

# clique

MAGAZINE

Business continuity management krijgt boost door coronacrisis - Een psychologische blik op het overleven op de werkvloer in crisistijd - "Leef je talent" in een functie die écht bij je past - Noodzaak voor business assurance - Hoogbegaafd: van onderwijs tot werkvloer - Ik wilde niet hoogbegaafd zijn - Ongelijk onderwijs geeft gelijke kansen - Aangeboden: 100.000 enthousiaste en gemotiveerde werknemers met een arbeidsbeperking - GeestKracht pakt de problemen van psychisch kwetsbare jongeren aan - Regio Zwolle zet zich met hart en ziel in voor de arbeidsmarkt - Eiwittransitie: geleidelijk meer plantaardig voedsel



# Inhoud



24

## CONTINUÏTEIT

Business continuity management krijgt boost door coronacrisis | **4**

Een psychologische blik op het overleven op de werkvloer in crisistijd | **24**

Psychologie en techniek verenigd | **26**

Werkplezier onmisbaar voor werknemers en de arbeidsmarkt | **28**

"Leef je talent" in een functie die écht bij je past | **30**

Vertrouwen is essentieel voor duurzame inzetbaarheid | **32**

Noodzaak voor business assurance | **33**



## HOOGBEGAafd

Hoogbegaafd: van onderwijs tot werkvloer | **6**

Hoogbegaafden in de knel op de werkvloer | **10**

Ik wilde niet hoogbegaafd zijn | **11**

Hoogbegaafdheid is niet elitair of excellent, alleen anders | **12**

Ongelijk onderwijs geeft gelijke kansen | **13**



## INCLUSIE

Aangeboden: 100.000 enthousiaste en gemotiveerde werknemers met een arbeidsbeperking | **14**

Bij WonenPlus zijn de bewoners als ieder ander mens | **16**

Houd de lijn vrij! een wake-up call | **17**

GeestKracht pakt de problemen van psychisch kwetsbare jongeren aan | **18**

Nieuwe leergangen maken meer inclusiviteit mogelijk | **20**

Patricia maakt switch van horeca naar de zorg | **21**

'Mijn jongensdroom is werkelijkheid geworden' | **21**

Regio Zwolle zet zich met hart en ziel in voor de arbeidsmarkt | **22**

14

# 34



## EIWITTRANSITIE

Eiwittransitie: geleidelijk meer plantaardig voedsel | **34**

Aardappelbedrijf; economisch, duurzaam en biodivers | **36**



# 36



# 38

## COLOFON



Deze onafhankelijke publicatie van Clique Media verschijnt op 12 september 2020 bij Elsevier Weekblad.

**SALES EN COÖRDINATIE:** Elsemieke Bergema en Jamie van Dodewaard

**REDACTIE:** Monique de Mijttenaere, Hans Niewenhuis en Roy van der Marel

**VORMGEVING:** [www.studio-unpolished.nl](http://www.studio-unpolished.nl)

Beelmaterial: [Adobe.com](http://Adobe.com), [Pexels.com](http://Pexels.com), [Unsplash.com](http://Unsplash.com)

**DIRECTEUR-UITGEVER:** Paul van Vuuren

**DRUKKER:** Senefelder Misset

Copyright Clique Media B.V. Volledige of gedeeltelijke veelelvoudiging, openbaarmaking of overname van deze publicatie is slechts toegestaan met toestemming van de uitgever, met bronvermelding: Clique Media B.V.

# Voor- woord

Het is een half jaar geleden dat de wereld tot stilstand kwam door de uitbraak van de coronacrisis. Naast paniek was er veel onzekerheid. Inmiddels is het stof neergedwarreld en is vrijwel iedereen weer aan het werk of gaat naar school binnen het 'nieuwe normaal'.

Bedrijfsleven en gemeenten laten een inspirerende veerkracht zien terwijl de economie een reset doormaakt. Duurzaamheid en continuïteit zijn sleutelwoorden. Bedrijven krabbelen op, passen hun bedrijfsvoering aan en kijken hoe zij zich kunnen voorbereiden op een eventuele nieuwe crisis. Partijen vinden elkaar als nooit tevoren en de saamhorigheid is groot. We willen er samen uitkomen. De focus ligt in de lijn van ieder in zijn kracht onder andere op talentontwikkeling en eventuele om-, her- of bijscholing. Meer dan ooit lijken we klaar te zijn om een inclusieve samenleving te realiseren waarin een passende plek voor iedereen is weggelegd.

**Monique de Mijttenaere**  
redacteur Clique Media

# BUSINESS CONTINUITY MANAGEMENT krijgt boost door coronacrisis

door Hans Niewenhuis



**V**oor continuïteit van de bedrijfsvoering is het belangrijk dat een bedrijf probeert een crisis te voorkomen, én dat het zich voorbereidt op als er toch een crisis komt. Om een ramp te voorkomen zijn allerlei verstandige maatregelen mogelijk, zoals geen open vuur in het bedrijf en goede internetbescherming tegen hackers, maar het opmerkelijke is dat er in moderne bedrijven ondanks alle inspanningen tóch crises plaatsvinden.

## 'NORMAL ACCIDENT THEORY'

Ira Helsloot, hoogleraar Besturen van Veiligheid aan de Radboud Universiteit, zegt over de *normal accident theory* dat hoe complexer het productieproces is van een onderneming, hoe normaler het is dat er een crisis zal komen. Het aantal bedrijfscrisis neemt nog steeds toe. Hierbij moeten we niet zozeer aan dodelijke bedrijfsongevallen denken, maar eerder aan de gevolgen van bijvoorbeeld internetfraude, of technische storingen. "Het is nodig om voor het

bestrijden van zo'n crisis een scenario te hebben. Overdrijving is echter niet nodig. Bedrijven moeten oppassen voor *fantasy planning*, al te gecompliceerde plannen voor alle mogelijke situaties. Hiervan weten we dat ze niet werken. Een echte crisis gaat altijd net weer anders dan verwacht. Bovendien, in een crisissituatie, als de druk hoog is, valt men terug op de eenvoudige handelingspatronen waarmee men het meest vertrouwd is. Kortom, het gaat om eenvoudige planvorming en het scenario mag niet teveel afwijken van de dagelijkse routine."

## PLAN B

Volgens Dick Hortensius, senior consultant management-systemen bij NEN, is het om de bedrijfscontinuïteit te kunnen managen, wel essentieel om een plan B te hebben. Hierdoor moet het primaire proces, het maken van spullen of het leveren van diensten, zo snel mogelijk kunnen worden hervat, en de klanten weer zo snel mogelijk kunnen worden bediend. Heb



**“EEN ECHTE CRISIS GAAT ALTIJD NET WEER ANDERS DAN VERWACHT. BOVENDIEN, IN EEN CRISISSITUATIE, ALS DE DRUK HOOG IS, VALT MEN TERUG OP DE EENVOUDIGE HANDELINGSPATRONEN WAARMEE MEN HET MEEST VERTROUWD IS.”**

je zo’n plan niet, dan kun je in het ergste geval ineens geen geld meer verdienen. “De afgelopen periode heeft helder laten zien dat wanneer een bedrijf geen plan B heeft, het volkomen plat kan komen te liggen. Zonder staatssteun zouden al heel wat bedrijven niet meer bestaan.

In januari, toen veel producten uit China niet meer kwamen, begon de leveringsketen op te drogen. Bedrijven met een plan B konden snel alternatieve leveranciers inschakelen, met wie ze daar van te voren afspraken over hadden vastgelegd.”

De complexiteit en verknoottheid van bedrijven in ketens, heeft het vak business continuity management flink opgestuwd de laatste jaren. Bedrijven maken steeds meer harde afspraken met leveranciers over de continuïteit van hun levering, en contracteren alternatieve leveranciers voor als het misgaat. Bedrijven kunnen zich laten beoordelen en certificeren door onafhankelijke instanties op hun bedrijfszekerheid.

### **RESERVELEVERANCIERS**

Ook Helsloot ziet het voordeel van reserveleveranciers, om te voorkomen dat een bedrijf te kwetsbaar wordt, maar ziet ook problemen: “Het is meestal goedkoper als er maar één leverancier is. Die geeft dan meer korting bijvoorbeeld. In de huidige wereld is alles *just in time*, en de veerkracht van bedrijven is grotendeels weg georganiseerd. Als je de zaak veerkrachtig hebt ingericht, en ook wat reservevoorraad aanhoudt, dan zal, als er geen rampen gebeuren, je concurrent het beter doen als die niet veerkrachtig, maar efficiënter werkt. Het vraagt kort gezegd een keuze tussen op korte termijn winst maximaliseren, of op de lange termijn risico’s uitbannen. De meeste bedrijven blijken dan toch voor de korte termijn te kiezen. Zo hebben

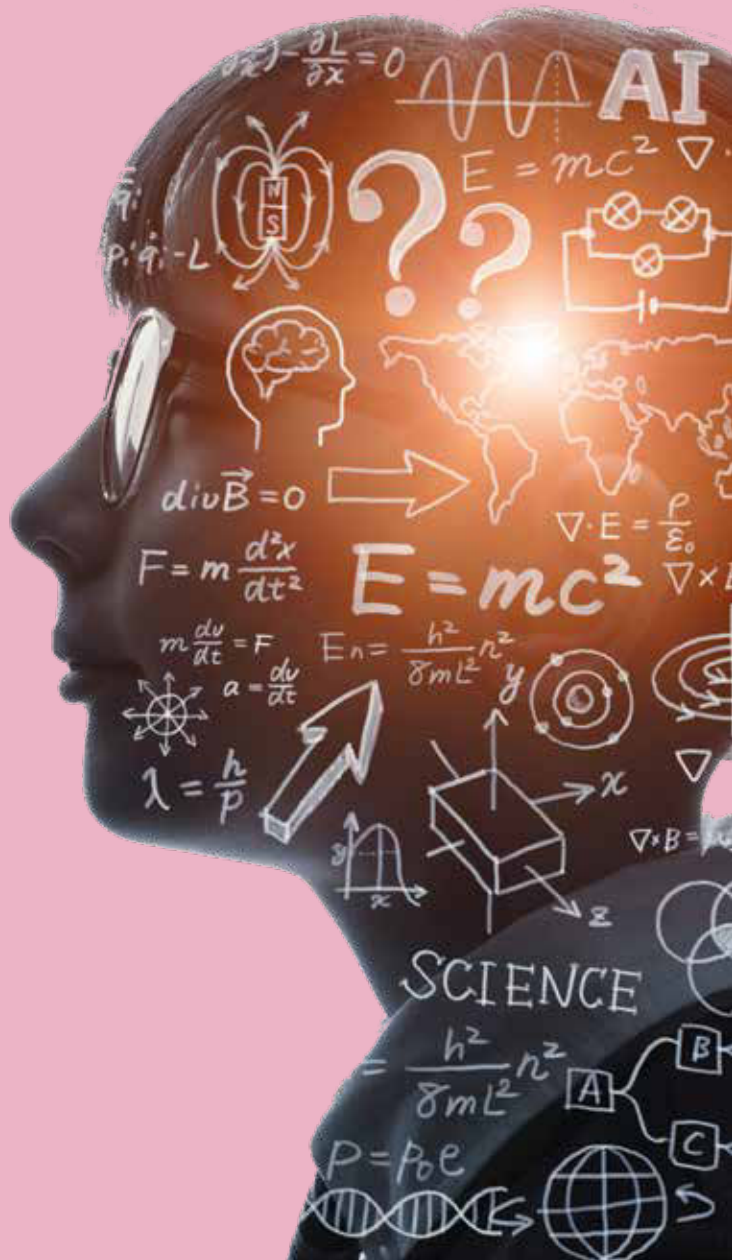
supermarkten uit efficiencyoverwegingen vrijwel geen voorraad meer. Dat is geen probleem totdat bij ijzel de vrachtwagens niet kunnen rijden. Na een halve dag zijn dan de supermarkten leeg. Problematisch, want supermarkten zijn inmiddels een vitale sector, maar meer bedrijfszekerheid is slecht voor de concurrentiepositie. Het blijft afwegen, er zijn geen gemakkelijke oplossingen. Veerkrachtige bedrijven zijn in de huidige praktijk moeilijk te realiseren.”

### **LESSEN VAN CORONA**

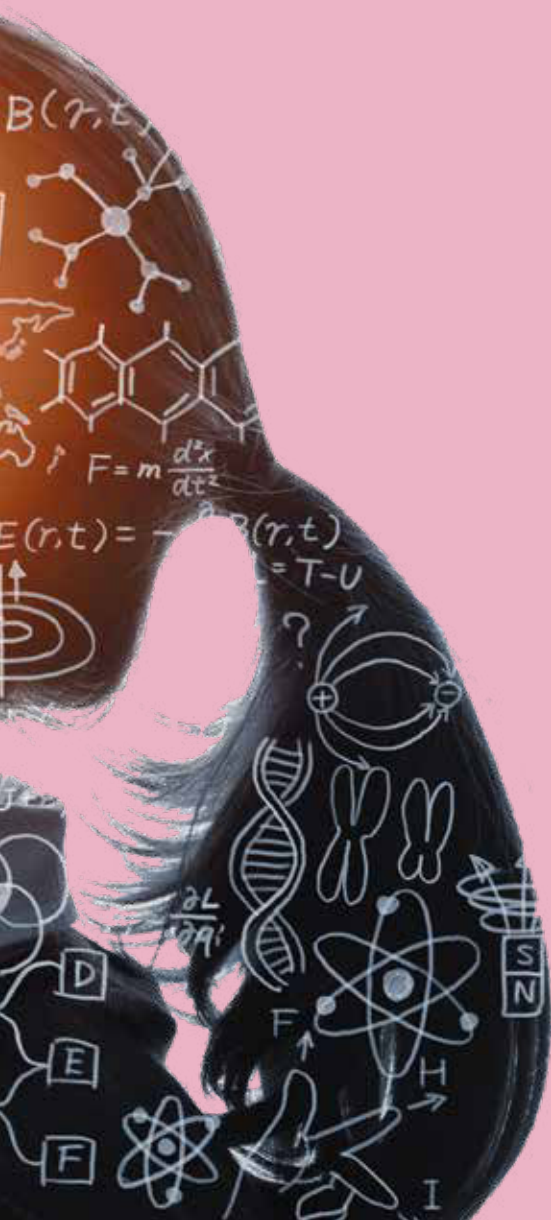
Corona was, volgens Hortensius, een *wake-up call* dat een bedrijf zomaar ineens stil kan vallen. “Dit was geen eenmalige gebeurtenis naar mijn idee. De volgende keer kan het een klimaatramp zijn, of een cyber-aanval.” Een tweede leermoment was dat klanten ineens kunnen wegblijven omdat ze niet meer *mogen* komen. “Dat betekent dus dat beide kanten van de keten, ook de kant waaraan je levert, kunnen wegvallen. En wat ga je dan doen? Daar zijn heel creatieve oplossingen voor bedacht: *pop-up stores* op verlaten parkeerterreinen bijvoorbeeld, waarbij toch klanten konden worden bediend. Ook daar zou je in de toekomst afspraken over kunnen maken, bijvoorbeeld met de beheerder van een terrein. Het idee van business continuity management is dat het beter is daar van te voren over na te denken, dan op creatieve improvisatie te vertrouwen.”

