

Vokatribune

Een maandelijkse uitgave van
Voka - Vlaams Economisch Verbond
Jaargang 7 - juli 2013
Verschijnt niet in jan. en aug.
Afgiftekantoor: Antwerpen X
Erkenningsnummer: P708123



Vlnr: **Sabine Dehimene** At My Table | **Tine Deheegher** Voka | **Annick De Splenter** Gentse Stadsbrouwerij | **Claire Dilewyns** Brouwerij Dilewyns | **Céline Dirickx** Détail | **Valérie Flohimont** Université de Namur | **Elke Jeurissen** Glassroots | **Nicole Lasseel** M.Power | **Cato Léonard** Glassroots | **Greet Maes** Groep Maes | **Ann Meskens** Boekhandel De Zondvloed | **Katleen Penel** Viabuild | **Carolien Pouleyn** Voka | **Goedele Sannen** Voka | **Sonja Teughels** Voka | **Mieke Van Hecke** VSKO | **Rebecca Ramboer** Protect | **Diane Van Gastel** Walter Van Gastel | **Hildegard Van Ostaden** De Hoppeschuur | **Katja van Putten** Fé Soul Conversation | **Daniëlle Vanwesenbeeck** MasterMail | **Raymonda Verdyck** Go! | **Meredith Vets** Triangis | **Vrouwentongen** Sanseveria

Wij steken energie in onze klanten



Telenet for Business is de B-to-B-divisie van Telenet die zich richt tot bedrijven en overheden. Onze telecomoplossingen gaan van supersnelle en betrouwbare internetverbindingen over security-, hosting- en clouddiensten tot vaste en mobiele telefonie. We steken onze energie in een snelle en betrouwbare dienstverlening. En dat weten onze klanten ten volle te appreciëren.



“De flexibiliteit van in het begin is er nog altijd. Als we een vraag hebben of functionaliteit willen veranderen, reageert Telenet for Business snel en efficiënt.”

Serge Demeulenaere, Chief Network & Telecom Officer Cofely Fabricom

“

Bij problemen kan Telenet for Business meteen reageren. Ik weet dat onze IT in betrouwbare handen is en vertrouw op hen.”

Axel De Coster, zaakvoerder TechniVent



“

We hebben Telenet for Business als een betrouwbare partner leren kennen, die snel meedenkt en onze snel wijzigende behoeften steeds weet in te vullen.”

Jackie Kerckhof, Operations Director Benelux HomeServe



0800 66 066
telenet.be/klantenverhalen

Telenet for **energetic** Business

Straffe madammen. Sinds kort zijn er heel wat terug te vinden op de site www.straffemadammen.com, of via [@ikkejeu/straffemadammen](https://twitter.com/ikkejeu/straffemadammen). Het initiatief ontstond vanuit de vaststelling dat vrouwen minder gevraagd worden als spreker of voor raden van bestuur. Elke maand komen de straffe madammen samen voor een twunch (twitterlunch) om daar wat aan te doen. Op vrijdag 21 juni was dat bij Sabine de Bethune, voorzitter van de Senaat: 'Amper 18 jaar geleden moesten vrouwelijke bodes in de Senaat een rok dragen, vandaag is 40 procent van de senatoren een vrouw'.

INTRO 3



Vrouwelijke (on)macht

Uit recent onderzoek blijkt dat in België één zelfstandige op drie vrouw is. Hiermee doen we het iets slechter dan het Europees gemiddelde (34,4 procent). De meesten zijn tevreden met deze keuze maar 66 procent van de onder-vraagden zegt dat ze er niet in slagen om carrière en privéleven met elkaar te combineren.

Er is nog veel werk aan de winkel. Het aantal vrouwelijke ondernemers moet stijgen. Punt. Als vrouwelijke ondernemer, die haar eigen kmo letterlijk vanuit de garage uit de grond heeft gestampt, heb ik eerlijk gezegd een goeie verstandhouding met mijn mannelijke collega's. Ik geloof dus ook niet in al die goed-bedoelde feministische initiatieven waarbij vrouwen vooral elkaar proberen te overtuigen van hun strijd voor meer gelijkheid.

Drie aandachtspunten waaraan volgens mij wel gewerkt moet worden als we meer vrouwen aan de top willen:

1. Aarzelend talent ontplooiën

In Nederland werd onlangs aangetoond dat de helft van de vrouwelijke ondernemers niet wil groeien. Hoe komt dit toch? De meeste vrouwelijke ondernemers bulken van het talent, maar ze zijn bang om het uit te spelen. Vrouwen missen misschien wat coaching, maar ze missen vooral vertrouwen. Ze stellen zich steeds de prangende vraag: "Ga ik mijn gezin niet benadelen als ik mijn droom wil realiseren?" Ze haken sneller af door de mogelijke financiële risico's voor het gezin.

2. Meer assertiviteit

Succesvol ondernemerschap vraagt voortdurend actie. Je moet je ideeën naar buiten brengen en daar een hele goeie prijs voor durven te vragen. Vrouwen moeten durven meer risico's te nemen. En ze moeten zakelijker zijn, vaak hebben vrouwen te veel schroom om aan hun commercieel belang te denken. Ze vrezen dat de relatie met een klant of collega daarvoor zal inboeten. Vrouwen zijn veel gevoeliger voor afwijzing. Indien de zaken iets minder goed gaan, zullen ze meer twijfelen. En dat bevordert het zakendoen niet.

