krijgen minder en/of slechter les- en rekenonderwijs. Niet vreemd als je bedenkt dat jonge docenten zelf steeds minder lezen. Uit onderzoek blijkt dat 26% van de basisschoolleerlingen lezen niet leuk of zelfs vervelend vindt. Dat geldt ook voor 27% van de MBO-leerlingen. Oorzaken zijn eigenlijk wel duidelijk. Er wordt thuis gewoon veel minder gelezen. Scholieren lezen vrijwel alleen nog via hun mobiele telefoon, lesmethodes zijn niet meegegroeid met de leesvraag, docenten zelf lezen nauwelijks nog. De oplossing? Veel beter onderwijs, veel meer aandacht, niet alleen voor de leesteknik, maar vooral voor begrijpend lezen. Wat staat daar nou, wat betekent het? Wat verdwijnt met leesvaardigheid? Niet alleen het leesplezier, maar ook vooral het perspectief en de verbeeldingskracht, want lezen is als het maken van een film in je hoofd. Daarvoor heb je geen YouTube of TikTok nodig. Verbied telefoons op school, beperk schermtijd, leer kinderen dat er meer is dan beeld en geluid, er is ook nog zoiets als een andere wereld, een wereld die ze niet kennen, waarin hun eigen verbeelding een enorme rol speelt. Geef kinderen toegang tot die wereld.

DE WERKVLOER

Laaggeletterdheid heeft dus gevolgen op alle terreinen, zeker ook op de werkvloer. Stel je voor dat je veiligheidsvoorschriften en werkinstructies niet kunt lezen of onvoldoende begrijpt. Dan word je baan behoorlijk ingewikkeld en een stuk gevaarlijker. Laaggeletterdheid onder werknemers komt het meeste voor in de schoonmaakbranche, bouw en industrie en in productiebedrijven. Het is de taak van werkgevers



eberson
Communicatie

BACK_{IN}BUSINESS

www.ebersoncommunicatie.nl

St. Jacobslaan 475 • 6533 VH Nijmegen
M 06 - 53 65 64 32 • info@ebersoncommunicatie.nl

om laaggeletterdheid in hun bedrijf op te sporen. Niet alleen in verband met veiligheid, maar ook uit efficiency-overwegingen. De productiviteit stijgt aantoonbaar wanneer iedereen voldoende kan lezen en rekenen. Het bestrijden van laaggeletterdheid begint met het herkennen ervan. Dat is moeilijk omdat laaggeletterden zich vaak schamen. Het is een taboe, ze verbergen het. Toch zijn er altijd signalen. 'Dat vul ik thuis wel even in', of 'ik ben mijn bril vergeten', 'ik heb een zere hand, vul jij dat even in'. Laaggeletterden lezen zonder hun ogen te bewegen, hebben een slecht leesbaar handschrift of gebruiken geen leestekens. Ze hebben geen e-mailadres, hebben moeite met navigatie of mobiel bankieren en ze groeien zelden verder in hun werk. Dat verbergen kan ver gaan. Denk aan een stratenmaker die in het weekend met zijn vrouw naar een adres rijdt waar hij de volgende week moet werken. Hij moet de route verkennen, want hij kan namelijk geen straatnaamborden lezen.

'Maak de aanpak van laaggeletterdheid tot onderdeel van het HR-beleid'

ZORGWEKKEND

Werkgevers vinden deze ontwikkeling meer dan zorgwekkend. Ze kunnen er zelf veel aan doen, om te beginnen kunnen ze laaggeletterdheid bespreekbaar maken in hun bedrijf. Verwijder het taboe. Laat weten dat veel mensen moeite hebben met taal en rekenen en dat het geen schande is. Vertel ook dat je het alsnog kunt leren. Er zijn volop cursussen voor volwassenen, in kleine groepen of één-op-één, vaak zijn ze gratis of kun je meedoen voor een laag bedrag. Veel bedrijven vergoeden zo'n opleiding. Werkgevers kunnen screenen op laaggeletterdheid, bijvoorbeeld met een digitale basis-meter, met taalverkenner of door contextgerichte vragen te stellen. Meer informatie is te vinden op lezenenschrijven.nl. Daarom een oproep aan werkgevers: Maak de aanpak van laaggeletterdheid tot onderdeel van het HR-beleid en monitor op voortgang. Het is de moeite dubbel en dwars waard.