# Hoogbegaafd: van onderwijs

NEDERLAND TELT NAAR  
SCHATTING 340.000 HOOG-  
BEGAAFDEN. EEN DEEL IS  
ZICH BEWUST VAN HUN  
HOOGBEGAAFDHEID, EEN  
ANDER DEEL NIET. EEN DEEL  
ERVAART PROBLEMEN, EEN  
ANDER DEEL NIET. DIT GELDT  
ZOWEL VOOR HOOGBEGAAFDE  
KINDEREN IN HET ONDERWIJS  
ALS HOOGBEGAAFDE VOL-  
WASSENEN OP DE WERKVLOER.



# tot werkvloer



door Monique de Mijttenaere

**R**ianne van de Ven, voorzitter van het IHBV, benadrukt dat hoogbegaafdheid een positief persoonskenmerk is en dat het met veel hoogbegaafden heel goed gaat. Wanneer hun talenten de ruimte krijgen op de werkvloer zijn hoogbegaafde werknemers vaak van grote waarde. De hoogbegaafde kan op het werk echter een mismatch ervaren. Hij/zij kan bijvoorbeeld vinden dat 'dingen' erg langzaam gaan. Het goedbedoeld aandragen van tal van oplossingen kan leiden tot miscommunicatie, irritatie, conflicten en zelfs ontslag.

Hoogbegaafden hebben uitdaging, prikkeling en ruimte nodig om fijn te kunnen werken in een organisatie. Wanneer dit niet wordt herkend en erkend kan dit leiden tot bijvoorbeeld verveling en resulteren in een bore-out (chronische onder prikkeling). "Vaak wordt bore-out aangezien voor een burn-out," vertelt Van de Ven. "De aanpak van bore-out is echter anders omdat de oorzaak anders is. Zelfbeeld en zelfkennis spelen bij de aanpak een grote rol, plus kennisoverdracht richting werkgever." In een IHBV-onderzoek onder hoogbegaafden uit 2012 werd gevraagd: Wat is voor jou een 'goede' leidinggevende? Daar kwam uit: iemand die me de ruimte geeft, me niet voorschrijft wat ik precies moet doen en vertrouwen heeft in mijn kunnen. Noks Nauta: "Helder lijkt me."

>>

## “HOOGBEGAAFDEN HEBBEN UITDAGING, PRIKKELING EN RUIJTE NODIG OM FIJN TE KUNNEN WERKEN IN EEN ORGANISATIE.”

### VOOROORDELEN

Hoogbegaafdheid kan een scala aan vooroordelen oproepen, waarvan het meest hardnekkige vooroordeel is dat hoogbegaafden alles in één keer kunnen. Vertel je op je werk hoogbegaafd te zijn, dan gaan de verwachtingen plotsklaps omhoog, met alle gevolgen van dien. Een ander veelvoorkomend vooroordeel is dat een hoog IQ samen zou gaan met een laag EQ (emotioneel quotiënt). Noks Nauta: Er is echter geen enkel verband tussen IQ en EQ. De meeste hoogbegaafden zijn sterk sensitief. Zo zijn ze veelal gedreven om een positieve bijdrage te leveren aan de wereld. Uit ons onderzoek naar hoogbegaafden zonder werk uit 2017 blijkt dat velen de oorzaak bij zichzelf en hun hoogbegaafdheid zien.”

### ZEER MAKKELIJK LERENDEN

Niet elke onderzoeker gebruikt de term hoogbegaafd. Voorzitter van stichting Kenniscentrum voor Makkelijk Lerenden, Willy de Heer, promoveerde in 2017 op haar onderzoek naar het onderwijs voor zeer makkelijk lerenden. Zij introduceerde de toegankelijke term ‘(zeer) makkelijk lerenden’ en vergeleek onder andere de problemen die makkelijk - en moeilijk lerenden ervaren. “Een van de verrassende conclusies is het dat voor beide groepen even moeilijk is om zich aan te passen in het onderwijssysteem.” Voor moeilijk lerenden zijn er speciale scholen. Dit is niet het geval voor makkelijk lerenden, vanuit het idee dat deze kinderen er toch wel komen en zich kunnen aanpassen aan een ander niveau en tempo. Hierdoor ontwikkelen zij leer- en gedragsproblemen. Voor haar proefschrift dook De Heer onder andere in de geschiedenis en ontdekte een terugkerend patroon. “Vanaf 1813 is het zo dat het onderwijs voor makkelijk lerenden in tijden van crisis of oorlog werd opgeschaald. Dit gebeurde onder andere vanuit de hoop dat deze leerlingen of studenten oplossingen zouden kunnen aandragen. Zodra de rust en stabiliteit waren weergekeerd werd het onderwijs weer terug geschaald.”



### KERNMERKEN HOOGBEGAAFD PERSOON

Noks Nauta is onderzoeker en onder andere medeoprichter van het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV). In 2008 was zij een van de twintig experts die de definitie van de ‘hoogbegaafde’ mede-formuleerde. “Deze voor velen herkenbare definitie beschrijft de gehele hoogbegaafde mens die uit meer bestaat dan enkel het hoogintelligente denken.”

- een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker, die complexe zaken aankan.
- autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard.
- een sensitief en emotioneel mens, intens levend.
- hij / zij schept plezier in creëren.

Bron: Kooijman - van Thiel, M. (2008). *Hoogbegaafd. Dat zie je zó!* Ede: OYA Productions.





### **ONTWIKKELINGSGERICHT ONDERWIJS**

Een aantal overtuigingen zijn vormend geweest voor het huidige onderwijs. Zo moet een kind vooral kind kunnen zijn, waarbij een jaar extra kleuteren wordt toegejuicht. Dit vanuit het idee dat je een kind vooral niet teveel intellectueel mag uitdagen omdat het dan 'gek' zou worden. Feit is dat een makkelijk lerend kind gebaat is bij uitdagingen, niet in de vorm van meer van hetzelfde maar juist afwisseling afgestemd op de behoeften en interesses van het kind. In 2019

richtte emeritus hoogleraar Dolf van den Berg de Taskforce Ontwikkelingsgericht Onderwijs op met als doel het onderwijs structureel kindgericht te organiseren. Sinds juli 2020 is De Heer voorzitter van deze taskforce. "Elk kind moet zijn eigen leerroute kunnen volgen. Onderwijs moet zich aanpassen aan de ontwikkeling van het kind, niet andersom. Makkelijk lerenden mogen - net als moeilijk lerenden - op eigen wijze hun weg volgen in het onderwijs, en daarmee in het leven."



**"ELK KIND MOET ZIJN EIGEN  
LEERRUTE KUNNEN VOLGEN.  
ONDERWIJS MOET ZICH AANPASSEN  
AAN DE ONTWIKKELING VAN  
HET KIND, NIET ANDERSOM."**

# Hoogbegaafden in de knel op de werkvloer

**H**oogbegaafden kunnen in de problemen raken op de werkvloer. In haar praktijk, BloemRaad Psychologen, begeleidt Ana Bloemraad onder andere hoogbegaafde volwassenen met werk gerelateerde problemen. Zij hanteert hierbij succesvol de ACT-methode, een relatief nieuwe gedragstherapie.

## WAT ZIJN DE VOORNAAMSTE PROBLEMEN DIE KUNNEN ONTSTAAN?

Bloemraad: "Hoogbegaafde werknemers zien razendsnel wat er mis is of mis dreigt te gaan en dragen vervolgens meestal ongevraagd duizend-en-een oplossingen aan. Ze zijn autonoom in hun denken en doen, 'eigenwijs' en willen iets in de wereld voor elkaar krijgen. Ze zijn hierbij niet altijd in staat om mensen mee te nemen in hun denkproces. Wanneer een hoogbegaafde niet wordt gezien of gehoord kan hij of zij ervoor kiezen om zich aan te passen waardoor hij of zij niet meer authentiek kan zijn, met alle gevolgen van dien. Demotivatie ligt op de loer. De hoogbegaafde vindt geen aansluiting in de opgelegde taken, verzandt in nutteloze klusjes en raakt verveeld. Leidinggevenden kunnen zich bekritiseerd en bedreigd voelen en deze persoon uiteindelijk buitensluiten. Een werkgever realiseert zich helaas vaak niet dat goud in handen heeft met een hoogbegaafde werknemer."

## WAT HOUDT DE ACT-METHODE IN?

"*Acceptance and Commitment Therapy (ACT)* is een *hands-on* therapie zonder navelstaren en eindeloos analyseren die al jaren effectief wordt gebruikt

voor de behandeling van diverse psychische en lichamelijke problemen. Het is een cognitieve gedragstherapie die rond 2000 is ontwikkeld door de Amerikaanse psycholoog Stephen C. Hayes en zijn collega's. Bij ACT gaat het erom dat je weinig controle hebt over je omgeving, gedachten en emoties. Wat je wel kunt beïnvloeden zijn je eigen gedrag en de houding die je hebt ten opzichte van je emoties en gedachten."

## WAT ZIJN DE RESULTATEN TOT NU TOE?

"BloemRaad Psychologen is al 10 jaar bezig met het toepassen van ACT bij werk gerelateerde problematiek. Daar werk ik vaak met hoogbegaafden. Tot nu toe reageren deze cliënten heel goed op deze methode. Hoogbegaafden die tegen *burn-out* aan zitten, zijn vaak al na vier sessies weer aan het werk. Bij alle deelnemers is er sprake van stijgende psychologische flexibiliteit. Welzijn en floreren op de werkvloer neemt toe naarmate de psychologische flexibiliteit stijgt. De conclusie is dat ACT goed lijkt aan te sluiten bij de problematiek die hoogbegaafden op hun werk kunnen ervaren."

## SLOTADVIES VAN ANA BLOEMRAAD

"Kies je hulpverlener met zorg. Het is essentieel dat de hulpverlener in kwestie bekend is met hoogbegaafdheid."

Meer informatie vindt u op [www.bloemraadpsychologen.nl](http://www.bloemraadpsychologen.nl)

"HOOGBEGAAFDEN DIE TEGEN BURN-OUT AAN ZITTEN, ZIJN VAAK AL NA VIER SESSIES WEER AAN HET WERK"



# Ik wilde niet hoogbegaafd zijn

Hoogbegaafdheid coach en ervaringsdeskundige Reinier Stoel (25) van Concilio Coaching begeleidt jongvolwassen hoogbegaafden die zijn gestrand tijdens hun studie of loopbaan. Als geen ander weet Reinier dat hoogbegaafdheid een kracht is en geen struikelblok.

“Als kind was ik een echte doordenger, dacht over alles lang en diep na en kon mezelf verliezen in al die gedachten. Ik wilde niet hoogbegaafd zijn. Erbij horen en niet opvallen was veel belangrijker en dat betekende dat ik gemiddelde cijfers haalde. Een fout maken, terwijl iedereen weet dat je hoogbegaafd bent, voelt heel pijnlijk. Daarom ging ik bewust laag inzetten en ‘moeilijkere uitdagingen’ uit de weg. Weinig zelfvertrouwen en faalangst leidde ertoe dat ik zelf geen keuzes maakte en me liet leiden door de verwachtingen van mijn omgeving. Alle jongens gingen richting techniek? Ik ook. En zo werd ik uiteindelijk mechanical engineer. Het is geen verrassing dat ik ongelukkig was in mijn baan. Omdat ik niet wist hoe ik het roer om moest gooien, heb ik een intensief coaching traject gevolgd. Tijdens dit traject ‘leerde’ ik van mijn verleden, kreeg ik inzicht in mezelf en ontdekte ik welke waarden ik koester. Ik ontdekte wie ik was en wat me gelukkig maakt. Al vrij vroeg in het traject wist ik dat ik zelf hoogbegaafdheid coach wilde worden. Mensen kwamen altijd al bij me met problemen en waren vaak enorm geholpen met mijn antwoorden. Na de opleiding tot hoogbegaafdheid coach waagde ik in 2020 de

sprong in het diepe en richtte Concilio Coaching op.

Inmiddels heb ik meerdere jongvolwassen hoogbegaafden begeleid en middels maatwerk weer op de rit kunnen zetten. Dat geeft een geweldig gevoel! Het gaat hierbij bijvoorbeeld om jongeren die verschillende studies hebben gedaan maar steeds afhaken. Samen met ze kijk ik wat ze echt graag willen doen. Mijn eigen ervaringen zijn zeer waardevol in het traject, ik ken immers *every trick in the book* en snap precies wat ze doormaken. Het is belangrijk te weten waar je voor staat, wie je wilt zijn en waar je voor wilt gaan. Dan kun je gericht stappen zetten. Soms heeft iemand geen idee wat ze willen. Dan kan een tussenjaar uitkomst bieden. Wat ik ze meegeef is dat hoogbegaafdheid een kracht is, geen struikelblok. Ze worden de leider van hun eigen leven. En daar is veel moed en doorzettingsvermogen voor nodig.”

Meer informatie vindt u op  
[www.conciliocoaching.nl](http://www.conciliocoaching.nl)

“HOOGBEGAAFDHEID  
IS EEN **KRACHT**, GEEN  
STRUIKELBLOK.”



# Hoogbegaafdheid is niet elitair of excellent, alleen anders

Hoogbegaafden denken sneller, op meer niveaus, door elkaar en op verschillende gebieden. Ze hebben diepe, complexe emoties. Renata Hamsikova adviseert over (uitzonderlijk) begaafde kinderen. Haar uitgangspunt is maatwerk voor een uniek individu in een inclusieve wereld.

## WAT WORDT VERSTAAN ONDER UITZONDERLIJK HOOGBEGAAFD?

"Het zijn kinderen die een IQ van 145+ hebben of waarvan een ervaren specialist vaststelt dat ze uitzonderlijk begaafd zijn. Geen enkele opsomming van kenmerken identificeert de uitzonderlijk begaafden, omdat binnen de top 1% van de

IQ-verdeling er minstens zoveel spreiding van talent is als in het hele bereik van de 1e tot de 99e percentiel. Deze kinderen zijn extreem uniek en kunnen niet anders dan met maatwerk worden benaderd zowel thuis als in het onderwijs. Ik begeleid zowel uitzonderlijk begaafden als hoogbegaafde kinderen."