3. Dromen van succes

Er zijn in België te weinig vrouwelijke rolmodellen voor succesvol ondernemerschap. En ze staan ook te ver van ons af. Wij missen de Amerikaanse voorbeelden, zoals Meg Whitman, CEO van HP, Irene Rosenfeld, CEO van Mondelez International of Marissa Mayer, CEO van Yahoo. Vrouwen die meisjes doen

dromen van succes en leiderschap en die bovendien best gewone, aardige vrouwen en moeders zijn, net als wij allemaal.

Vrouwen moeten meer profiteren van hun natuurlijke voordelen. Vrouwen zijn keien in relaties, in authenticiteit. Sociale media zijn ons aangeboren. Vrouwen zijn ook enorm leer- en nieuwsgierig en vaak empathischer dan hun mannelijke collega's. Ze begrijpen de klanten beter en kunnen hier een enorm voordeel uit halen.

“Laat ons een gezonde diversiteit creëren”

Dus, dames en heren, laat ons meer profiteren van wat ons bindt. Laat ons een gezonde diversiteit creëren die automatisch leidt tot een verrijkt economisch model. We zullen er allemaal wel bij varen.

En intussen veel leesplezier met deze special vol straffe madammen.

Daniëlle Vanwesenbeeck
CEO van MasterMail
Vrouwelijke ondernemer van het Jaar 2012



Inhoud

4 IN HET NIEUWS

6 DUBBELINTERVIEW

Mieke Van Hecke en Raymonda Verdyck over onderwijs

8 HIDDEN CHAMPION

Protect mikt op niche

9 BLIKVANGER

Groep Maes werkt op hoog niveau

10 DE VEERKRACHT

Van kmo tot netwerk

11 BRIGHT & YOUNG

12 INTERVIEW

Een kijk op dingen

13 HOE ZOU HET NOG ZIJN MET

De vrouwentong

14 BIERVROUWEN

16 DOSSIER PENSIOENEN

18 COACHENDE VROUWEN

20 EX-CHANGE IN MALAWI

21 HET RECEPT VAN DECOCK

22 AGENDA

23 PROSIT



Result driven HR
Structurele partner van Voka

Vokatribune geeft het woord aan vier adviseurs van het Voka-kenniscentrum. Met Carolien Pouleyn praten we over klimaat, met Sonja Teughels over jeugdwerkloosheid. Tine Deheegher vertelt waarom een hervorming van de distributienettarieven nodig is en Goedele Sannen legt uit waarom een oplossing voor de 'missing links' zo belangrijk is.

Te veel richtingen leiden niet naar werk

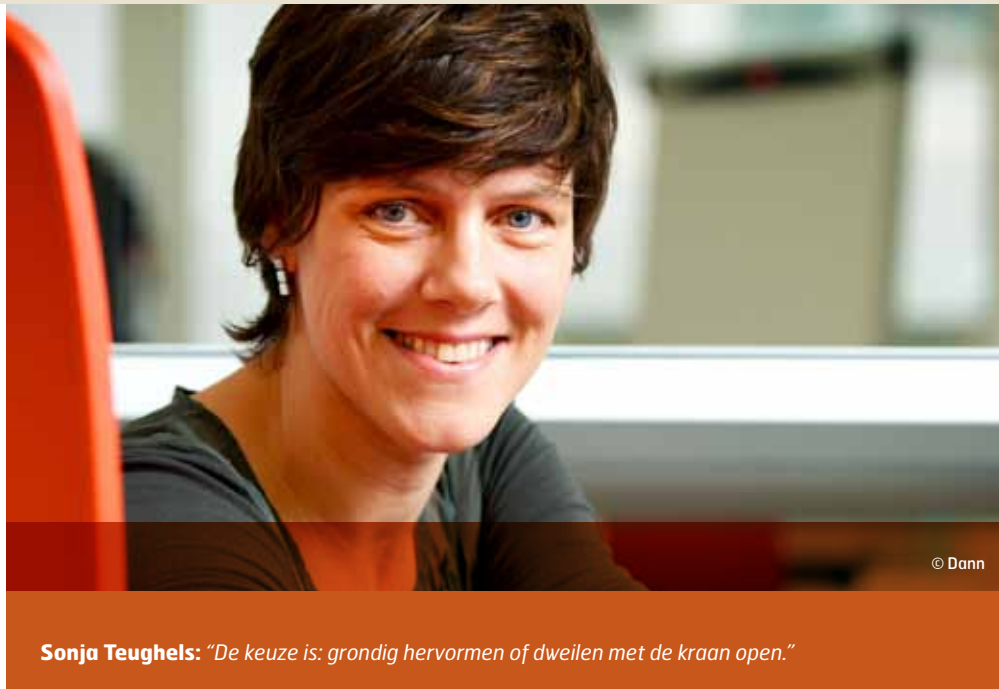
Zo reikhalzend jongeren uitkijken naar hun diploma, zo teleurgesteld kunnen ze zijn bij de zoektocht naar een baan. Een op de vijf jongeren in ons land heeft geen werk. Sonja Teughels, adviseur arbeidsmarkt bij Voka: “Als we zien dat verschillende richtingen amper naar werk leiden, moeten we ze grondig hervormen.” **Frederik Meulewaeter**

Sonja Teughels: “De werkloosheidsgraad in de eurozone heeft in april een record bereikt van 12,2 procent. Griekenland en Spanje zijn er nog altijd het slechtst aan toe. Volgens de laatste cijfers piekte de werkloosheid respectievelijk op 27 en 26,8 procent. In België bedroeg de werkloosheidsgraad in april 8,4 procent. De jongerenwerkloosheid lag op 19,6 procent.” De jongerenwerkloosheid is dus veel hoger dan de globale werkloosheid. “Het onder-

wijs- en activeringsbeleid is zeer belangrijk en daar zitten de elementen voor bijsturing”, zegt Teughels.