De toekomst van zoeken en vinden: AI versus Zoekmachines

Met de introductie van AI-tools zoals Bard van Google en ChatGPT van Bing/Microsoft, staan we op de drempel van een nieuwe onlinerevolutie. Waar zoekmachines ons jarenlang hebben voorzien van antwoorden, biedt AI nu een meer controversiële en contextuele benadering van informatie zoeken, vinden en vooral inspiratie opdoen.

AI IN DE WERELD VAN ZOEKOPDRACHTEN

AI, met zijn vermogen om doorlopend bij te leren en zich aan te passen, begint een belangrijke rol te spelen in hoe we informatie zoeken en vinden. AI zoals ChatGPT biedt gebruikers een interactieve ervaring waarbij de (zoek) opdracht, de zogenoemde prompt zich ontvouwt als een dialoog, en hiermee de potentie heeft om de traditionele zoekmachine te vervangen.

ZOEKMACHINES VS. AI-TOOLS

Terwijl zoekmachines ons voorzien van een lijst van links, bieden AI-tools zoals Bard en ChatGPT directe antwoorden, inspiratie en interacties. De vraag rijst of deze AI-tools de zoekmachines zullen vervangen. Het antwoord is niet eenvoudig met ja of nee te beantwoorden: AI kan meer context bieden, geeft directe input en inspiratie en is dynamisch, maar zoekmachines hebben een veel uitgebreider trackrecord van betrouwbaarheid en een breder scala aan bronnen.

AI: EEN AANVULLING OF VERVANGER?

Het is waarschijnlijker dat AI een belangrijke aanvulling zal zijn op zoekmachines in plaats van een volledige vervanging. AI kan bijvoorbeeld de zoekervaring personaliseren, direct inspiratie geven en verbeteren, maar zal voorlopig de diepte en breedte van geïndexeerde informatie van zoekmachines nog niet evenaren.

DE IMPACT VAN AI OP ONLINE ZOEKGEDRAG

AI-tools beïnvloeden het online zoekgedrag door snellere en meer gepersonaliseerde antwoorden te bieden. Dit kan leiden tot een verandering in hoe mensen informatie zoeken en consumeren, met meer nadruk op efficiëntie en relevantie.

Als test vroegen we ChatGPT om een plan te op te stellen voor het verbouwen van een badkamer. Deze werd zo goed als compleet in zeer korte tijd voor ons uitgeschreven. De vervolgvraag was waar kunnen we sanitair, service en de montage inkopen? Wat toen opviel is dat niet alle aanbieders genoemd werden. Hierover zijn we een dialoog

gestart en kregen we na de welgemeende excuses wel een complete lijst met aanbieders. Ten slotte hebben we gevraagd of deze resultaten ook gebruikt gaan worden voor volgende gebruikers, antwoord: ja als het voor de volgende gebruikers relevant is dan zal er een completer plan gegeven worden.

DE TOEKOMST VAN ZOEKEN, VINDEN EN INSPIRATIE OPDOEN

In de nabije toekomst kunnen we een hybride model verwachten waarbij AI en zoekmachines samenwerken om de meest accurate en nuttige informatie te leveren. De integratie van AI in zoekmachines, zoals Google's Bard en ChatGPT in Bing zijn een belangrijke stap in deze richting. Voor Emixion en onze opdrachtgevers houdt het in dat er een nieuw vak is geboren; zoekmachine optimalisatie uitbreiden met AI-optimalisatie. Deze ontwikkeling dwingt ons om veel breder en creatiever kijken naar het relevant bij elkaar brengen van online vraag en aanbod in zoekmachines en AI-tools zoals Bard van Google en ChatGPT van Bing/Microsoft.