## WAT ZIJN DE VOORNAAMSTE STRUIKELBLOKKEN VOOR HOOGBEGAAFDE KINDEREN?

"Mensen willen bij de groep horen. Jonge hoogbegaafde kinderen voelen direct als ze in de kleuterklas komen dat ze anders zijn. Door hun sociale vaardigheden en de behoefte het goed te willen doen passen ze zich aan. Deze aanpassing zorgt er voor dat ze niet laten zien wie ze zijn en wat ze kunnen. Hoogbegaafde mensen zijn autonoom, denken sneller, complexer en met diepgang. Aanpassing aan het gemiddelde gaat ten koste van hun ontwikkeling. Ze passen zich soms zo goed aan dat zelfs hun ouders niet meer geloven dat hun kind hoogbegaafd is. Het gevolg is onderpresteren, een laag zelfbeeld, het verlies van je zelf."

## WAT HEBBEN DEZE KINDEREN NODIG?

"Begeleiding van mensen die hen leren hoe ze zichzelf kunnen zijn



Renata Hamsikova's nieuwste boek **'Intens authentiek en vrij'** verschijnt in november. Dit boek, dat is gericht op ouders en professionals, gaat breed in op hoogbegaafdheid en uitzonderlijke begaafdheid. **Maak kans op een exemplaar** door aan te geven waarom juist u dit boek graag wilt ontvangen. Stuur voor 1 oktober 2020 een mail aan [renata@ieku.nl](mailto:renata@ieku.nl).

in een omgeving die iets anders van je verwacht. Het doel zou moeten zijn een kind vanuit zijn authenticiteit te leren leven en een vrij denkende volwassene te worden, onafhankelijk van meningen van anderen. Daarbij heb je vaardigheden nodig zodat je gebruik maakt van bestaande systemen om te bereiken wat je wilt. Hoogbegaafde kinderen moet geleerd worden hoe ze op zichzelf en hun eigen oordeel kunnen vertrouwen. Deze onafhankelijkheid in zijn en denken geeft hen vrijheid om te zijn wie ze zijn. Hoogbegaafdheid is normaal. Niet elitair, niet excellent, alleen anders, waardoor maatwerk in onderwijs en begeleiding nodig is."

Meer informatie vindt u op [www.ieku.nl/hoogbegaafderebel](http://www.ieku.nl/hoogbegaafderebel)

"LEER JE KIND VANUIT ZIJN AUTHENTICITEIT TE LEVEN."



Foto: Michel Grollé



**“HET IS EEN FIJNE MANIER VAN LEREN IN JE EIGEN TEMPO EN OMGEVING ÉN JE KUNT DE DOCENT ALTIJD EVEN OP PAUZE ZETTEN VOOR HET MAKEN VAN AANTEKENINGEN.”**

VERTELT CURSISTE LIZE

## Ongelijk onderwijs geeft gelijke kansen

In Nederland spannen we ons al jaren in om te zorgen dat leerlingen met leerachterstanden ondersteuning krijgen. Deze inspanningen zijn minder vanzelfsprekend voor leerlingen met een (flinke) leervoorsprong. De indruk bestaat dat zij zich wel redden. Helaas ontwikkelt deze doelgroep zich niet of onvoldoende zonder onderwijsaanpassingen. Merel Sprong (Onderwijs met Stijl) en Sonja Morbé (WijsSein) dragen hun steentje bij om dit voor hoogbegaafde leerlingen te realiseren. Dit doen zij onder andere door het verzorgen van opleidingen, het doen van onderzoek en het maken van beleid.

### HOEZO GEEFT ONGELIJK ONDERWIJS EEN GELIJKE KANS?

Merel: “We geven graag een voorbeeld uit de praktijk. Stel: een gemiddeld en een hoogbegaafd kind leren allebei 25 plaatsen in Nederland. Ze krijgen hiermee hetzelfde onderwijsaanbod. Toch heeft het gemiddeld begaafde kind meer geleerd. Dit kind heeft namelijk een half uur geoefend. Dit betekent dat hij getraind is om zijn volgehouden aandacht 30 minuten vast te houden. Deze vaardigheid kan hij straks op het voortgezet onderwijs goed gebruiken. De hoogbegaafde leerling leert de topografie in vijf minuten. Zijn volgehouden aandacht wordt onvoldoende getraind voor de overstap naar het vwo, want daar

zal hij 200 plaatsen te leren krijgen. Ineens een half uur leren lukt niet. Veel hoogbegaafde leerlingen gaan zich dom of gedemotiveerd voelen. Vergelijk de situatie maar met de opbouw van een hardlooptraining. Wie de vijf kilometer aankan, rent niet ineens een marathon. Zij hebben dus ander onderwijs nodig om dezelfde vaardigheden te leren.”

### DOM EN GEDEMOTIVEERD VOELEN?

Merel: “Ja, zo voelen hoogbegaafde leerlingen zich regelmatig. Als je de enige bent met afwijkende, vaak creatieve antwoorden, dan kun je zomaar gaan geloven dat de rest het beter weet.” Sonja vult aan: “En als je jarenlang onder je niveau werkt zonder aansluiting met anderen, raak je niet alleen verveelt of apathisch, maar je ontwikkelt ook weinig vaardigheden voor het leven of je vervolgstudie. Een hoogbegaafde leerling kan de basisschool in anderhalf tot vier jaar afronden. Daar is geen acht jaar voor nodig.”

### HOE REALISEER JE PASSEND ONDERWIJS VOOR HOOGBEGAAFDEN?

Sonja: “Weet waar je nu staat als school en wat haalbaar is binnen enkele jaren. We hebben meer dan 500 scholen onderzocht en ruim 70% biedt nog niet de basis-ondersteuning voor hoogbegaafden, laat staan de soms benodigde gevorderde of specialistische ondersteuning. Je kunt als school al in 15 minuten onze vragenlijst invullen en dan weet je wat je als school kan doen. Eén ding is zeker: het opleiden van leerkrachten is de grootste prioriteit.”

Sinds 1 juli 2020 bieden we onze opleiding tot specialist hoogbegaafdheid ook volledig online aan. Nieuwsgierig naar onze opleiding tot specialist hoogbegaafdheid? Stuur een mail naar [info@specialisthoogbegaafdheid.nl](mailto:info@specialisthoogbegaafdheid.nl) en wij nemen contact met je op. Meer informatie vind je op: [www.wijssein.nl](http://www.wijssein.nl) en [www.specialisthoogbegaafdheid.nl](http://www.specialisthoogbegaafdheid.nl)



# Aangeboden: 100.000 enthousiaste en gemotiveerde werknemers met een arbeidsbeperking

door Monique de Mijttenaere

**OP DIT MOMENT STAAN HONDERD-DUIZEND MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING AAN DE KANT. ZONDER WERK EN ZONDER KANS OP ONTWIKKELING. WE KUNNEN STELLEN DAT DE BANENAFSPRAAK IS MISLUKT EN DAT DE CORONACRISIS HIERBIJ NIET HEEFT GEHOLPEN. WAT NU?**

**N**ederland wil transformeren van verzorgings- naar participatiestaat. De Participatiewet van 2015 heeft als uitgangspunt dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de samenleving en zoveel mogelijk in zijn of haar eigen onderhoud voorziet. De banenafpraak (2013) valt onder deze wet en houdt in dat er 125.000 extra banen worden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. In de marktsector moeten 100.000 banen worden gerealiseerd en bij de overheid 25.000 banen in een tijdsbestek van tien jaar.

## BANENAFSPRAAK

Vicevoorzitter FNV Kitty Jong stelt dat zowel de overheid als het bedrijfsleven achterblijven met het nakomen van de banenafpraak. Kitty Jong: "De wet sociale werkvoorziening, met onder andere de sociale werkplaatsen, is in zijn geheel overboord gegooid. Er was veel kritiek op dit systeem, maar er zaten ook goede kanten aan. Het was een gestructureerd systeem dat werkte. Wij zijn van mening dat de oplossing ligt in een landelijk netwerk van sociale ontwikkelbedrijven. Dit zijn bedrijven die de juiste kennis, kunde, infrastructuur, begeleiding, werkgeverscontacten en het werk hebben. Zij plaatsen mensen met de juiste begeleiding en scholing bij werkgevers. Of ze fungeren als vangnet, voor degenen bij wie dat (al dan niet tijdelijk) niet lukt. Medio september presenteert de FNV de doorrekening van hun plan voor sociale ontwikkelbedrijven aan de politiek. Wanneer deze ontwikkelbedrijven worden gerealiseerd kunnen





## WANNEER MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING EEN BAAN KRIJGEN, BETAALT ZICH DAT ECHTER RUIMSCHOOTS TERUG. IN VORM VAN MINDER UITKERINGEN, SCHULDHULPVERLENING EN ZORGKOSTEN, EN MEER INKOMSTENBELASTING.

mensen met een arbeidsbeperking echt weer meedoen in onze samenleving. Kitty Jong: "Hier moet eerst voor worden geïnvesteerd. FNV vindt dat volkomen terecht gezien de forse bezuinigingen op deze kwetsbare groep, die eerder plaatsvonden bij invoering van de Participatiewet. Wanneer zij een baan krijgen, betaalt zich dat echter ruimschoots terug. In vorm van minder uitkeringen, schuldhulpverlening en zorgkosten, en meer inkomstenbelasting. Werken heeft een positief effect op de eigenwaarde van deze grote groep en draagt het bij aan hun gezondheid en welzijn. Zij tellen mee als ieder ander. Dat voelt nu niet zo. Mensen met een arbeidsbeperking worden nu nog deelnemers aan de Participatie wet genoemd. Bozer kun je ze niet maken. Zij zijn ook gewoon werknemer en willen als dusdanig worden gezien en genoemd."

### **CORONACRISIS**

Het achterblijven van de banenafpraak is mede te wijten aan de coronacrisis. Volgens Inge Redeker van Vilans, de landelijke kennisorganisatie voor langdurende zorg, moeten we leren van de aanpak van de coronacrisis. "Iedereen in de zorg werd in blinde paniek over één kam geschoren. De aanpak was erg van boven opgelegd en we zijn teruggegaan naar denken vanuit het medische model. Mensen met een beperking zijn echter zoveel meer. In de volgende fase moeten we kijken naar individuele situaties met oog

voor wat nog wel mogelijk is en niet alleen wat niet kan. Wij zijn van mening dat we breder moeten kijken dan alleen viruspreventie en gezondheidsrisico's. Het gaat immers ook om kwaliteit van leven, sociale relaties en angsten. We zullen ook moeten nadenken over regels die je langer vol kunt houden. In het begin was het heel streng en dat was redelijk te doen omdat we dachten dat het voor een korte periode zou zijn. Dat bleek niet het geval te zijn. Er is ook veel misgegaan in de relatie tussen zorginstellingen en bijvoorbeeld ouders van mensen met een beperking. Een belangrijke stap die met spoed moet worden genomen is het herstellen van deze relaties."

### **EEN GOED GEVULD LEVEN**

Of er een tweede corona-golf komt zal de komende periode duidelijk worden. Feit is dat 100.000 mensen met een arbeidsbeperking ongewild werkeloos zijn. "Werken betekent voor mensen met een arbeidsbeperking het leiden van een goed gevuld leven waarin ze diverse waardevolle rollen vervullen," legt Redeker uit. "Dit goed gevulde leven leidt tot contacten en activiteiten wat mensen onafhankelijker maakt op tal van vlakken. Mensen met een beperking hebben het recht om zich te ontwikkelen en hun talenten en krachten te benutten. Zij horen bij onze maatschappij, net als ieder ander."

### **INCLUSIEVE SAMENLEVING**

Deze talentvolle en gemotiveerde werknemers bieden ondernemers kansen. Het zijn gewoon arbeidskrachten, er is geen sprake van liefdadigheid. Kitty Jong: "Ondernemers denken vaak dat het een heel gedoe is om vergoeding aan te vragen maar dat valt reuze mee. Het is heel belangrijk dat mensen met een arbeidsbeperking weer deel gaan uitmaken van de arbeidsmarkt. Je wilt immers geen tweedeling in de samenleving, dat verzwakt ook de economie. We pleiten voor een inclusieve samenleving omdat inclusiviteit de samenleving divers en sterker maakt. Voor mensen met een arbeidsbeperking houdt inclusie niet alleen in dat ze kunnen werken maar dat zij erbij horen in de breedste zin van het woord."

# Bij **WonenPlus** zijn de bewoners als ieder ander mens



Tijdens de coronacrisis, toen het merendeel van de zorginstellingen hermetisch van de buitenwereld werden afgesloten, koos WonenPlus bewust voor een open aanpak, waarbij de bewoners naar buiten konden als ze dat wilden. Dat had alles te maken met de overtuiging dat ook mensen met een beperking recht hebben op individuele keuzes en een volwaardig burgerschap. Daarbij horen dezelfde grondrechten en plichten als die voor andere burgers gelden.

## **GANGBARE UITGANGSPUNTEN**

De keuze van WonenPlus wordt als bijzonder ervaren, maar komt volgens zorgmanager Corina Exposito voort uit gangbare uitgangspunten. "Onze visie wordt door vrijwel elke organisatie onderschreven. Dat de cliënt centraal staat vindt eigenlijk iedereen wel, maar dat wij er praktische consequenties aan verbinden is blijkbaar bijzonder. Wij vinden die acties echter heel normaal." Misschien heeft het te maken met de bewuste kleinschaligheid die WonenPlus al zo'n twintig jaar kenmerkt. Exposito: "Kleinschaligheid geeft ruimte voor mensgerichte benadering van cliënten. Protocollen hoeven nooit te overheersen. Daar zijn we alert op, we willen niet verzanden in overbodige bureaucratische routinehandelingen."

## **PERSOONSGERICHTE HULP**

WonenPlus is een instelling voor mensen met een verstandelijke beperking, vaak gecombineerd met psychiatrische en afhankelijkheidsproblematiek. WonenPlus ontvangt cliënten die soms moeilijk bij andere instellingen terecht kunnen. "Het gaat om de beste hulp voor een persoon, we sluiten ons niet af voor complexe problematiek. We bieden ook verpleegkundige hulp als dat nodig is, en bewoners kunnen hier sterven als ze dat willen. Dat schept vertrouwen, bewoners voelen zich hier op hun gemak."

## **'NET ALS JIJ'**

In de documentaire 'Net als jij', die een impressie geeft van het dagelijks leven van enkele bewoners van WonenPlus, valt op hoezeer men hier zichzelf kan zijn, hoe menswaardig bewoners hier leven. "Deze documentaire

is gemaakt in de coronatijd, toen om ons heen de deuren werden gesloten en er slechts bestuurders aan het woord leken te komen. Wij wilden de stem van bewoners laten horen en laten zien wat hén beweegt." Het resultaat is indrukwekkend en pleit beslist voor de manier waarop WonenPlus met corona is omgegaan. "Ieder mens heeft vrijheid! Het zit niet in ons DNA om mensen op te sluiten. Natuurlijk hielden we ons wel aan de algemene regels, zoals afstand houden, maar dat moest elke burger. Ook ontvingen we geen bezoek van buiten. Maar de bewoners konden wel naar buiten en daar contact hebben met anderen." Het open beleid heeft bewoners en zorgverleners in elk geval geen kwaad gedaan, niemand van WonenPlus is besmet geraakt.