Onderwijshervorming

“Het secundair onderwijs is onvoldoende afgestemd op de arbeidsmarkt. Bovendien moet het aanbod van driehonderd studierichtingen kleiner en overzichtelijker.



Jongeren én hun ouders hebben recht op informatie zodat ze een gerichte studiekeuze kunnen maken. Dat dit helpt, blijkt uit de schoolverlatersenquête van de VDAB.” De keuze is: grondig hervormen of dweilen met de kraan open. Nu doen we vooral dat laatste. Dat is tijdrovend, duur en inefficiënt in vergelijking met een preventieve aanpak. Een hervorming van het onderwijs moet bijdragen tot een betere aansluiting van de volgende generatie schoolverlaters op de arbeidsmarkt. “We moeten ook inzetten op kwalificaties en werkervaring. De individuele beroepsopleidingen en instapstages kunnen hier toe bijdragen”, stelt Teughels.

Staatshervorming

Dat de staatshervorming de controle op werklozen overhevelt van de RVA naar de VDAB, vindt Teughels een goede zaak. “Maar de regels blijven federaal, wat ons belet om de spelregels te herzien. Met de staatshervorming zal Vlaanderen wel bijkomende middelen krijgen die we anders kunnen aanwenden. Zo kan Vlaanderen met het budget van de gesubsidieerde tewerkstelling meer inzetten op activerend beleid. Het grote beleidsdebat over deze en andere instrumenten verwachten we echter niet meer voor de verkiezingen.”

Los het capaciteitsprobleem van onze wegen op

We staan gemiddeld 59 uur per jaar in de file. Ons land scoort zo een bedenkelijk Europees record. Goedele Sannen, Voka-adviseur logistiek en mobiliteit, weet hoe dat komt: “We hebben duidelijk een capaciteitsprobleem. Een keten is maar zo sterk als haar zwakste schakel.”

“Eén van de oplossingen ligt in de uitbreiding van de infrastructuur”, vertelt Sannen. “Investeren in slimme technologieën als optimalisatie van het gebruik van de bestaande wegeninfrastructuur zijn niet voldoende. Daarnaast verdienen ook investeringen in infrastructuur voor vervoer per spoor en over het water meer aandacht, willen we een logistieke topregio blijven.”

Missing links

Het Ruimtelijk Structuurplan Vlaanderen en het Mobiliteitsplan Vlaanderen sommen vijftientig zogenaamde ‘missing links’ en twee belangrijke knelpunten op: Antwerpen en

Brussel. “Daarvan zijn slechts zes missing links opgenomen in het Vlaams regeerakkoord, en dan nog met een flauwe formulering: ze moeten voor de volgende verkiezingen in uitvoering zijn. Maar zelfs dat zal men niet halen.”

“Alleen de noordelijke wegontsluiting van Brussels Airport is gerealiseerd. Twee dossiers zijn in uitvoering: de Kempense Noord-Zuidverbinding en de realisatie van de zuidelijke tak van de R4 rond Gent. Voor de N60 in Ronse moet men het milieueffectenrapport nog goedkeuren en vervolgens het ruimtelijk uitvoeringsplan vastleggen.” Voor de A11 Havenrandweg hoopt men op een start van de werken in het najaar 2013. De realisatie van de Noord-Zuidverbinding in Limburg ligt

stil door een beslissing van de Raad van State, die het gewestelijk ruimtelijk uitvoeringsplan vernietigd heeft. “Dat terwijl dit dossier al veertig jaar aansleept.”

Naast deze zes missing links in het Vlaams regeerakkoord, dringt Voka aan op een versnelde aanpak van andere prioritaire missing links. Sannen: “De Oosterweelverbinding, de Brusselse Ring en de Limburgse Noord-Zuidas zijn essentieel als we onze rol als logistieke topregio willen behouden. Ons vervoerssysteem voor de Vlaamse economie faalt gewoon te vaak. Dit dreigt bovendien potentiële investeerders af te schrikken en de economische groei af te remmen. We moeten vooruit.”



Goedele Sannen: “Slechts één missing link is tot nu toe gerealiseerd.”

Distributienettarieven moeten lager

“Met de zesde staatshervorming heeft de Vlaamse overheid de kans om bepaalde kosten uit de distributienettarieven te halen en zo de energiefactuur van alle verbruikers te laten dalen”, zegt Tine Deheegher, adviseur milieu en energie bij het Voka-kenniscentrum. “Die kans moeten we grijpen.”