SAMEN WINNEN WE... ALTIJD!

Zoekmachines zullen niet volledig worden vervangen, maar zullen zeker worden getransformeerd. De zoektocht naar informatie en inspiratie zal meer interactief, persoonlijk, concreter en contextueel worden, waarbij de sterke punten van beide technologieën worden gecombineerd. En ons vak? Wordt er alleen maar leuker door, nog meer combineren en samenwerken aan het online succes van onze opdrachtgevers!

Ook toe aan het naar een hoger niveau online marketing? Neem contact op met Emixion voor geavanceerde strategieën om te ontdekken hoe het combineren van AI en zoekmachines jullie online impact gaat versterken. Bel ons op +31 (0) 24 - 348 29 16, bezoek ons op Kerkenbos 1103C, 6546 BC Nijmegen, of stuur een email naar welkom@emixion.nl. Ontdek meer op onze website www.emixion.nl en stap binnen in de wereld van innovatieve marketingoplossingen!

T +31 (0) 24 - 348 29 16

Kerkenbos 1103C, 6546 BC Nijmegen

Of bezoek onze website www.emixion.nl of wees heel erg welkom@emixion.nl.



DE NETWERKFORMULE VAN DE CHANGEYOURBUSINESS-BORREL

Veel netwerkers kennen de ChangeYourBusiness-borrel die vier keer per jaar wordt georganiseerd in Brasserie MANNA. Ze komen er graag, dat is tenminste wat wij er over terug horen. Ze vinden onze borrel net wat anders dan een reguliere netwerkborrel. Netwerken is het leggen en onderhouden van de juiste, vaak functionele contacten. Het achterliggende idee is om kennis, informatie en contacten met elkaar te delen of iemand om een meer directe gunst te vragen.

Meer dan netwerken

Ja, dat is de officiële definitie van netwerken, maar netwerken is zoveel meer. Je leert op een informele manier mensen kennen, onderhoudt het contact met mensen die je al kent en vooral, je hebt samen veel plezier. Heeft zo'n netwerkborrel als die van Change Your Business eigenlijk wel zin? Ik stel die vraag geregeld en in feite komt het antwoord altijd op hetzelfde neer: ja, het is niet alleen gezellig, je praat bij met mensen die je kent, je hoort er de nieuwste dingen, leert andere mensen kennen en het is ook nog eens goed voor de handel. Dat is een winnende combinatie. Plezier is het kenmerk van elke netwerkborrel en daar doen we met onze ChangeYourBusiness-borrel alles aan. Mooie locatie, uitstekende service, niks mis met hapjes en drankjes en fijne gasten. Dat is de formule en dat willen we eigenlijk altijd zo houden. Met voor de echte diehards de Table for Ten, die de netwerkborrel afsluiten met een driegangendiner in Brasserie MANNA. Je hoeft er de deur niet voor uit. Wel even aanmelden graag!

Neem gerust iemand mee

Wij nodigen onze gasten persoonlijk uit, maar wil je ook een keer kennismaken? Dat kan, stuur een mail naar hans@ebersoncommunicatie.nl en het wordt geregeld. Datzelfde geldt voor onze vaste gasten. Wil je een relatie meenemen? Geen probleem, gewoon even melden.







Rechten en gunsten

Als ik dit schrijf is het herdacht dat we 75 jaar de universele (grond-) rechten van de mens hebben. Rechten waar ik het grondig mee eens ben, maar die helaas voor veel mensen geen realiteit zijn. Denk aan het recht op veiligheid, als je bijvoorbeeld in Gaza of Oekraïne leeft. Rechten hebben alleen maar zin als anderen het realiseren van die rechten ook als hun plicht en verantwoordelijkheid zien. Rechten zijn immers afspraken.