Benieuwd naar de documentaire 'Net als jij'? Bekijk hem op:  
[www.wonenplus.nl/net-als-jij/](http://www.wonenplus.nl/net-als-jij/)



"KLEINSCHALIGHEID GEEFT RUIMTE VOOR MENSGERICHTE BENADERING VAN CLIËNTEN. PROTOCOLLEN HOEVEN NOOIT TE OVERHEERSEN"



# Houd de lijn vrij! een wake-up call



Anouk van Bommel roept op om geleidelijnen vrij te houden.

'Ook mensen met een visuele beperking moeten veilig op pad kunnen.' Anouk van Bommel is visueel beperkt en zet zich als projectleider van 'Houd de lijn vrij!' in voor obstakelvrije geleidelijnen. 'Daar hebben we alle Nederlanders bij nodig en ik roep dan ook iedereen op om ons manifest voor de 'Houd de lijn vrij!'-stoeptegels te ondertekenen.'

'Geleidelijnen zijn de witte, ribbelvormige lijnen op straat die slechtziende en blinde mensen met hun taststok kunnen volgen,' legt Anouk uit. 'De bedoeling is dat we zo veilig en zelfstandig bij een station, tramhalte, bushalte of publieke voorziening kunnen komen. Maar als ik onderweg ben, kom ik elke keer weer vervelende verrassingen tegen. Auto's, fietsen, reclameborden, koffers, mensen zetten van alles op de geleidelijnen. Over straat lopen zonder goed te kunnen zien is al een uitdaging. Maar zo wordt het helemaal moeilijk. Sommige situaties zijn echt gevaarlijk. Het is dus heel belangrijk dat ziende mensen weten dat de lijnen vrij moeten blijven.'

## MANIFEST 'HOUD DE LIJN VRIJ!'-STOEPTEGEL

'Daarom maken we ons met 'Houd de lijn vrij!' sterk voor geleidelijnen zonder obstakels. Maar nog steeds houdt 56 procent van de mensen geen rekening met het vrijhouden van deze lijnen. Wij vinden dat dit anders moet en daarom voeren we voor de derde keer een publiekscampagne. We vragen iedereen om ons online manifest voor de 'Houd de lijn

vrij!'-stoeptegels te ondertekenen. Deze opvallende blauwe tegel roept weggebruikers op om



### HELP MEE EN TEKEN NU

Teken nu het manifest en zeg 'ja' tegen de 'Houd de lijn vrij!'-stoeptegels.



Scan de QR-code of ga naar [houddelijnvrij.nl/teken-het-manifest](http://houddelijnvrij.nl/teken-het-manifest).

In het najaar wordt het manifest overhandigd aan elke gemeente waarvoor handtekeningen zijn binnengekomen. Wil je helpen met tijd, geld of kennis, bel 030 693 50 50.

geleidelijnen vrij te houden. Gemeenten kunnen de tegels zelf in hun straatbeeld leggen. De eerste gemeenten, waaronder Zaanstad, Venlo en Huizen doen al mee. Maar echt tevreden zijn we pas als gemeenten in het hele land deze tegels hebben liggen.'

### DROOM

'Het is mijn droom dat alle mensen met een visuele beperking overal in Nederland zelfstandig en veilig het openbaar vervoer en publieke voorzieningen kunnen bereiken. Daar hebben we de hulp van alle Nederlanders bij nodig. Ik roep dan ook iedereen op om het manifest te ondertekenen, en hiermee zijn of haar gemeente te vragen om ook de 'Houd de lijn vrij!'-tegels te plaatsen.'

## Bartiméus: fonds

### Over 'Houd de lijn vrij!'

'Houd de lijn vrij!' is een initiatief van het Bartiméus Fonds en wordt gevoerd in samenwerking met Bartiméus, de Oogvereniging, Koninklijke Visio en de Robert Coppes Stichting, en weet zich gesteund door NS en ProRail. De campagne wordt mede mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw, binnen het programma 'Voor elkaar!'.

# GeestKracht pakt de problemen van psychisch kwetsbare jongeren aan

Volgens het Trimbos instituut (QuickScan juli 2019) heeft 23 procent van de Nederlandse jongvolwassenen te maken met een of meer psychische aandoeningen. Dit kan tot grote problemen leiden. Deze 840.000 mensen lopen bijvoorbeeld vast in het onderwijs, vinden moeilijk een passende baan, of ontwikkelen een angststoornis, depressie of burn-out. Veel van hen durven niet open te zijn over hun moeilijkheden, want de omgeving en de samenleving hebben vaak weinig begrip. Ook professionele hulpverlening reageert niet altijd adequaat.

door **Hans Niewenhuis**

## JONGVOLWASSENEN BEPALEN DE PROJECTEN ZELF

Het programma 'GeestKracht' is opgezet om deze jongvolwassenen te helpen en te leren hun weg in de samenleving te vinden, en om omgekeerd de maatschappij beter bij hen te laten aansluiten en hun sociaal en economisch potentieel wél te blijven benutten. GeestKracht wordt geleid en gefinancierd door vermogensfonds FNO, dat zich inzet voor mensen in een kwetsbare situatie. Programmaleider Bert Kuipers is een half jaar bezig geweest met inventariseren en voorbereiden, en op 1 maart is het programma gestart. De eerste projecten lopen al; projecten die oplossingen bieden voor concrete knelpunten of die innovatieve ideeën uitwerken. Kuipers gelooft sterk in participatie van jongvolwassenen in het programma. "Zonder de jongeren zelf lukt het niet. We hebben een panel ingericht van ervaringsdeskundigen, een diverse groep jongvolwassenen die in staat zijn verder te kijken dan alleen hun eigen problemen, en gemotiveerd zijn om vanuit hun eigen ervaringen constructief mee te denken over structurele oplossingen. Deze jongeren bepalen in belangrijke mate wat we willen bereiken en hoe we dat willen doen. Ze beoordelen ook of de projecten die al lopen nog relevant genoeg zijn."

## PREVENTIE EN PARTICIPATIE

GeestKracht wil zoveel mogelijk resultaat boeken voor een zo lang mogelijke termijn. Daarom loopt het programma vijf jaar en is het de bedoeling dat de gefinancierde projecten daarna zelfstandig verder gaan en door de overheid of zorgverzekeraars worden gefinancierd.



Foto: Titia Hahne

MISSIE  
VAN GEEST-  
KRACHT

"ELKE JONG-  
VOLWASSENE KAN  
ZICHZELF ZIJN EN OOK  
MET EEN **PSYCHISCHE**  
**KWETSBAARHEID**  
KRACHTIG MEE  
(BLIJVEN) DOEN IN DE  
MAATSCHAPPIJ."



Foto: Titia Hahne

Kuipers: "We willen resultaten bereiken op het gebied van preventie. Ook willen we de gevolgen van de psychische problemen beperken, en vooral de volwaardige en blijvende maatschappelijke participatie van jongvolwassenen bevorderen. Hoe zet je jongvolwassenen in hun kracht? Hoe zorg je dat ze niet op hun falen worden aangesproken, maar op wat ze wél kunnen? Of concreter: hoe krijg je ze weer uit hun isolement, op school of aan het werk?"

### **NIET BUITEN DE MAATSCHAPPELIJKE BOOT VALLEN**

De maatschappij wordt steeds veeleisender, en jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden vallen gemakkelijk buiten de boot. Vooral jongeren met een praktische opleiding (mbo of lager) en jongeren met een migrantenachtergrond zijn kwetsbaar. Zij weten de weg naar hulp vaak moeilijker te vinden. In de migrantengroep kan het hebben van psychische problemen zelf al een taboe zijn. Kuipers: "We hebben er daarom voor gekozen om extra focus te leggen op deze groepen. GeestKracht steunt een project alleen als de initiatiefnemers laten zien dat ze er naast de FNO-steun ook eigen menskracht en geld in willen steken." De eerste projecten richten zich op urgente problemen van de jongvolwassenen zelf, zoals verslaving, werkloosheid, het bespreekbaar maken van psychische klachten in de klas, en dakloosheid. Projecten gericht op het bestrijden van maatschappelijke stigma's en taboes, komen later.

### **GAMEVERSLAVING VERHEVIDG IN DE CORONATIJD**

Een voorbeeld van een urgent probleem is gameverslaving. Die is tijdens de coronacrisis, toen jongeren verplicht thuis zaten, veel heftiger geworden. Wat kwetsbare jongeren in de echte wereld tekortkomen, vinden ze in een game: verleiding en bevestiging. Sommige games zijn extreem verslavend. Michiel Smit is duovoorzitter van het panel van ervaringsdeskundigen van GeestKracht, en ex-gameverslaafde. Michiel zat jarenlang 40 uur per week aan het beeldscherm gekluisterd: "In tegenstelling tot de problemen in het echte leven, zijn de uitdagingen in een game overzichtelijk en oplosbaar, en je krijgt altijd onmiddellijk feedback. In games werd ik steeds beter terwijl ik in het

echte leven steeds slechter presteerde. Het slechter presteren in de werkelijkheid frustreerde enorm en die pijn verdoofde ik dan weer met games die een soort infuus van eigenwaarde werden. Ik was veel te jong om de ingewikkelde negatieve spiraal te begrijpen." Net als voor alcohol- en drugsverslaving geldt, is het afkicken van gamen een zwaar proces. Het is Michiel gelukt, hij heeft er zelfs een boek over geschreven: 'Gameboy'.



Foto: Titia Hahne

### **BOUWDEPOT EN LABYRINT YOUNG**

Zomaar twee voorbeelden uit de verscheidenheid van aandachtsgebieden en projecten van GeestKracht: Het Bouwdepot is een lopend project van GeestKracht, samen met andere partijen. Het is succesvol en krijgt veel aandacht. Het gaat om de grote en groeiende groep zwerfjongeren in Nederland, die niet thuis kunnen wonen en geen geld hebben voor de huur van een kamer. Het project financiert een aantal van deze jongeren gedurende een jaar met een basisinkomen, zodat ze hun leven op orde kunnen brengen. Ook werkt GeestKracht samen met Labyrint Young, een enthousiaste organisatie die zich richt op kinderen van ouders met psychische problemen of verslaving. Die lopen namelijk een groter risico om als jongvolwassene zelf ook psychisch kwetsbaar te worden.

Kijk voor meer informatie over het programma en het aanvragen van subsidie op de website:  
[www.fnozorgvoorkansen.nl/GeestKracht](http://www.fnozorgvoorkansen.nl/GeestKracht)

# Nieuwe leergangen maken meer **inclusiviteit** mogelijk



Via het programma **'volwaardig leven'** wil het Ministerie van VWS de gehandicaptenzorg toekomstbestendiger maken. In de rechten van de mens met een beperking is vastgelegd dat zij het recht hebben hun talenten te ontwikkelen en volwaardig te participeren in de maatschappij en het arbeidsproces. De Academie voor Zelfstandigheid heeft opdracht gekregen hiertoe drie leergangen te ontwikkelen voor mensen die je nu aantreft in de dagbesteding. Zo kunnen zij in hun eigen tempo doorleren naar uitdagend, betekenisvol werk, betaald of onbetaald en een zelfstandig leven. Het gaat om de brancheopleidingen assistent facilitair, assistent groen en assistent logistiek medewerker.

door Hans Niewenhuis

## **WAT IS DE ACHTERGROND VAN DEZE LEERGANGEN?**

Anke Visserman, directeur van de Academie voor Zelfstandigheid: "De overheid kiest voor een inclusieve samenleving, iedereen moet 'mee kunnen doen'. Er was voor mensen met een beperking na de het vervolg (VSO-ZMLK/Praktijkonderwijs) onderwijs geen verder opleidingsmogelijkheden. Dat gat wordt nu gevuld. Na deze leergangen is doorstroom naar een ROC mogelijk, of uitstroom met een certificaat en/of branche-diploma, waardoor ze aan het werk kunnen. De opleidingen zijn integraal, alle aspecten van een baan komen aan bod: op tijd op je werk komen, collega kunnen zijn en vaktechnische praktijkvaardigheden."

## **WIE ZIJN DE TOEKOMSTIGE WERKGEVERS?**

Isabel Verleun, projectleider die de leerlijnen samen met collega-organisaties en ervaringsdeskundigen ontwikkelt: "Dat varieert van schoonmaak-bedrijven tot hotels, tuincentra, supermarkten, plantsoenen-diensten en magazijnen. Het kunnen leer/werkplaatsen zijn, waar de studenten onder begeleiding het vak leren. De

Academie vervaecht praktijk en theorie met elkaar, ze leren op de werkplek. Het is de uiteindelijke bedoeling ze (on)betaald werk aan te bieden. Om deze reden heeft de overheid ook een maatschappelijke doelstelling aan bedrijven meegegeven, voor het in dienst nemen van mensen met een beperking. Bedrijven voldoen hiermee aan de Social Return On Investment (SROI)."

## **WAT ZIJN DE VOORDELEN VOOR WERKGEVERS?**

Visserman: "De aspirant medewerkers brengen in elk geval vrolijkheid mee. Ze verbinden, er ontstaan vriendschappen. Er is bovendien altijd werk waar moeilijk arbeidskrachten voor te vinden zijn. Bijvoorbeeld dat een kantine altijd schoon is, de bouwplaats is opgeruimd, of dat bezoekers gastvrij te woord worden gestaan. Ze kunnen veel voor een bedrijf betekenen. Juist met maatwerk dat niet geautomatiseerd kan worden. Naast werkgelegenheid bieden kunnen werkgevers ook studenten steunen met een beurs; ook dan voldoen ze aan de norm voor SROI doordat zij mensen de kans geven in te stromen in het arbeidsproces. Werknemers kunnen gebruik

maken van subsidieregelingen die hun instroom in het arbeidsproces voor werkgevers aantrekkelijk maken. De Academie voor Zelfstandigheid kan hen ondersteunen bij hun instroom."

## **WAT ZIJN DE TOEKOMST-PLANNEN?**

Verleun: "De leerlijnen moeten uiteindelijk kunnen voorbereiden op(on) betaald werk en/of aansluiting vinden op het mbo. Het is de bedoeling ze landelijk te implementeren, hiervoor zijn een paar duizend potentiële studenten! Er is genoeg belangstelling, ook van bijvoorbeeld uitzendbureaus, UWV. Ook voor statushouders zou het een mooie manier van leren kunnen zijn: een brug tussen wat de student wil en de werkgever vraagt. Studenten kunnen hun opleiding in kleine delen met certificaten afronden. Het levert ze dus altijd wat op. 'Wat je kunt, bouwen we uit', dat is het uitgangspunt. Je slaagt altijd. Nu de baan nog en dat vragen we aan de werkgevers."