Distributienetbeheerders hebben vandaag hoge kosten waar ze zelf geen vat op hebben. Dat komt door de openbare dienstverplichtingen die de Vlaamse overheid oplegt. Zo zijn ze verplicht om certificaten te kopen aan een minimumprijs, budgetmeters te plaatsen of te sensibiliseren rond rationeel energieverbruik. “Deze kosten worden verrekend in de distributienettarieven op de elektriciteitsfactuur. Distributietarieven maken nu al 44 procent uit van de totale elektriciteitsprijs. De openbare dienstverplichtingen nemen daarvan veertig procent voor hun rekening”, vertelt Deheegher. Door hoger dan verwachte kosten en een lager dan verwachte afname door terugdraaiende tellers, gedaalde economische activiteit en hogere energie-efficiëntie, zouden de distributienettarieven

moeten opgetrokken worden om de kosten te dekken. Die zijn momenteel echter bevroren en ze worden niet tussentijds aangepast. De verliezen stapelen zich dus op. Deheegher: “Op korte termijn is de bevroering misschien positief, maar op lange termijn is het nefast omdat men de kosten doorschuift naar de toekomst. Dit is pure cosmetica, maar het is geen structurele oplossing. Er wacht ons een onvermijdelijke tariefschok wanneer de tarieven ‘ontdooien’ en de opgebouwde tekorten doorgerekend moeten worden. Voor ondernemingen moet net het omgekeerde gebeuren: de tarieven moeten dalen.” “De oplopende kosten ondermijnen steeds meer de competitiviteit van ondernemingen en de koopkracht van gezinnen”, meent Deheegher.



“De ecologische en sociale opdrachten die netbeheerders van de Vlaamse overheid krijgen, worden idealiter betaald via de middelen van de overheid en niet via de factuur van de verbruiker.”

Met de zesde staatshervorming dient zich een opportuniteit aan. De distributienettarieven worden een Vlaamse bevoegdheid. “De

Vlaamse regering moet niet afwachten maar nu een hervorming van de distributienettarieven voorbereiden en bepaalde kosten uit de tarieven tillen”, besluit ze. “Dat is een kans die we niet mogen laten liggen.”

Nood aan een evenwichtig klimaat- en energiebeleid

De Europese Unie wil tegen 2020 de uitstoot van broeikasgassen en het primaire energieverbruik met twintig procent terugdringen en het aandeel hernieuwbare energie tot twintig procent optrekken. “De focus lag daarmee te weinig op bevoorradingszekerheid en competitieve prijzen. Dat is nochtans belangrijk voor de concurrentiekracht van onze bedrijven”, meent Carolien Pouleyn, adviseur milieu en energie bij Voka. **Frederik Meulewaeter**

De Europese Unie is momenteel haar energie- en klimaatbeleid aan het herdenken. De afgelopen decennia ondervonden de ondernemingen al duidelijk de gevolgen van het Europees beleid. Er werden allerlei beleidsinitiatieven genomen om de bovenstaande doelstellingen te kunnen realiseren. Er werd een groenestroombeleid met groenestroomcertificaten in het leven geroepen om de doelstelling voor hernieuwbare energie te halen. En om het energieverbruik te laten dalen, werkte de EU allerlei reguleringen uit: onder meer voor ecodesign en energieprestatie-reglementering voor residentiële en niet-residentiële gebouwen.

“Vlaanderen heeft een te sterke focus gelegd op de inzet van groene stroom waardoor de globale energiefactuur voor de ondernemingen sterk gestegen is”, vertelt Pouleyn.

“Een bijsturing van het Vlaams en Europees energiebeleid – dat de doelstellingen oplegt – is noodzakelijk om de energieprijzen te doen dalen zodat de concurrentiekracht van onze ondernemingen opnieuw kan toenemen.”

“Het energiebeleid moet evenwichtig zijn. Er moet evenveel aandacht gaan naar de energieprijzen, de bevoorradingszekerheid als de duurzaamheid van de energieproductie.

De impact van die eerste componenten is de afgelopen jaren uit het oog verloren”, aldus Pouleyn.

Ze verduidelijkt nog dat Vlaanderen noch de Europese Unie het klimaatprobleem zullen kunnen oplossen met geïsoleerde acties. “Deze acties zullen een zware negatieve impact hebben op de Europese industrie. De EU moet dus streven naar gelijkwaardige engagementen van niet-EU-landen. Het nieuwe klimaatactieplan van Amerikaans president Barack Obama is alvast een stap in de goede richting. Hopelijk volgen daarna de andere grote vervuilers.”



Carolien Pouleyn: “Ons energiebeleid moet evenwichtiger zijn.”

Mieke Van Hecke, ‘Guimardstraat’ en Raymonda Verdyck, ‘GO!’

De lessen van de toekomst

“Ik voelde me eventjes commandant van de brandweer. Overal brandjes gaan blussen”, zegt

Mieke Van Hecke, topvrouw van de katholieke onderwijszuil VSKO. “Het was een woelige periode.

Dat het onderwijsdebat op die manier gevoerd werd, daar keken we toch van op”, bevestigt Raymonda

Verdyck, topdame van het Gemeenschapsonderwijs. Maar ze zijn akkoord. Nu de Vlaamse regering

het eens is over de onderwijshervorming, moet het echte werk beginnen: de organisatie van het

onderwijs van de toekomst. **Tom Demeyer & Erik Durnez**

Juli. Zomervakantie. Op de speelplaats van de gemiddelde secundaire school in Vlaanderen hangt dezer dagen een vreemde stilte. In de hele onderwijswereld zijn de activiteiten voor een aantal weken op een heel laag pitje teruggevallen.

Dat was enkele weken geleden, eind mei-begin juni, nog even anders. Toen woedde er zowaar een minischoolstrijd. Niet in het schoolgebouw, gelukkig, wel in het Vlaams parlement – en in de Vlaamse media. Moest die aangekondigde hervorming van het secundair onderwijs er echt komen?