Ik mijmerde wat over dit thema toen er op de radio een programma was waarin gepleit werd voor het recht op seks voor (geestelijk) gehandicapten. Maar wie moet garanderen dat een dergelijk recht daadwerkelijk opeisbaar is. Gesubsidieerde prostitutie? Alleen subsidie of fiscale aftrekposten (niet dubbelzinnig bedoeld). En geldt dan de regeling alleen voor mensen met een handicap of voor iedereen die geen partner heeft om het recht op seks te 'verzilveren'. En wat zijn de spelregels? Eens in je leven, maandelijks, wekelijks En als er geen mensen zijn om de dienst te verlenen? Seksuele dienstverlening als taakstraf? U leest al, ondanks de waarde die seks in mijn ogen heeft, zie ik het niet als grondrecht dat we voor iedereen moeten garanderen. Natuurlijk mogen ook gehandicapten vrijen, maar het lijkt mij geen collectieve verantwoordelijkheid daarvoor te zorgen. Ik weet trouwens helemaal niet hoe mijn vriendin het zou vinden als ik seks als een recht ga definiëren

Een tijd geleden had ik ook een stevige discussie met een mevrouw die sprak over het recht op kinderen. Wie geeft zo'n recht? Ik ben erg blij met mijn eigen kinderen en gun iedereen leuke kinderen, maar ik zie het krijgen van kinderen niet als een recht. Mooi als de natuur een kinderwens mogelijk maakt en als die natuur je in de steek laat is dat verdrietig, maar geeft dat in laatste geval dan een recht? En wat als je niet in staat bent om zelf voor een kind te zorgen? Heb je dan toch het recht er een (of meer) te krijgen? De natuur geeft geen rechten, hoogstens gunsten. Daar geldt hoogstens het recht van de sterkste.

Recht op gezondheid is er helaas niet. De ene heeft een constitutie waarmee hij of zij 100 wordt en de andere gaat als baby dood. We kunnen wel het recht geven op passende gezondheidszorg. Maar ook hier zijn er denk ik grenzen, bijvoorbeeld gelet op de kosten van behandeling; moeten we dat wat kan, ook altijd doen? Is er hier ook geen sprake van een noodzakelijk evenwicht tussen kosten en baten? We moeten, denk ik, accepteren dat er soms sprake is van een door een recht niet te verhelpen ongelijkheid of oneerlijkheid. Wat overigens te denken van de groeiende groep autonomen of soevereinen die (ander andere) geen ziektepremie meer wil betalen, omdat ze zich onafhankelijk van de staat willen opstellen. Wel een medische behandeling geven, omdat ze daar recht op zouden hebben? Wetende dat de kosten daarvan uiteindelijk betaald worden door diegene die wel keurig hun belasting of ziektekostenpremie betalen. Gelden rechten ook als je onttrekt aan de daarbij behorende plichten, nodig om de rechten ook daadwerkelijk te kunnen realiseren?

Mij bekruipt af en toe het gevoel dat we gunsten die de samenleving of een deel daarvan wil geven, snel zien als een recht. Dat lijkt mij riskant. Wat we anderen of onszelf gunnen moet niet te snel gezien worden als vanzelfsprekend. Bewustzijn van de aard, logica, grenzen en veranderbaarheid van de afspraken die leiden tot een recht. En kritisch zijn over welke rechten universeel, dus algemeen geldend zijn, en welke specifiek zijn voor een bepaalde groep.

Ik gun u een heel gelukkig en gunstig 2024.

Wouter van der Loon





Luxor we have
a problem.

Drukwerk? Wij maken ruimte.



St. Annastraat 237, 6525 GP Nijmegen
T: 024 – 355 60 68

M: info@drukkerijluxor.nl
W: drukkerijluxor.nl

 [luxor_drukken_en_printen](https://www.instagram.com/luxor_drukken_en_printen)
 [DrukkerijLuxorbv](https://www.facebook.com/DrukkerijLuxorbv)

*Bekijk hier jouw
nieuwe baan*



Niets zo veranderlijk als de
Arbeidsmarkt

024 202 0009
info@nedflexnijmegen.nl

Nedflex Nijmegen.nl

Uitzenden MKB, Interim-management, ZZP & Recruitment