Kijk voor meer informatie op [www.academievoorzelfstandigheid.nl](http://www.academievoorzelfstandigheid.nl)

## Patricia maakt switch van horeca naar de zorg

Patricia Marskamp (44) werkte als cateringmedewerker. Nadat de horeca begin juni 'coronaproof' weer mocht opstarten werd het duidelijk dat Patricia vanwege haar tijdelijke contract niet kon blijven. "Dat was te verwachten. Mensen met een vast contract gingen voor. Vanaf maart, toen ik tijdelijk thuis zat, heb ik een vrijwilligersactie opgezet onder de naam 'Meppel helpt Meppel'. Het ging om het doen van boodschappen, honden uitlaten etc. Binnen twee weken had ik op Facebook 750 volgers en 350 vrijwilligers. En ik wist direct: hier moet ik verder mee gaan. Het helpen van mensen gaf me zoveel energie! Eenmaal bij het UWV



gaf ik aan graag een opleiding te willen volgen. Ik werd gewezen op Upgrade Jezelf en heb direct contact gezocht. Via Upgrade Jezelf kreeg ik een loopbaancoach toegewezen en toen ging het snel. In september hoop ik te starten met de opleiding WMO (wet maatschappelijke ondersteuning) consulent. De aanvraag voor vergoeding is in behandeling. Ik ben ontzettend blij en dankbaar dat ik deze kans heb gekregen door Upgrade Jezelf. Dit is voor mij een nieuw begin en ik kijk ernaar uit om deze nieuwe baan de komende vijftientig jaar met veel plezier uit te kunnen voeren!"

## 'Mijn jongensdroom is werkelijkheid geworden'

Oud leerling Rob Lohuis heeft zijn jongensdroom waargemaakt en is sinds 2018 treinmachinist bij Arriva. "Op sommige vlakken verbaas ik mijzelf ook over wat ik kan. Veel mensen hadden nooit verwacht dat het mij zou lukken en het was ook heel moeilijk om de mogelijkheid überhaupt te krijgen. Voor je een trein mag besturen, word je medisch en psychisch getest. Bovendien moet je een opleiding volgen. Dat was een intensief traject van vier maanden met theorie, juridische kennis en de praktijk."

Rob zat op het speciaal onderwijs omdat hij moeite had met

leren en dyslectisch is. Maar dat was voor Rob geen reden om niet te knokken om zijn droom waar te maken. "Gelukkig kreeg ik de kans bij mijn werkgever om te laten zien wat ik kan en heb ik een baan gekregen. Ik hoop dat alle leerlingen uit het speciaal onderwijs deze kans krijgen om te laten zien wat ze kunnen en uiteindelijk een 'gewone' baan krijgen."

Kijk voor meer succesverhalen van oud leerlingen uit het speciaal onderwijs op [www.vanspeciaalnaargewoon.nl](http://www.vanspeciaalnaargewoon.nl)



# Regio Zwolle zet zich met hart en ziel in voor de **arbeidsmarkt**

**R**egio Zwolle, bestaande uit 22 gemeenten en vier provincies, kan met recht ambitieus worden genoemd. De allround regio streeft ernaar om – na Metro-poolregio Amsterdam, Mainport Rotterdam en Brainport Eindhoven – de vierde economische topregio in Nederland te worden. Om dit te bereiken kent Regio Zwolle sinds twee jaar een unieke, multidisciplinaire aanpak\*. Deze aanpak bleek ook effectief tijdens de coronacrisis. Sleutelwoorden hierbij zijn **wendbaarheid**, **beschikbaarheid** en **inclusiviteit**.

door **Monique de Mijtenaere**

Aanleiding van deze samenwerking en aanpak was een onderzoek uitgevoerd in het mkb. Een van de uitkomsten van dit onderzoek was dat een derde van het mkb aangaf te krimpen of stoppen als de arbeidstekorten niet zouden worden opgelost. En ondernemers kunnen zelf onvoldoende investeren in om-, her- en bijscholing. Kortom, een noodsituatie.

## **UPGRADE JEZELF**

René de Heer, voorzitter Arbeidsmarktregio Zwolle, vertelt over de aanpak die de naam Upgrade Jezelf kreeg. “Deze naam verwijst naar het je blijven ontwikkelen omdat de arbeidsmarkt voortdurend verandert. Het is zaak om te zorgen dat je altijd interessant blijft voor de arbeidsmarkt. Waar we voor de coronacrisis krapte kenden op onze regionale arbeidsmarkt, veranderde er ineens in korte tijd heel veel. Tekorten werden overschotten, en andersom. En de Upgrade Jezelf -aanpak bleek heel goed toepasbaar in de nieuwe situatie. Op dit moment telt Regio Zwolle 15.000 tot 20.000 mensen die snel kunnen worden ingezet, en die na om-, her- of bijscholing plus bemiddeling ander werk zouden kunnen doen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om mensen uit de zwaar getroffen sectoren zoals horeca, evenementen- en de maakindustrie. Onze aanpak, met dank aan de provincie Overijssel, bevat onder andere een regionaal Ontwikkelfonds. Met dit fonds kunnen we werkgevers, inwoners en samenwerkingsverbanden een extra investering geven om daadwerkelijk mensen een upgrade te kunnen geven.”

## **MKB**

Ondersteuning van het mkb maakt ook deel uit van de integrale aanpak. Jelle Weever, voorzitter MKB-Nederland Regio Zwolle, blikt terug op de beginperiode van de coronacrisis. “De onzekerheid was heel groot en iedereen was zoekende. Momenteel is er een tweedeling tussen de bedrijven die binnen het nieuwe normaal kunnen functioneren, en bedrijven voor wie dat niet



“DE NAAM **UPGRADE JEZELF** VERWIJST NAAR HET JE BLIJVEN ONTWIKKELEN OMDAT DE ARBEIDSMARKT VOORTDUREND VERANDERT.”



\* In deze aanpak zijn de volgende partijen vertegenwoordigd: 4 vier provincies, 22 gemeenten, MKB-Nederland Regio Zwolle, VNO NCW Regio Zwolle, kansrijke sectoren als Zorg, Techniek en Creatieve Industrie, UWV Werkbedrijf, werknemersorganisaties vertegenwoordigd door FNV, en onderwijsinstellingen (MBO/HBO).

mogelijk is. Voor de meeste sectoren zal er een periode minder werk zijn, onder andere door de anderhalve meter regel. We zetten alles in: onze integrale aanpak plus subsidies. Geld is echter niet oneindig en bedrijven moeten handel hebben om te kunnen overleven. Het is de kunst om zo min mogelijk stil te laten vallen. Ook binnen het mkb geldt dat een leven lang jezelf ontwikkelen nu belangrijker is dan ooit."

### REGIO ZWOLLE BRIGADE

Alle ondernemers met vragen kunnen terecht bij de Regio Zwolle Brigade. Verschillende experts helpen ondernemers direct verder. "Veel ondernemers - al dan niet met personeel - worden hard geraakt. De brigade gaat bijvoorbeeld samen met het Actieteam Werk met zzp-ers in gesprek over hun ondernemerschap en hoe zij zich daarin willen ontwikkelen. Afwegingen over mogelijk, al dan niet gedeeltelijk of tijdelijk, loondienst, worden bespreekbaar gemaakt. Hiermee anticiperen we op de voorwaarden voor TOZO III," aldus Renate Westdijk, Chef de Mission van Werkgeversservicepunt Regio Zwolle.

### ONDERWIJS

Vanzelfsprekend vormt ook onderwijs een belangrijke pijler in de integrale Upgrade Jezelf aanpak. Theo Rietkerk, namens het onderwijs Regio Zwolle, legt uit dat de uitdagingen verschillen per sector. "Het is lastig om opleidingsplekken te organiseren en die zijn met name in het beroepsonderwijs van essentieel belang. Dit komt onder andere door dat het voor sommige ondernemers alle hens aan dek is en zij eenvoudigweg

geen tijd hebben om mensen op te leiden. We geven studenten het advies om breed te kijken en wendbaar te zijn. De droombaan die je zo graag wilt kan immers veranderen. Om-, her- of bijscholen is een belangrijk thema. Middag- of avondopleidingen worden gegeven zodat je je kunt laten omscholen terwijl je nog werkt. Één van de belangrijkste punten is om te zorgen dat studenten en werkgevers de moed erin houden. Dat vraagt om volhouden."

### LOOPBAAN APK

Om de inwoners van Regio Zwolle een steun in rug te bieden is er Actieteam Werk, een team gericht op loopbaan ontwikkeling en werk. De samenwerking tussen Leren en Werken (publieke sector) en Randstad (private sector) kan met een gerust hart uniek in Nederland worden genoemd. Maja Poppe van Randstad is actieleider van het Actieteam Werk. Zij en haar collega's hebben als doel mensen in Regio Zwolle, die als gevolg van de coronacrisis thuiszitten of dreigen zonder werk te komen zitten, te begeleiden naar ander werk. "Onze ambitie is met iedereen een persoonlijk gesprek te hebben, te helpen, en in beeld te houden. Actiegericht, gebruik makend van beschikbare data. Een soort loopbaan APK waarbij de persoon in kwestie de regie in eigen handen houdt. Het is allemaal maatwerk waarbij talenten en ontwikkeling van iemand centraal staan, in combinatie met de beschikbare vacatures. Er is gelukkig zoveel mogelijk!"

Meer informatie vindt u op [www.upgradejezelfregiozwolle.nl](http://www.upgradejezelfregiozwolle.nl)

# Een psychologische blik op het overleven op de werkvloer in crisistijd

door Roy van der Marel

**S**inds de uitbraak van het corona-virus zijn we meer dan ooit bezig geweest met (de nationale) gezondheid. Maar in alle commotie en structurele veranderingen zijn we onszelf in veel gevallen uit het oog verloren. De noodklok luidt nog niet, maar we moeten wel wakker worden, zo zien ook neuropsycholoog Margriet Sitskoorn en bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren.

COVID-19 en de bijbehorende anderhalvemeter-samenleving hebben een flinke impact op onze vitaliteit. De druk ligt hoger, de onzekerheid is toegenomen en we zijn minder actief op sociaal en sportief vlak. Stuk voor stuk facetten die ongemerkt grote gevolgen hebben op de gezondheid en motivatie van ons allemaal. Want hoewel er nog geen grootschalige onderzoeken hebben plaatsgevonden hoef je maar om je heen te kijken om de gevolgen te kunnen zien. Om over de druk op de werkvloer nog maar te zwijgen. We hebben te maken met een onzekere, economische toekomst, terwijl volledige arbeidssectoren al op hun gat liggen en (massa) ontslagen dreigen.

## SLECHTE GEWOONTES DOORBREKEN

Toch hoeft dat niet het geval te zijn, legt Margriet Sitskoorn uit. "Dit is een nieuw tijdperk voor ons als mens, maar voor de hersenen is verandering altijd al aan orde van de dag geweest. Ze varen op automatismen en die ontwikkel je zelf. Als het gedwongen anders moet, dan gaat dat niet eenvoudig maar het kan wel. Onze hersenen zijn namelijk neuroplastisch en moeten netwerken bouwen om te kunnen functioneren. Die netwerken worden gevormd door ervaringen en worden steviger door bepaalde handelingen vaak te herhalen. Zo ontstaan die automatismen. Ze zijn echter niet in steen gebeiteld en kunnen, wanneer jij dat van ze vraagt, vervangen worden door nieuwe vaardigheden." Dus klinkt het advies om slechte gewoontes te doorbreken en nieuwe, positieve gewoontes aan te leren. "Vragen als wat wil ik, wat kan ik en wat moet ik, helpen hierbij".



**"DIT IS VOOR VEEL MENSEN EEN BELANGRIJKE AANZET GEWEEST OM NIEUWE DINGEN TE LEREN."**



**TINKA VAN VUUREN**

Bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement verbonden aan de Open Universiteit Nederland





## “ONDANKS DAT JE MEER DIGITAAL CONTACT MET ZE HEBT, MIS JE JE COLLEGAE TOCH VOOR **SOCIALE ASPECTEN.**”

**MARGRIET SITSKOORN**

Neuropsycholoog en hoogleraar Klinische Neuropsychologie aan de universiteit van Tilburg

### **TOEGENOMEN DRUK OM TE PRESTEREN**

Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Zeker wanneer je het gevoel hebt jezelf extra te moeten bewijzen nu je vanuit huis werkt. Zien je collega's wel dat je al je uren maakt? Heeft de baas wel gemerkt hoe hard je aan dat ene project hebt getrokken? Bovendien is de stap om de laptop er buiten werktijd weer bij te pakken een veel kleinere nu je huis ook je werkplek is. "Thuiswerken geeft vaak meer stress.", geeft Sitskoorn aan. "Je kunt 24 uur per dag op alles reageren en wilt vaak laten zien dat je serieus aan het werk bent ook al lopen de kinderen om je heen. Op kantoor ziet iedereen dat je er bent. Nu moet dat op een andere manier. Je ziet, bijvoorbeeld, dat het mailverkeer flink is toegenomen." Daarnaast heeft de werkplek vaak nog een andere, vaak vergeten functie: een sociale. Denk maar eens aan het praatje bij de koffieautomaat of de lunch. Of de momenten dat je het weekend doorneemt met collega's. Zelfs een vluchtige "alles goed?" in het voorbijgaan, heeft een functie.

Sitskoorn: "Ondanks dat je meer digitaal contact met ze hebt, mis je je collega's toch voor sociale aspecten. Je zou bijvoorbeeld calls kunnen invoeren, gewoon om bij te praten. Of samen (buiten)sporten. Het sociale aspect moet je weer in je dag inbouwen."

### **NIEUWE ACTIVITEITEN**

Toch heeft een crisis als deze ook positieve kanten voor de vitaliteit van Nederland. Van Vuuren: "Dit is voor veel mensen een belangrijke aanzet geweest om nieuwe dingen te leren. We moesten gedwongen op afstand werken en nu zien we dat we dat óók kunnen. We hebben allerlei nieuwe programma's aangeleerd. Zodoende leren we op de werkplek thuis." Het sluit naadloos aan op het advies dat zowel Van Vuuren als Sitskoorn geven om het werk, maar ook je privé-leven leuk te houden: ga nieuwe dingen doen. Sitskoorn: "Enkele musea zijn weer open. Laat je daar inspireren. Ga Spaans leren, als je dat ooit had willen doen. Leer Grieks koken. Dit is het moment! Nieuwe activiteiten maken nieuwe netwerken aan en dat is goed voor je algehele welzijn." Van Vuuren vult haar aan: "Doordat je nieuwe dingen doet, leer je weer, het motiveert je, het verbreedt je kansen en het is vooral leuk om te doen. Je moet je leven lang blijven ontwikkelen, dat is goed voor de mens."