Het werd een gepolariseerde discussie. De advocaten pro wezen op de problemen van de ongekwalificeerde uitstroom, het gebrek aan technische vorming, de terugval van een aantal parameters in de internationale vergelijkingen. Het was tijd voor actie. De tegenstanders hadden het over nivellering, experimenten, risico’s, oude wijn in nieuwe zakken. Het compromis in de Vlaamse regering werd een hervorming in fases. “Het had wat meer mogen zijn”, zegt Raymonda Verdyck, “maar goed, het is een start.” Zo denkt ook Mieke Van Hecke er over.

Mieke Van Hecke:
“We gaan de nieuwe etiketten wel degelijk een nieuwe invulling geven”

Onderwijszuilen

De twee dames staan aan het hoofd van de twee grote overkoepelende onderwijsorganisaties. Mieke Van Hecke leidt wat in de volksmond de ‘Guimardstraat’ wordt genoemd. Formeel is ze directeur-generaal van het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs (VSKO). Raymonda Verdyck leidt wat in de volksmond nog vaak het ‘Rijksonderwijs’ heet, maar wat al in 1989 tot ‘GO!’ werd herdoopt, het gemeenschapsonderwijs. In het recente debat waren ze allebei voorstanders van de hervorming. “We hebben duidelijk een verschillende inspiratie”, zegt Mieke Van Hecke. “Maar we hebben wel dezelfde doelstelling.” Daar is Raymonda Verdyck het helemaal mee eens. “Onze fundamentele opdracht is om mensen zich volwaardig te la-

ten ontplooiën. Niet alleen kennis en kunde, maar ook maatschappelijke verantwoordelijkheid en cultuur.” Ze leiden dan wel de twee grote onderwijszuilen, formeel zijn hun taken en mandaten absoluut verschillend. Mieke Van Hecke: “Het VSKO is een koepelorganisatie. De scholen zijn de inrichtende macht, niet wij. Wij zitten in een ondersteunende en dienende rol. Wij hebben dus geen formele macht. We kunnen alleen vanuit onze deskundigheid gezag opbouwen en zo scholen overtuigen en meenemen. We luisteren naar hun voorstellen, we verdedigen die op beleidsvlak, en we vertalen de beleidsbeslissingen vervolgens terug naar de achterban. Niet meer, niet minder.”

Voor GO! ligt dat anders. GO! is bij Vlaams decreet de inrichtende macht van het ge-

meenschapsonderwijs, het heeft dus een aantal wettelijke bevoegdheden toegewezen gekregen. Raymonda Verdyck: “We zijn geen koepel, maar een net. Maar de facto werkt het toch vaak parallel aan wat Mieke vertelt. Er is veel en getrapt overleg met de scholen. We voeren beleidsvoorbereidend overleg, en we koppelen achteraf terug naar het onderwijsveld. En dat lukt goed. Scholen zien de meerwaarde in van de helikopterview.”

Hoe kijken jullie terug op die discussie over de hervorming?

Raymonda Verdyck: “Een woelige periode. Iedereen ligt wakker van het onderwijs. Maar het recente debat ging over tegenstellingen en oneliners. Als onderwijsverstrekker vonden we het jammer dat het debat op deze manier werd gevoerd. De media waren blijk-



baar voortdurend op zoek naar antithese, en ze vonden altijd wel iemand die daarin mee wou spelen.”

Mieke Van Hecke: “Terwijl we goed beseften dat de beslissing moest vallen, want anders zouden we niet één, maar honderd stappen achteruit zetten. Ook vreemd dat er zoveel controverse was, want er was een lange periode van reflectie geweest over teksten en voorstellen. Voor het eerst in lange tijd was er ook een continuüm in beleid over verschillende legislaturen heen. En er was een bevraging geweest, getrapt, in heel het schoolsysteem. Maar natuurlijk is het onmogelijk om 120.000 mensen direct te betrekken bij de ontwikkeling van een visie.”

Verdyck: “Goed, de beslissing is gevallen en ik kan me vinden in het akkoord. Het had iets sterker mogen zijn, maar ik heb begrip voor de geleidelijkheid. Het is de start van een hervormingspad.”

Vooral in het ASO, het ‘algemeen’ secundair onderwijs, zie je nogal wat ongelukkige reacties. Meer dan in ‘technisch’ of ‘beroeps’.

Van Hecke: “Dat horen we ook. Vaak krijgen we reacties in de zin van: ‘De problemen situeren zich in het TSO en het BSO, grijp daar dan in en laat het ASO met rust’. Dat is natuurlijk onzin, want ook het ASO staat voor groeien-de problemen. Ook daar gaat de middelmoot erop achteruit, zo zal je binnenkort zien in de nieuwe OESO-cijfers. We moeten tijdig ingrijpen, niet als het vijf voor twaalf is.”

Verdyck: “Het grote probleem blijft dat ouders hun kinderen ten allen prijze zo lang mogelijk naar het ASO willen sturen. En dat gaat vaak ten koste van die kinderen.”

Van Hecke: “Wat is het grote probleem?

Een veel te grote groep jongeren slaagt niet in het onderwijs. Ze stromen uit, zonder diploma, zonder motivatie. Het is onze plicht om ook die mensen een toekomst te geven. Bovendien moeten we ook het probleem oplossen van de veel te lage instroom in wetenschap en techniek. En die zit ingebakken in de huidige schoolstructuur.”

Verdyck: “We merken dat, als je de kans krijgt om dat verhaal te brengen, de meeste mensen wel mee zijn met die hervorming.”

Visie

Ze is nu goedgekeurd, die hervorming. Wat nu?

Verdyck: “We gaan eerst en vooral bij de scholen verduidelijken wat de visie is, en dan gaan we praten over de implementatie. Een aantal scholen is trouwens al bezig in de goede richting. Er zijn al heel wat mooie projecten geweest, bijvoorbeeld in de experimenten met de proeftuinen. We gaan dus moeten kijken wat dat betekent: de brede eerste graad, de flexibele leerlijnen... Wat werkt er en wat niet? Hoe het aanbod hervormen?”

Van Hecke: “Precies. Eerst de visie duidelijk maken, en dan zien hoe we het huidige aanbod omzetten in de matrix. We gaan de nieuwe etiketten wel degelijk een nieuwe invulling geven. Wat moet er in die brede vorming komen, bijvoorbeeld? Dat is een maatschappelijk debat waard. Ik denk dan: we moeten jonge mensen ook maatschappelijk vormen, sociale vaardigheden bijbrengen. We zijn veel te veel opgeschoven naar het strikt nuttige, naar het markteconomische.”

Verdyck: “De idee dat de school mensen moet klaarstomen voor job A, B of C, die is mijns in-

De visie van Voka op onderwijs

- We moeten denken vanuit de kracht van leerlingen
- Alle richtingen in één school maken bruggen mogelijk
- Leerlingen moeten kunnen opklimmen in plaats van afzakken
- Bedrijven kunnen helpen met de aanbidding van praktijkervaring
- Schoolverlaters en leerlingen zijn welkom bij bedrijven om werkervaring op te doen

Raymonda Verdyck: “Het recente onderwijsdebat ging over tegenstellingen en oneliners”

ziens compleet voorbijgestreefd. We moeten de brede vorming geven, talenten ontwikkelen waar mensen zich misschien zelf nooit van bewust waren. Kritisch vermogen meegeven.”

Van Hecke: “Ook zingeving is een component die we moeten herwaarderen. Waarden meegeven. Solidariteit, bijvoorbeeld. Dat is een concept dat toch niet altijd evident is. Maar je ziet dat het werkt. Ik zie bij jonge mensen een grote bereidheid om in te zetten op waarden, eens je ze erop appelleert. Ik zag onlangs een kleuterschool, waarvan de binneninrichting helemaal gemaakt was door jongeren van de afdeling hout en bouw. Dat was hun eindwerk, en ze waren er geweldig fier op.”

Hoe kijkt u naar de schoolwereld?
Verdyck: “Je ziet toch dat ze sterker worden in beleidvoerend vermogen. Ze praten met elkaar, je ziet clusters ontstaan die elkaar versterken. Terwijl je vroeger zag dat er hooguit eens een individuele leerkracht ondersteuning kreeg, zie je nu overleg op directieniveau.”

Van Hecke: “Absoluut. Je ziet een grotere deskundigheid in de scholen. Twintig jaar geleden hing de schooldirectie bij ons aan de telefoon telkens er een brief van de administratie binnenviel. Nu gaan ze samenzitten om te kijken wat de implicaties zijn. Professionalisering, dus. En dat is nodig, want er komen zoveel vragen af op de schoolwereld.”

Gedrevenheid

Merkt u veranderingsmoeheid, of weerstand tegen verandering?

Verdyck: “Integendeel. Ik zie veel innovatie in de scholen, ze trachten de dingen boeiend te houden. Er is veel wil tot verandering. Maar, natuurlijk, in één keer de hele organisatie van het onderwijs veranderen, dat blijft een moeilijke oefening. Dan staat de school op zijn kop, en dat heeft niemand graag.”

Van Hecke: “Er is zeker terughoudendheid om te experimenteren, om dingen te veranderen, zo lang het niet zeker is dat wat nu goed is ook zal worden behouden. We werken tenslotte niet met producten, maar met kinderen.”

De schoolhervorming in negen punten

- Geen hiërarchie meer in de studierichtingen
- Een eerste graad met een breed en identiek basispakket van 27 uur, en vijf variabel in te vullen uren
- Mogelijkheid van bijkomende pakketten om sterke leerlingen uit te dagen of zwakke te ondersteunen
- Een eerste keuze is mogelijk op 13 of 14 jaar
- Vanaf de tweede graad zijn er domeinen, zoals wetenschap & techniek, taal & cultuur, economie
- Scholen kunnen desgewenst inzetten op één domein
- Binnen elk domein zijn er ‘doorstroomrichtingen’ (voor wie later wil verder studeren) en ‘arbeidsmarkttrichtingen’ (voor wie meteen aan het werk wil)
- Het aantal studierichtingen wordt drastisch beperkt
- De nieuwe structuur wordt geëvalueerd in 2016



Mieke Van Hecke en Raymonda Verdyck: “Het had wat meer mogen zijn. Maar goed, het is een start.”

8 HIDDEN CHAMPION

Rebecca Ramboer, Protect

Familiale verzekeraar blijft mikken op niche

Verzekeringsmaatschappij Protect is in ons land met een aandeel van twee derde marktleider voor de verzekering van de beroepsaansprakelijkheid van architecten en ingenieurs. Dat blijft ook in de toekomst de ruggengraat van de onderneming, zegt CEO Rebecca Ramboer. “We zullen pas nieuwe niches aanboren als we daarvoor de kennis in huis hebben, of als we kunnen samenwerken met partners die de knowhow hebben.” **Erik Durnez**

Protect is de enige familiale verzekeringsmaatschappij die ons land rijk is. De onderneming werd bijna een kwarteeuw geleden opgericht door Ides Ramboer, die in Lichtervelde een makelaarskantoor had. In twintig jaar tijd groeide het uit tot een groep met 45 medewerkers en een incasso van dertig miljoen euro. Het is nu gevestigd in hartje Brussel, in een modern pand met een verrassend groene inkom. De familie Ramboer is nog altijd meerderheidsaandeelhouder.