### **ERKENNING EN GEZIEN WORDEN**

Ook voor werkgevers ligt er een belangrijke taak om hun personeel gemotiveerd en gezond te houden, vertelt Van Vuuren: "Werkgevers moeten meer terug gaan geven, Aandacht, waardering...zorg dat mensen de erkenning krijgen die ze verdienen." Geld hoeft daar niet noodzakelijkerwijs een rol in te spelen. Het gaat vooral om erkenning en gezien worden, geeft Van Vuuren aan. "We hebben terecht geapplaudisseerd voor medewerkers in publieke sectoren en hen laten weten dat ze er toe doen. We hebben de term 'vitale beroepen' kunnen toevoegen aan de Nederlandse taal. Daar moeten we niet mee stoppen." En als de werkschoen écht niet meer past? "Ga dan vooral iets nieuws doen."



# PSYCHOLOGIE EN TECHNIEK VERENIGD

Gezondheid en vitaliteit zijn van groot belang om goed te kunnen functioneren in het dagelijks leven, maar óók op de werkvloer. Bij het psychologische tech-bedrijf Tsuru is men gaan kijken hoe die aspecten te stimuleren zijn via moderne technologie. Het resultaat is een serie tools die de vitaliteit van het personeel binnen elke organisatie op een duurzame manier kan bevorderen.

door Roy van der Marel

De *tsuru*, een Japanse kraanvogel, staat in de Japanse mythologie ook wel bekend als 'de bringer van wijsheid, hoop, een lang leven en geluk'. Een treffender symbool voor de werkzaamheden van dit Nederlandse bedrijf zal dan ook lastig te vinden zijn. Mede-oprichter Jessy Brouwers is naast haar werk voor Tsuru ook werkzaam als klinisch psycholoog en psychotherapeut en is in die hoedanigheid altijd op zoek naar mentaal welzijn, geluk en intrinsieke motivatie. "Een jaar of 9 geleden ben ik samen met Cor Pijnenburg, die volledig uit de consumentenelektronica komt, gaan kijken naar hoe we die behoeften van mensen kunnen vertalen in schaalbare digitale toepassingen. Hoe kun je techniek en psychologie bij elkaar brengen? Daar hebben wij elkaar in gevonden.", vertelt Brouwers.



## VAN NULMETING NAAR COACHING

Die samenkomst van hun kennis en krachten hebben een platform opgeleverd waarmee organisaties de vitaliteit en de motivatie van hun personeel kunnen meten. "Via een paar vragenlijsten doen wij een nulmeting. Dat houdt in dat jij, als werknemer, een rapport over jezelf krijgt, waarin jouw persoonlijke eigenschappen en mate van vitaliteit beschreven worden en zodanig, dat ze gecombineerd iets zeggen over jouw 'copingstrategie'; de wijze waarop je met verschillende situaties omgaat. Aan de hand daarvan krijg je een persoonlijke coachingsprogramma, die gebaseerd is op jouw sterke en minder sterke kanten.", legt Brouwers uit. "In 12 weken begeleiden we je via dagdagelijkse, korte en leuke oefeningen en verdiepende kennis naar betere resultaten op een leefstijlgebied. We behandelen de gebieden stress, slaap, bewegen, voeding en ambitie. Daarmee, gecombineerd met jouw persoonlijkheid, kunnen we voor iedereen een op maat gemaakt programma samenstellen."

## PERSOONLIJK ADVIES OP MAAT

Achter die programma's en adviezen zit een zeer complex, gepatenteerd algoritme, dat door een team van experts is samengesteld. Alles om een zo persoonlijk mogelijk advies te kunnen geven aan de gebruiker, wat het *unique selling point* van Tsuru is geworden. Brouwers: "Wij richten ons op mensen die zelf wat willen veranderen aan hun leven, maar wel op

"WIJ RICHTEN ONS OP MENSEN DIE ZELF WAT WILLEN VERANDEREN AAN HUN LEVEN, MAAR WEL OP EEN MANIER DIE BIJ HEN PAST."

JESSY BROUWERS  
MEDE-OPRICHTSTER  
VAN TSURU





"JE BENT EEN GOEDE WERKGEVER ALS JIJ JOUW MENSEN HELPT **GEZONDER** EN **GELUKKIGER** TE WORDEN."

een manier die bij hen past. Je krijgt nooit een advies dat jij niet aankunt of buiten jouw persoonlijkheidstrekken ligt. Dus iemand die nooit beweegt en nooit zin in heeft om dat te gaan doen, zullen wij niet adviseren om iedere dag een uur intensief te gaan sporten. Want dat gaat toch niet gebeuren of houdt men niet vol. Maar als we die persoon wel zover krijgen om een stukje te gaan wandelen, is dit op dat leefstijl gebied het maximaal haalbare. We richten ons op duurzame verbeteringen van de leefstijl."

### **FLEXIBEL, GEZOND EN GEMOTIVEERD**

"Voor bedrijven is het heel belangrijk om flexibele, gezonde en gemotiveerde werknemers te hebben. Natuurlijk gaat dat over het terugdringen van verzuim, maar ook vooral om mensen te motiveren en zo hun prestaties te verbeteren." Dat is niet alleen voor de werkgever van belang, maar ook de werknemer zelf heeft daar baat bij, zegt Brouwers: "We zijn een groot deel van ons leven met werk bezig, dus dan is het wel zo fijn dat je dat met plezier doet en dat je op het niveau kunt functioneren waarop je wilt functioneren."

### **PREVENTIEF INSPELEN OP PROBLEMEN**

De resultaten en voortgang van de coachingsprogramma's kunnen door werkgevers in een realtime dashboard gemonitord worden. Uiteraard volledig anoniem met 100% privacy garantie. Werkgevers krijgen met de tools van Tsuru inzicht in een dwarsdoorsnede van hun bedrijf. "Zeker voor wat grotere bedrijven is

dat interessant", vertelt Toine Bax, marketing manager van Tsuru. "Als zij met verschillende afdelingen of vestigingen werken en je ziet bijvoorbeeld dat er ergens op een afdeling het stressniveau toeneemt, dan kun je preventief gaan kijken wat er aan de hand is. Is de werkdruk te hoog? Zit er een manager op die niet goed functioneert? Wij kunnen dat inzichtelijk maken, waardoor werkgevers bepaalde zaken voor kunnen zijn en mogelijk verzuim of burn-outs kunnen voorkomen."

### **NU LASTIGER DAN OOIT**

Doordat mensen veel vanuit huis werken blijkt het op dit moment lastiger dan ooit om op de hoogte te blijven van de productiviteit, motivatie en gezondheid van werknemers. "Het lijkt ook allemaal goed te gaan. We kunnen mobiel bellen en mensen zien er allemaal fris en fruitig uit voor de camera. Maar als de camera uit is? Wat dan? Veel mensen zullen meer stress hebben, met kinderen in huis of de hond die aandacht wil, bijvoorbeeld. En mensen voelen zich verantwoordelijk en durven daardoor de computer niet uit te zetten. Ieder individu reageert anders op een situatie als corona. Dus daarom is het van belang dat enerzijds de werkgever weet wat er aan de hand is, met die nulmeting. En anderzijds de situatie kan monitoren.", geef Bax aan. "Je bent een goede werkgever als jij jouw mensen helpt gezonder en gelukkiger te worden. Met onze toolings krijgt je dit op een leuke, handige, duurzame en kostenefficiënte manier voor elkaar. Een investering in je medewerkers betaalt zich altijd terug".

#### **VITALE MEDEWERKERS = VITAAL BEDRIJF**

Tsuru kan dat voor je regelen. Kijk op [www.vitaliteitinbedrijf.nl](http://www.vitaliteitinbedrijf.nl) voor meer informatie en contactgegevens.



# Werkplezier onmisbaar voor werknemers en de arbeidsmarkt

door Hans Niewenhuis

**D**uurzame inzetbaarheid staat voor gezonde, positief ingestelde en gemotiveerde werknemers. Werkplezier vermindert het ziekteverzuim en verhoogt de productiviteit. Ook wendbaarheid is belangrijk. In de snel veranderende arbeidsmarkt schakelen flexibele werknemers gemakkelijk naar nieuwe carrièremogelijkheden, ze kennen hun competenties en weten in welke richting ze zich willen ontwikkelen. Bedrijven op het gebied van loopbaanontwikkeling, outplacement, Arbo en re-integratie kunnen hen ondersteunen.

## VIER PIJLERS VAN DUURZAAMHEID

Volgens Petra van de Goorbergh, directeur van OVAL, branchevereniging voor dienstverleners op het terrein van duurzame inzetbaarheid, berust duurzame inzetbaarheid op vier pijlers: gezondheid en vitaliteit, ontwikkelingsmogelijkheden, plezier in het werk, en toekomstperspectief. "In het verleden lag de focus van de dienstverlening vooral op ziekteverzuim en het

voorkomen daarvan. Dat is langzamerhand verschoven naar de vraag of een werknemer wel happy is in zijn of haar baan, of de functie nog bij het individu past. Wordt de werknemer er nog blij van, krijgt hij of zij er nog energie van? Of wordt het tijd om naar iets anders te gaan kijken?"

## GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Als het werkplezier te wensen overlaat kunnen werkgever en werknemer allebei iets doen. De werkgever beschikt meestal over de middelen om een deskundige in te schakelen. De werknemer kan inzicht krijgen in zijn motivatie, competenties en baanopties en moet daarvoor zelf actie ondernemen. Van de Goorbergh pleit voor een periodieke 'inzetbaarheidsscan' voor alle werknemers. "Ze kunnen invullen wat goed gaat, wat minder goed gaat, en waar ze nog aan zouden willen werken. Een scan geeft inzicht in competenties, gezondheid en ontwikkelingsmogelijkheden." Een voorbeeld van zo'n scan is het preventief medisch onderzoek (PMO), maar er bestaan ook uitgebreidere inzetbaarheidsscans, waaruit verbeterpunten en ambities kunnen blijken. Samen op de resultaten inhaken zal voor grotere bedrijven met een HR-afdeling makkelijker gaan dan voor een MKB-bedrijf, maar dat hoeft geen probleem te zijn. "Bij MKB-bedrijven is het onderlinge contact vaak directer.

Werknemers vangen taken voor elkaar op, de directeur kent zijn personeel persoonlijk en signaleert gemakkelijker dat een werknemer minder gemotiveerd raakt."

## THUISWERKEN TIJDENS CORONA

Voor verplicht structureel thuiswerken is het essentieel hoe je als leidinggevende je team aanstuurt, en of je vertrouwen uitstraalt. In de beginperiode van corona hadden veel thuiswerkers last van psychische druk, spanning en onzekerheid. Het ziekteverzuim groeide sterk. Gelukkig boden veel werkgevers coaching aan. Verwachting is dat de werk-privébalans een belangrijk aandachtspunt blijft. Ook is er aandacht van de overheid voor de ontwikkeling van werknemers en hun kansen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door



de regeling ontwikkeladvies. Volgens Van de Goorbergh zou die aandacht er permanent mogen zijn. "Het is in zo'n onzekere periode natuurlijk heel belangrijk flexibel te zijn en je kansen en ambities te onderzoeken, maar naar mijn mening geldt dit voor de hele loopbaan."

### LOOPBAANZEKERHEID

Ester Leibbrand, voorzitter van Noloc, de beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches, lijken werknemers nog onvoldoende actief. "Het gaat niet meer om baan zekerheid, maar om loopbaan zekerheid. Werknemers moeten zorgen duurzaam aantrekkelijk te zijn, gewild te blijven. Hun vaardigheden moeten kapitaalkrchtig blijven, ook voor een potentiële nieuwe werkgever. Gereserveerd budget voor loopbaanbegeleiding wordt echter lang niet allemaal opgebruikt."



"HET GAAT NIET MEER OM  
BAANZEKERHEID, MAAR OM  
LOOPBAANZEKERHEID."

Gelukkig ontwikkelt de situatie zich wel gunstig. "Dat banen niet meer voor altijd zijn snapt men intussen wel." Ook werkgevers raken aan dit idee gewend. Ze snappen dat je mensen geld en tijd moet geven om



"IN EEN IDEALE  
WERELD ZIJN ER GEEN  
FUNCTIONERINGS-  
GESPREKKEN MAAR  
ONTWIKKEL-  
GESPREKKEN."

aan zichzelf te werken, omdat ze anders in ongeïnspireerde routine verzanden, uitgeblust raken en dus minder rendement opleveren. "Frisheid en gretigheid moet je blijven stimuleren. En er is genoeg gekwalificeerde loopbaanbegeleiding die daarbij kan helpen."

### BAANBOETSEREN EN MOBILITEIT

Bij bedrijven met weinig mobiliteitsmogelijkheden kan het werkplezier worden gestimuleerd door per werknemer de taken geregeld onder de loep te nemen. "Elke functie, hoe eenvoudig ook, leent zich om te kunnen baanboetsen." Door werknemers te laten fantaseren kunnen ze hun ambities ontdekken en zich gaan ontwikkelen. Ook in dezelfde functie is vaak veel meer werkbevredestiging mogelijk. "In een ideale wereld zijn er geen functioneringsgesprekken maar ontwikkelgesprekken: wat doe je, waar zou je heen willen, en hoe gaan we daar samen aan werken? Ingewikkelder dan dat hoeft het niet te zijn. Er ontstaan dan banen die veel beter bij een individu passen. Dat is voor het bedrijf alleen maar gunstig."

Daartegenover staat de *jobhopper*. Vroeger werd met een zeker dedain naar de jobhopper gekeken als iemand zonder uithoudingsvermogen om een baan vol te houden. Tegenwoordig is het andersom en is twintig jaar dezelfde baan eerder verdacht. "Banen zijn minder 'houdbaar' dan we vroeger dachten. Een medewerker moet dus in staat zijn te kunnen bewegen om zeker te kunnen blijven van arbeid."

# “Leef je talent” in een functie die écht bij je past

Hoewel de waarde van duurzame inzetbaarheid inmiddels wel is bewezen, lijkt er bij veel organisaties een taboe op loopbaancoaching te rusten. “De meeste klanten voor loopbaancoaching zijn particulieren die niet willen dat hun werkgever op de hoogte is dat zij een nieuwe functie en/of richting overwegen,” zeggen Maaïke Pronk en Monica Scheffer, respectievelijk commercieel en operationeel directeur van Dynamisch Bureau B.V., een bureau voor loopbaanbegeleiding en talentmanagement. “Dat is jammer, want juist de dialoog kan voor beide partijen heel waardevol zijn.”

door **Hans Nieuwenhuis**

“OPENHEID IS  
OOK NODIG OM  
DE MEDEWERKER  
DUURZAAM INZETBAAR  
TE HOUDEN.”

## SPEELT ANGST HIER EEN ROL?

Monica: “Dat denk ik wel. De medewerker kan bang zijn dat hij niet gemotiveerd meer overkomt. Die angst is misschien reëel, maar wij pleiten voor meer openheid. Nu trekt de medewerker vaak zonder afstemming met de werkgever zijn conclusies, terwijl er misschien best mogelijkheden zijn om binnen het bedrijf te blijven en zich daar verder te ontwikkelen.”

Maaïke: “En als er geen mogelijkheden zijn, zou de werkgever begeleiding kunnen aanbieden om deze medewerker te begeleiden. Een medewerker die zich niet meer thuis voelt, zal op lange termijn vaak niet optimaal functioneren. De werkgever kan dan beter een nieuwe medewerker binnenhalen die wel gemotiveerd is.”

Monica: “Openheid is ook nodig om de medewerker duurzaam inzetbaar te houden. De wereld staat niet stil. Het gevaar voor de werkgever is dat zijn medewerkers niet met de eisen van de tijd meegaan, en voor de medewerker dat hij zich niet ontwikkelt. Wanneer medewerkers stil blijven staan, kan dit ertoe leiden dat zij uiteindelijk buiten de boot vallen en niet meer mee





DE TMA TALENT  
METHODE MEET  
OP DRIJFVEREN,  
TALENTEN EN  
ONTWIKKEL-  
BAARHEID VAN  
COMPETENTIES.

kunnen doen in het arbeidsproces. Dit geldt ook voor oudere medewerkers. Uit de laatste cijfers over de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) blijkt dat het percentage 60+'ers dat in de WIA terechtkomt toeneemt. Reden te meer om ook met deze groep te kijken naar de ontwikkeling op hun werk en hoe zij zo lang mogelijk aan het werk kunnen blijven."

#### HOE WERKT DYNAMISCH BUREAU?

Monica: "Wij werken met de TMA Talent Methode om een goede match te maken tussen de medewerker en de functie. De TMA Talent Methode meet op drijfveren, talenten en ontwikkelbaarheid van competenties. Deze zetten wij in bij onze loopbaanbegeleidingstrajecten, zoals outplacement en re-integratie. Het is een goede graadmeter om te zien in hoeverre iemand bij de eisen van zijn functie aansluit. Ook voor preventie/ talentmanagement zetten we deze methode in. Niemand kan alles. Iemand kan bijvoorbeeld niet én optimaal geordend en gestructureerd zijn, én heel flexibel. Het is hetzelfde als wanneer je verwacht dat je een vis kunt leren in een boom te klimmen. Wanneer bepaalde aspecten in het werk wel noodzakelijk zijn en de medewerker daar niet goed in is, ga dan kijken hoe het georganiseerd kan worden, zodat dit geen schade berokkent."

Maaïke: "Als een manager denkt vanuit de drijfveren en competenties van de medewerker, kan die veel beter worden ingezet dan wanneer hij alleen op diens formele functieomschrijving afgaat. Wij helpen om het juiste takenpakket mogelijk te maken, waarin de talenten van de medewerker het meest tot hun recht komen. Het rendement is veel hoger als je versterkt waar iemand aanleg voor heeft, dan wanneer je probeert op

te schroeven waar hij zwak in is. Het is makkelijker en motiverender om van een zeven met gemak een negen te maken, dan van met moeite van een vier een vijf!"

#### TMA TALENT METHODE VOOR TEAMS

Maaïke: "We werken ook met de ontwikkeling van teams. Bij ieder teamlid wordt eerst zijn individuele TMA Talentanalyse afgenomen. Daarna volgen één of meerdere teamsessies. Hierdoor kunnen taken en personen beter op elkaar afgestemd worden en kan dit leiden tot het verschuiven van taken binnen een team. Zo krijg je een optimale inzet van de talenten van je medewerkers. Dit leidt tot meer betrokken medewerkers, die zich op een manier inzetten die bij ze past. Uiteindelijk zal je dat ook terugzien in verbeterde prestaties van een team, een hogere medewerkerstevredenheid en in een dalend ziekteverzuim."

#### HOE GAAN JULLIE HIER ZELF MEE OM?

Monica: "Een organisatie kan ideaal gezien met taken schuiven totdat iedere medewerker het pakket heeft dat het beste bij hem past. Wij gaan zelf uit van 'Leef je talent!', en richten onze werkzaamheden daarnaar in. We versterken elkaar ook op die manier. Onze medewerkers werken allemaal vanuit hun individuele drijfveren, talenten en competenties. Dat werkt veel beter dan iedereen in hetzelfde malletje te laten passen."

Nieuwsgierig naar onze aanpak? Neem contact op via **070-3611760** of **info@dynamischbureau.nl** en leef jouw talent! We zijn werkzaam in de regio's: Den Haag, Leiden, Rotterdam, Amsterdam en Haarlem.

# Vertrouwen is essentieel voor duurzame inzetbaarheid



Gert-Jan de Groot

Wederzijds vertrouwen tussen werkgever en werknemer is essentieel voor een duurzame en productieve arbeidsrelatie. Succesvolle ondernemingen durven hun medewerkers veel vertrouwen te schenken. De medewerker zelf moet dat wel oppakken en zijn verantwoordelijkheid nemen, het kan nooit eenrichtingsverkeer zijn. "Van moderne organisaties is het product niet meer het belangrijkste. Het is eerder zo dat hoe beter het personeel, hoe beter het product wordt. *Happy people, happy profit!* Menselijk kapitaal is misschien wel de belangrijkste strategie in een organisatie", aldus Gert-Jan de Groot, directeur van Maatwerk Arbeidsadvies, en Marko Verhage, directeur van arbodienstverlener Verhage & Van der Laan.

## IS DIT EEN ALGEMENE ONTWIKKELING?

Verhage: "Het is een ontwikkeling, maar het lukt nog lang niet overal. Voor duurzame inzetbaarheid moeten de doelstellingen van werknemers matchen met die van de organisatie. Hoe krijg je overeenstemming? Dat is lastig. Misschien is het eenvoudiger voor een grotere organisatie met een HR-afdeling dan voor de bakker op de hoek. Anderzijds is het onderlinge vertrouwen misschien weer eerder bij de bakkerij bereikt, dan in een organisatie met grotere afstand tot het management."

## HOE ZIT DAT MET THUISWERKEN, ZOALS TIJDENS CORONA?

De Groot: "Corona was een interessante testcase. Managers verloren ongewild het directe toezicht. Dat ging de een beter af dan de ander. Kwestie van vertrouwen en personeel durven loslaten." Verhage: "Thuiswerken kan duurzame inzetbaarheid creëren, als de werkgever open staat voor de wensen en behoeften van de werknemer. Als die binnen de onderneming

passen schep je een vruchtbare samenwerking waarin de werknemer verantwoordelijkheid zal nemen. Dat zie je bijvoorbeeld in verzuim- en re-integratiecijfers terug. Verzuim neemt af en de medewerker zal een actieve rol in zijn re-integratie willen spelen."

## GELDT DAT VOOR ALLE WERKNEMERS?

De Groot: "Daar moet nog wel wat voor gebeuren. Bij werknemers moet vaak nog een mentaliteitsverandering plaatsvinden, zodat ze ook verantwoordelijkheid willen nemen en niet alles aan het bedrijf overlaten."

Verhage: "Het evenwicht tussen faciliteren door de onderneming,

en het nemen van verantwoordelijkheid door de werknemer is kwetsbaar, maar als het lukt werkt het fantastisch! Duurzaam inzetbare werknemers zijn gezonder, werken harder, zijn initiatiefrijker en stralen positiviteit uit. Binding en motivatie spelen nog steeds een grote rol in het werkplezier."

## WAT IS JULLIE ROL IN HET GEHEEL?

Verhage: "Als arbodienst houden we ons met verzuimpreventie bezig en stimuleren duurzame inzetbaarheid. Een positieve gezondheidsbenadering, flexibiliteit en vertrouwen zorgen dat verzuim duidelijk afneemt." De Groot: "Wij zitten meer aan de HR-kant. We werken met werkgevers én met werknemers aan gezonde organisaties. Blijve werknemers geven blijve organisaties en een blijve omzet."



Marko Verhage

Investeren in een gezondere organisatie en betrokken medewerkers? Ons team licht de mogelijkheden graag verder toe. Voor meer informatie kijk op [www.verhage-vanderlaan.nl](http://www.verhage-vanderlaan.nl) en [www.maatwerkarbeidsadvies.nl](http://www.maatwerkarbeidsadvies.nl).



# Noodzaak voor business assurance

door Hans Niewenhuis

**A**andacht voor *business continuity management*, simpel gezegd 'hoe behoed ik mijn organisatie voor grote risico's', is zeer actueel. Door de coronacrisis worstelen veel bedrijven om op de korte termijn te overleven. Door maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid worden bedrijven ook geprikkeld om juist over hun continuïteit op de lange termijn na te denken. Tussen beide extremen in zit de operationele continuïteit. Met wat voor risico's moet een bedrijf in normale omstandigheden rekening houden om gegarandeerd te kunnen blijven leveren.

Volgens Jacob Schilstra, directeur business development bij adviesbureau KTBA, gaat het om de identificatie van alle mogelijke eventualiteiten: "Wat zijn de gevolgen als bijvoorbeeld het internet uitvalt?" Hoe beter een bedrijf deze eventualiteiten in beeld heeft, hoe beter het zich kan beschermen, waarbij risico's natuurlijk verschillen in ernst of kans. "Als het internet uitvalt kun je al snel helemaal geen zaken meer doen. Dat is zeer ernstig. En de kans op een pandemie als corona was extreem klein. Daar hebben de meeste bedrijven geen rekening mee gehouden."

## WAT IS BELANGRIJK VOOR BEDRIJFSCONTINUÏTEIT?

"Een bedrijf moet inventariseren wat kritische processen zijn, wat er

allemaal fout kan gaan en welke voorzorgmaatregelen het kan treffen. Het is goed om alle stakeholders in kaart te brengen, zoals de aandeelhouders, het personeel, de klanten, de consument en de maatschappij. Het gaat er uiteindelijk om ook voor de langere termijn een interessant en betrouwbaar bedrijf te blijven. Daarbij spelen maatschappelijke ontwikkelingen een steeds grotere rol. "Het is tevens belangrijk om goed voorbereid te zijn voor het geval het toch een keer mis gaat en er een crisis situatie is door bijvoorbeeld een bedrijfsongeval of bij een terugroepactie. Een goede communicatie naar alle belanghebbenden is essentieel voor de bedrijfsreputatie. Dit wordt nog wel eens vergeten."



"EEN GOEDE  
**COMMUNICATIE NAAR  
ALLE BELANGHEBBENDEN  
IS ESSENTIEEL VOOR DE  
BEDRIJFSREPUTATIE."**

KTBA heeft specialisatie in de voedingssector: de EU heeft grote duurzaamheidsambities. Dat betekent dat het verstandig is



voor een bedrijf om hierop te anticiperen en bijvoorbeeld verantwoorde grondstoffen in te kopen."

## WAT ZOU ER KUNNEN WORDEN VERBETERD?

"We zien dat organisaties in de levensmiddelenindustrie, een specialisme van KTBA, managementsystemen inrichten om de voedselveiligheid en kwaliteit te borgen. Een kwaliteitsmanager moet hier zorg voor dragen. Deze krijgt het steeds drukker, want hij moet met zijn systemen met steeds meer bijkomende aspecten rekening houden, zoals milieueisen en de veiligheid van het eigen personeel. Wij stellen voor de aanpak te verschuiven. *Quality assurance* wordt dan *business assurance*. Je richt een systeem in op basis van eisen en verwachtingen van alle stakeholders, waarmee je de continuïteit van het bedrijf op de lange termijn borgt. Belangrijk is een vertrouwenwekkende benadering van de stakeholders: dat je de controle hebt en open en proactief communiceert. Een business assurance manager kan dit in goede banen leiden, en ondersteuning zoeken van specialisten."

[www.ktba.com/nl](http://www.ktba.com/nl)

# EIWITTRANSITIE:

## geleidelijk meer plantaardig voedsel

**E**iwitten zijn de bouwstenen van ons lichaam, ze zorgen voor vitaliteit en spierkracht. We betrekken eiwitten uit vlees, zuivel en plantaardig voedsel. Eiwittransitie is de verschuiving van vooral dierlijk naar meer plantaardig eiwit, om de milieu-impact van voedselproductie te verminderen. Voor vlees is veel meer landbouwgrond nodig, en de CO<sub>2</sub> uitstoot is groter. De wetenschap probeert honger en verdere milieuschade te bestrijden door beschikbare landbouwgrond efficiënter te gebruiken en de kwaliteit van het plantaardig eiwit te verbeteren.

door Hans Niewenhuis



"IN HET BLAD VAN **SUIKERBIETEN** ZITTEN KWALITATIEF HOOGWAARDIGE EIWITTEN, DIE ALS VOEDINGSINGREDIËNT TE GEBRUIKEN ZIJN."

### GEWASVEREDELING

Het valt op hoe bevolgen eraan wordt gewerkt. Luisa Trindade, hoogleraar plantveredeling aan de Universiteit Wageningen (WUR), onderzoekt hoe het eiwitgehalte van gewassen kan worden verhoogd, en hoe men eiwit kan winnen uit plantaardige afvalproducten. "Een aardappel bevat behalve zetmeel ongeveer twee tot drie procent eiwit. Daar werd vroeger niets bijzonders mee gedaan. Het blijkt echter een heel nuttig eiwit te zijn, geschikt om bijvoorbeeld consistentie aan vleesvervangers te geven. We proberen dit eiwitgehalte nu te verhogen en de kwaliteit te verbeteren, zodat we het als waardevol bijproduct van de zetmeelproductie kunnen benutten. Van tomaten en komkommers eet men alleen de vruchten, takken, stengels en blad worden als afval beschouwd. Daar zitten echter ook bruikbare eiwitten in. Net als in het blad van suikerbieten. Daar zitten kwalitatief hoogwaardige eiwitten in, die als voedingsingrediënt te gebruiken zijn. Als we deze 'nieuwe' eiwitten in de voeding verwerken, bespaart dat landbouwgrond. We verhogen de voedselproductie met biomassa die vroeger niet werd gebruikt."

### FOTOSYNTHESE

De wetenschap werkt aan een circulaire landbouw. Dit betekent dat dezelfde grondstoffen zo goed mogelijk worden hergebruikt. Een manier om dit proces te verbeteren is efficiënter gebruik maken van de fotosynthese, de omzetting van zonlicht in energie. Bepaalde gewassen, zoals het reuzegrass miscanthus, zijn

**“EEN AARDAPPEL BLIJKT  
ECHTER EEN HEEL NUTTIG  
EIWIT TE ZIJN, GESCHIKT OM  
BIJVOORBEELD CONSISTENTIE AAN  
VLEESVERVANGERS TE GEVEN.”**



heel effectief in het gebruik van licht voor eiwitvorming. Trindade: “Als het zonlicht optimaal wordt benut leidt dat tot meer voedselproductie. Bemesting is dan nog nauwelijks nodig. Dit draag sterk bij aan verduurzaming van de landbouw.” Ze is positief over de toekomst. “Als het nodig is, dan weet de wereld grote problemen aan te pakken, dat zie je aan de coronabestrijding. Het wordt steeds duidelijker dat we voorzichtig moeten zijn met onze natuurlijke hulpbronnen. Iedereen ziet de gevolgen van klimaatverandering om zich heen, niet alleen wetenschappers. Steeds meer mensen zullen hun steentje willen bijdragen aan een betere wereld.”