Drie jaar geleden nam Rebecca Ramboer, tweede generatie, de fakkel over. Sindsdien leidt ze Protect samen met haar man, Christophe Roelandt. En het gaat uitstekend, zegt de topvrouw. “In 2012 kenden we een behoorlijke groei. 2013 wordt allicht wat moeilijker.”

Defensief

Drie elementen bepalen het resultaat van een verzekeringsmaatschappij: het incasso, het technische resultaat (zeg maar: de schadegevallen) en het financieel resultaat. “Het incasso zal dit jaar niet veel stijgen”, denkt de CEO. “Premies worden berekend op basis van de honoraria van de klanten in het jaar voordien. En voor architecten was 2012 niet zo’n goed jaar.” In het technisch resultaat is ze vrij gerust. “In het verzekeringsvak zegt men altijd dat bij crisis de schadeclaims toemen. Maar dat is niet wat wij voelen.”

En het financieel resultaat? “We beschikken over een financiële portefeuille van vier à vijf keer de premie-incasso. Logisch, want een schadeclaim afwikkelen duurt makkelijk zeven of acht jaar. En de afwikkelingsduur van een verzekeringsjaar loopt soms op tot dertig jaar en meer. We hebben pas recent ons allereerste boekjaar, 1991, definitief afgesloten.”

Maar Protect belegt die portefeuille defensief: vooral lineaire obligaties en wat vastgoed. “Bij de huidige marktontwikkeling betekent dat allicht een wat lager rendement.”

Beroepsaansprakelijkheid

De verzekeraar heeft vandaag twee businesslijnen. Er is de beroepsaansprakelijkheid voor vrije en intellectuele beroepen. En er zijn de bouwtechnische verzekeringen. Verzekering van architecten is zonder meer de ruggengraat van het bedrijf. “De kennis van dat vak zit binnen onze muren”, zegt Rebecca Ramboer. “Van onze veertig medewerkers – directie niet inbegrepen – is de helft bouwkundig ingenieur en jurist, met een doorgedreven kennis van bouwrecht en verzekeringsmaterie.” De strategie is om de goede positie in die niche ook uit te breiden naar andere, verwante deelsegmenten zoals energiedeskundigen, landmeters of veiligheidscoördinatoren. “Maar we gaan niet starten met het onderschrijven van risico’s waarvan wij de kennis niet in huis hebben”, zegt de topvrouw. Protect gaat heel ver in de service. “We pro-

“Groeï is nodig, rendabele groei”

beren onze klanten echt te volgen. We geven seminars, publiceren bulletins. Onze studiedienst geeft klanten gratis juridisch advies bij contracten of bij problemen op de werf. We werken voortdurend aan onze kennisbibliotheek. Dat is ons concurrentieel voordeel.”

De tweede businesslijn is de technische verzekering in de bouw. Ramboer: “Aannemers zijn niet verplicht om hun beroepsaansprakelijkheid te verzekeren. Bouwheren die dat risico willen indekken, kunnen dus een verzekering ABR (‘alle bouwplaatsen risico’) afsluiten.” Dat is een groeiende markt.

Buitenland

Eigenlijk is er nog een derde lijn: nicheverzekeringen die een technische knowhow vereisen. “We hebben begin dit jaar bijvoorbeeld



Rebecca Ramboer: “Van onze medewerkers is de helft burgerlijk ingenieur of jurist.”

een nieuw product ontwikkeld, de i-Warranty, een garantiepolis die kmo’s, fabrikanten, leverancier of importeurs van elektronische, elektrische of mechanische apparaten kunnen afsluiten om hun fabrieksgarantie in te dekken.” De commercialisering daarvan is onlangs gestart.

En wat met internationalisering? “Elke markt is verschillend, je moet dus kunnen samenwerken met een partner die de markt kent.” In Luxemburg is dat uitstekend gelukt. “We hebben samen met Lalux Assurances de joint-venture Aprobato opgestart, voor architecten. Wij brengen de technische kennis

in, zij de kennis van de lokale markt. De start was niet eenvoudig, maar nu draaien we een mooie omzet.”

En hoe ziet ze de toekomst? “Groeï is nodig. Rendabele groei. Niet te snel, met de markt mee. En op eigen middelen. Onze winst reserveren we voor de toekomst. Ook onze aandeelhouders kijken naar de lange termijn.”



BLIKVANGER 9

Greet Maes, Groep Maes

Werken op hoog niveau

Elke dag rond één uur ‘s middags wordt het bord schoongeveegd.

De magneetjes opzij, de nieuwe planning voor de volgende dag.

Welke machines zijn er beschikbaar? Welke machinisten? Wie heeft welke kwalificatie, welk toegangspasje? “Kranen en hoogwerkers verhuren, het is een business geworden van dag op dag”, zegt Greet Maes. “En dat is de jongste jaren alleen maar toegenomen.” **Erik Durnez**

Greet Maes leidt nu in Pulle drie bedrijven uit de familiale groep: Montaco en Maes Hoogwerkers, de verhuurbedrijven die gespecialiseerd zijn in de verhuur van kranen en hoogwerkers, en Maes Elektro, dat elektriciteitspalen zet en leidingen aanlegt in opdracht van de nutsmaatschappijen. Greet Maes doet dat samen met twee broers en met haar echtgenoot, en met op de achtergrond de steun van haar ouders. “Dat zijn onze grootste supporters”, zegt ze.