### **DUURZAAMHEID EN GEZONDHEID**

Een belangrijke vraag is natuurlijk of de eiwittransitie aan de gezondheid bijdraagt. Hebben plantaardige eiwitten dezelfde kwaliteit als dierlijke? Volgens Corné van Dooren, duurzaamheidsexpert bij het onafhankelijke Voedingscentrum, dat onder meer de Schijf van Vijf samenstelt, is het voor de gezondheid gunstig om dierlijk eiwitten door plantaardige te vervangen. “Wekelijks peulvruchten en dagelijks een handje noten zijn uitstekende plantaardige eiwitbronnen met een positief effect op onder meer hart- en vaatziekten, terwijl vooral rood vlees juist een negatieve werking op de gezondheid heeft. De gemiddelde verhouding van 60% dierlijk eiwit en 40% plantaardig in de voeding, zou op den duur naar het omgekeerde moeten verschuiven. De transitie is dus niet alleen een kwestie van duurzaamheid, maar ook van gezondheid. Je ziet dat populaties met relatief weinig vlees in hun voedingspatroon, zoals traditionele Scandinavische en Mediterrane gemeenschappen, gezonder zijn en langer leven.”

### **GRAAN MET PEULVRUCHTEN**

Eiwitten zijn opgebouwd uit aminozuren, waarvan een deel essentieel, omdat het lichaam ze niet zelf kan maken. Het is belangrijk dat deze aminozuren in de verhouding aanwezig zijn die het lichaam nodig heeft. Bij dierlijke producten zoals melk en ei, is deze verhouding één op één. Soja komt daar als plantaardig product heel dichtbij, maar bijvoorbeeld graanproducten zoals brood, waar we een kwart van onze eiwitten vandaan halen,

is de verhouding minder ideaal. Van Dooren vindt dat geen probleem: “Dat kan gemakkelijk met peulvruchten worden opgelost, graan en peulvruchten vullen elkaar prima aan. Dat zien we in de traditie van veel landen terug: de Mexicanen eten tortilla’s met bonen, in het Midden Oosten tarwe met humus, en bij ons erwtensoep met roggebrood. Deze combinaties voorzien, ook voor vegetariërs, in de volledige eiwitbehoefte.”

### **HOE HET DIERLIJK EIWIT BEPERKEN?**

Veel mensen willen wel overstappen naar meer plantaardige voeding, maar zien op tegen een rigoureuze verandering in hun eetpatroon, of zijn teveel aan vlees gewend. Een geleidelijke overgang van dierlijk naar plantaardig is dan een optie. Vleesvervangers, waarin smaak en consistentie van vlees zo goed mogelijk worden geïmiteerd met plantaardige middelen, kunnen dat goed werk doen. Van Dooren: “Vleesvervangers werken goed om de overgang makkelijker te maken, maar het menu veranderen door steeds wat meer noten en peulvruchten, en steeds wat minder vlees, werkt net zo goed. Er bestaan genoeg smakelijke recepten voor.”

# Aardappelbedrijf; economisch, duurzaam en biodivers

De aardappelteelt verduurzaamt. Er is een groeiende belangstelling om de bodem gezond te houden. Een efficiënter bemestingsbeleid, waardoor een goede opbrengst kan worden bereikt met minimale impact op het milieu, is een manier om de biodiversiteit te verbeteren. Aardappelteler Jan-Reinier de Jong uit het Drentse Odoorn, combineert duurzame teeltmethodes met agrarisch natuurbeheer en zonne-energie. Hij heeft een duurzaam bedrijf opgezet, waar hij met recht trots op is.

door **Hans Niewenhuis**

"WE LEVEN IN EEN  
DICHTBEVOLKT LAND  
EN MOETEN DUS  
EFFICIËNT MET DE  
SCHAARSE LANDBOUW-  
GROND OMGAAN."

**JAN-REINIER DE JONG**



## **NIEUWE IDEEËN IN TRADITIONELE AKKERBOUW**

De Jong zelf ziet het zo: "Ik ben vierde generatie akkerbouwer met honderdvijftien hectare grond en bouw voort op de drie voorgaande generaties. Zo telen we nog steeds de standaardgewassen die hier in de regio voorkomen, met name pootaardappelen, en leveren onze zetmeelaardappelen aan de coöperatie Avebe, die ze verwerkt tot producten voor voeding, diervoeding en industrie. Elke generatie heeft nieuwe ideeën aan de traditie toegevoegd. Het bedrijf liep al een tijd zo goed dat ik tijd kreeg om verder te denken en initiatieven te nemen. Ik zocht het in biodiversiteit en energie. Toen zijn we begonnen met agrarisch natuurbeheer en zonnepanelen, die heel goed met een akkerbouwbedrijf te combineren zijn.

## **PRECISIELANDBOUW**

De afgelopen decennia is de aardappelteelt zelf ook behoorlijk geïnnoveerd. De Jong werkt, net als veel andere aardappeltelers, met precisielandbouw. "Via GPS-systemen op tractoren kunnen zeer strakke lijnen op het land worden getrokken, waardoor de aardappels in perfect rechte lijnen kunnen worden gepoot. Doordat je efficiënter met plantgoed, bodem en bemesting om. Kunstmest kan zo precies worden toegediend, dat het helemaal door de planten wordt benut en er niets in de sloot terecht komt. We leven in een dichtbevolkt land en moeten dus efficiënt met de schaarse landbouwgrond omgaan. Daarom wil ik zoveel mogelijk aardappels uit een hectare halen, met minimale inspanning en schade voor het milieu. Daarvoor onderzoeken we hoe de bodem exact is samengesteld. We scannen elke



vierkante meter op grondkwaliteit en verbeteren die waar nodig. Door geregeld organisch materiaal, zoals natuurgras, met de bodem te mengen, maken we de bodem weerbaarder, wat ook de gevoeligheid voor aardappelziektes vermindert.

De gewassen worden elk seizoen gemonitord op groeikracht. Uiteindelijk zoeken we de beste combinatie van bodemgesteldheid en gewas, die de meeste en gezondste oogst oplevert. Een gecompliceerd proces, waarvan het eindpunt nog niet is bereikt!"

### **HULP VAN ZONNE-ENERGIE**

Om zijn bedrijf nog duurzamer en ook rendabeler te maken, is De Jong zijn eigen energie gaan opwekken. Hij heeft op al zijn schuren zonnepanelen geplaatst. Met de energie die dat oplevert houdt hij zijn aardappelopslag koel en droog en experimenteert hij met elektrische beregening van zijn land. Dat scheelt hem veel kosten. De Jong: "Het mes snijdt aan twee kanten: de opgewekte zonne-energie kan ik zelf gebruiken en het is een logische stap als je wilt besparen op je energierekening. En het rendert: ik verbaas me erover dat er nog steeds boeren zijn die niet al hun daken met zonnepanelen hebben vol gelegd." De Jong combineert de panelen met innovatieve accu's, die opgewekte zonne-energie opslaan om ook 's nachts de aardappels te kunnen koelen.

Het gebruik van zonne-energie wordt door de overheid gestimuleerd. Is hij niet bang van subsidies afhankelijk te worden? "Nee, waarom? Ik maak regelmatig dankbaar gebruik van subsidies, maar zie geen bezwaren. De overheid vindt het belangrijk om alternatieve energie te stimuleren, en ik werk daar

graag aan mee. De subsidies worden verstrekt voor innovaties, en men bouwt ze af zodra die innovaties succesvol zijn. Zonnepanelen zullen uiteindelijk zonder subsidie winstgevend zijn, daar ben ik niet bang voor. Ik gebruik subsidies om op een levensvatbare manier verder te kunnen moderniseren."

### **AKKEROGELS EN KRINGLOOPLANDBOUW**

De Drentse regio waar De Jongs boerderij ligt is uitermate geschikt voor akkervogels, die zich goed voelen in het aardappelgebied. Ook daar speelt hij graag op in: "Een beperkt deel van mijn grond richt ik volgens de eisen van dit beheer in. Dat maakt het bedrijf breder en gevarieerder en het is beter voor de vogels."

Nederland gaat steeds meer richting kringlooplandbouw, waarbij alle boerenactiviteiten samenhangen en elkaar versterken. De Jong vindt dat een goede zaak, maar vindt het tempo soms te hoog. "Dat de veestapel voor een belangrijk deel zal moeten verdwijnen, vind ik voor de akkerbouw bijvoorbeeld een probleem. We hebben organische mest nodig voor het voeden van onze gewassen, maar die wordt steeds moeilijker verkrijgbaar en natuurlijke alternatieven zijn nog niet voorhanden." Veranderingen van vandaag op morgen zijn voor de landbouw, waar de werkmethodes zich gedurende generaties hebben ontwikkeld, erg moeilijk te bewerkstelligen. Maar uiteindelijk is De Jong optimistisch. "Gelukkig verandert er al veel goeds ook. Wist je dat ze bij Avebe tegenwoordig al ingrediënten voor vleesvervangers maken van mijn aardappelen?"

Meer weten over Avebe en hoe de coöperatie uit aardappelen plantaardige voedingsproducten maakt? Bezoek dan [www.avebe.nl](http://www.avebe.nl)

# 4Wieler: het enige echt veilige en comfortabele alternatief voor de tweewieler

**T**oen Robert van Hees vijf jaar geleden merkte hoe moeilijk het was om een veilige, comfortabele fiets voor zijn ouders te vinden, besloot hij het heft in eigen hand te nemen. Onder de naam 4Wieler maakt hij nu fietsen die veiliger en comfortabeler zijn dan die van de concurrentie.

De markt van de e-bikes heeft een vlucht genomen sinds enkele jaren. De toegenomen mobiliteit die de elektrische fiets levert is een verademing voor velen. Dat daarbij de veiligheid voor ouderen en mensen met een handicap over het hoofd wordt gezien is ondernemer Van Hees een doorn in het oog: "Elektrische fietsen zijn zwaar en vallen daardoor makkelijker om bij het op- en afstappen. En wanneer je onderuit gaat tijdens het fietsen, gaat dat nu met 25 kilometer per uur." Als alternatief wordt vaak een driewielers aangeboden. "Maar op een driewieler moet je volledig opnieuw leren rijden. De goede driewielers zijn niet goedkoop en er moeten kosten worden gemaakt om ermee te leren fietsen. Als dat al lukt is er nog steeds een grote kans op ongelukken met alle bijkomende kosten en ellende van dien."

De 4Wieler is hét antwoord op de tekortkomingen van de e-bike en de driewieler. De fietsen rijden en sturen heel licht, zijn heel comfortabel en kunnen met geen mogelijkheid omvallen. "We maken gebruik van een verende voorwielophanging die te vergelijken is met die van een auto. De wielen draaien niet alleen in een bocht maar kantelen ook mee."

Vier wielen, veel bagageruimte, eventueel elektrisch ondersteund; dan gaan de gedachten al snel naar de elektrische karren van bezorgservices. Toch gaat die vergelijking niet op: "Ons belangrijkste uitgangspunt is dat mensen gezond blijven en blijven bewegen. Dus of je nou passagiers vervoert, fietstochten gaat maken of gewoon boodschappen moet doen: je moet blijven fietsen."

**4WIELER DUO ROLSTOEL  
PLEZIERFIETS,  
RUIME LAADVLOER  
OOK GESCHIKT  
VOOR VRACHT**



**4WIELER  
QUATTRO FIETS**

2 FIETSEN EN 2 ZITTEN OP EEN BANKJE  
MET DE FIETSAANHANGER ERACHTER  
KUNNEN ER NOG 2 MEEFIETSEN: EEN 6  
PERSOONS FIETSTAXI!

**4wieler.nl**  
+31(0)88 444 0000



### VERHAAL VAN FROUKE

"Enkele jaren geleden werd bij onze moeder dementie geconstateerd. Autorijden werd verboden, fietsen gevaarlijk. Wat nu? Onze actieve moeder 'stil' thuis laten zitten? Ik zocht een veilig alternatief. Dat werd de robuuste 4Wieler DuoFiets. We hebben de fiets nu ruim een jaar en gebruiken hem om samen boodschappen te doen. Of om gewoon een eindje te fietsen, gezellig naast elkaar, kijken-trappen-praten, genieten van de bloemen, dieren en de natuur. Een investering die de moeite waard is. Momenteel zijn we onze zorgboerderij Oost-Phalia, aan het opstarten. Daar zal de DuoFiets ook goed van pas komen."

Frouke Nooitgedagt-Loijenga, Zuidschermer.

Neem niet langer onnodig risico en stap op tijd over op een 4Wieler. Een afspraak voor een proefrit is zo gemaakt, in Leiden of bij u thuis en u ervaart meteen waarom 4Wieler de Rolls Royce onder de meerwiel fietsen is.

**4wieler.nl**  
+31(0)88 444 0000



### BYKKAR VRACHTVERVOER FIETS; COMFORTABEL, VEILIG EN VOOR GROTE VOLUMES

Als het om grotere volumes, veiligheid en comfort gaat schieten twee- en driewielers al snel tekort. Een 4Wieler BYKKAR biedt dan een uitkomst. Grote bakken voor en achter en een forse aanhanger van 2m<sup>3</sup> bieden net zo veel ruimte als een bestelbusje. Je zit veilig binnen de kantellijnen van de fiets en hebt goed overzicht in het verkeer. Ze sturen en rijden zeer comfortabel en ze zijn er in diverse varianten met zadels of met zittingen met rugleuningen en armsteunen. Verkrijgbaar in verschillende modellen o.a. Solo, Duo of Quatro.



### 4WIELER SOLO SUPPORTFIETS OPKLAPBAAR

4Wieler Solo Supportfiets dient ingevouwen ook als loophulp en past door elke deur (66cm breed)



**ONLINE EVENT | 28 OKTOBER 2020**

# **BCM EN CRISISMANAGEMENT: WAT WAS UW PLAN B?**

Bent u verrast door de impact van de coronacrisis op uw organisatie? Was u voorbereid op een dergelijke crisis, of heeft u (compleet) de controle verloren? En vraagt u zich af: Als ik het anders had aangepakt, had ik dan schade aan mijn business kunnen voorkomen?

We hebben aan den lijve ondervonden hoe belangrijk een plan B is voor de bedrijfscontinuïteit. Met een BCM- en crisismanagementplan weten we hoe we onze business na de crisis weer kunnen voortzetten.

**Zorg dat je er bij bent op 28 oktober en leer van de experts.**

**Meer info: [www.nen.nl/bcmplanb](http://www.nen.nl/bcmplanb)**

De normen en richtlijnen voor Business Continuity Management (ISO 22301) en Crisismanagement (CEN/TS 17091) bieden hulp om deze uitzonderlijke situatie zo goed mogelijk door te komen.

**Kijk hoe u mee kunt doen of koop de BCM-normen op [www.nen.nl/bcm](http://www.nen.nl/bcm)**