Driehonderdientien mensen telt de groep ondertussen, en ze werken over heel het land. “Steeds meer internationaal, trouwens”, zegt Greet Maes. “Frankrijk en Nederland: dat zijn groeimarkten. Onderhoud van windmolens, bijvoorbeeld. Een goede job, die ook lucratief is voor de medewerkers. Voor dat type werk vinden we altijd wel mensen die wat avonturiersbloed in de aderen hebben. Voor de rest blijft het, zoals overal, steeds zoeken naar goede medewerkers.”

Feest

De koepel boven de groep is Maes International, maar het verhaal klinkt als een business case van bij ons. Vader Albert Maes startte zijn carrière op een sleepboot in de Antwerpse haven. De vele wachttijden die hij had, vulde

hij op met herstelwerken. Hij was elektricien van vorming, hij herstelde dus wasmachines en televisietoestellen. Later maakte hij daar zijn vaste job van. Tot de concurrentie van de grote ketens zijn business aantastte. Dan kochten hij en zijn vrouw een bedrijfje van feestverlichting. “Ik weet het nog goed”, vertelt Greet Maes. “Op de hoogdagen was dat lampen in- en uitdraaien in de huiskamer.” Vader kocht zich, om de verlichting makkelijker en sneller te kunnen aanbrengen, een hoogwerker. Een gigantische investering, toen: hij moest er de gezinswoning voor in hypotheek geven. Maar feestverlichting is een seizoensproduct bij uitstek: november tot februari. En dus verhuurde vader Maes zijn hoogwerker de rest van het jaar.

De zaak nam snel uitbreiding. Maes ging met zijn hoogwerkers ook voor de elektriciteitsbedrijven werken: infrastructuur aanleggen. En toen het toenmalige Ebes een aantal onderhouds- en infrastructuurwerken wou outsourcen, nam de groep in Pulle die graag voor zijn rekening. Zo ontstond Maes Elektro, nu goed voor honderdtachtig medewerkers.

Stap voor stap

“Mijn vader heeft altijd gezegd: geen kinderen in het bedrijf”, zegt Greet Maes. Ze ging

dus toegepaste economie studeren in Diepenbeek, en ze solliciteerde bij een grootbank. Maar net voor ze daar kon beginnen, kreeg ze een vraag van thuis. “Vader had een klein bedrijfje dat kranen verhuurde, een nevenactiviteit van de hoogwerkers, overgenomen. De man die dat leidde, had ontslag genomen, hij wou een frituur beginnen. Of ik niet even kon depanneren, zo vroeg mijn vader. Ik wou dat wel doen. Maar ik ben nooit meer weg geraakt.”

Ze startte bij Montaco, drie arbeiders en zichzelf, in 1997. Een jaar later kwam haar broer erbij, nog een jaar later ook haar echtgenoot. En het lukte behoorlijk. “En plots kreeg ik weer een telefoontje van mijn vader. Of we de hoogwerkers er niet bij konden nemen. Want

“Een wekdienst belt ‘s morgens de medewerkers uit bed”

anders zou hij die activiteit aan een derde verkopen.” Dat was geen optie, vond ze. “De synergie met de kraanverhuur was zo groot, dat konden we niet laten gaan.” Dus nam ze samen met haar broers en haar echtgenoot ook Maes Hoogwerkers erbij. De volgende stap klinkt logisch, maar ze vond het toch niet evi-

dent. “In november vorig jaar vroeg vader om ook Maes Elektro erbij te nemen, het installatiebedrijf van elektriciteitswerken. Dat is wel een compleet ander vak. We hebben er over nagedacht, en we hebben het toch gedaan.”

Haar vader is nu 65 jaar, maar hij denkt nog niet aan stoppen. Hij produceert nu ‘krukelpalen’, verlichtingspalen waarvan je het verhaal nog kan navertellen als je er tegen rijdt. Haar moeder doet de administratie van de holding boven de familiale groep. “Voor de rest hebben ze er bewust voor gekozen om operationeel een stapje opzij te zetten”, zegt Greet Maes.

Wekdienst

Ze leidt nu een hectisch leven. Verhuur van machines – hoogwerkers, kranen – is echt een dag-tot-dag-business. “Vandaag plannen we voor morgen. Wie kan welke machine bedienen? Welke machine is gekeurd voor welk land? Wie heeft toegangspasjes voor de petrochemie?” Vaak gaat ze zelf helpen aan het planningsbord. “Het is een heel geregeld. Sommige klanten bellen pas ‘s avonds om vijf uur door welke machine ze de volgende dag nodig hebben. Krijg dat maar georganiseerd. Onze machinisten weten soms pas ‘s avonds

dat ze de volgende ochtend om acht uur in Groningen moeten zijn, of in Lille.” Ze heeft er een call center voor ingehuurd, een wekdienst die haar medewerkers ‘s ochtends uit bed belt. “Zonder dat krijg je het moeilijk voor mekaar.”

Greet Maes: “Wie kan welke machine bedienen? Wie heeft toegangspasjes voor de petrochemie?”

Van klassieke kmo tot netwerk

Katja van Putten staat er weer helemaal na de teloorgang van haar communicatiebureau Fé Soul Conversation. “De kiemen van mijn project zijn er al. De toekomst van onze branche ligt niet bij de gewone bedrijfsstructuur. Dat heb ik geleerd uit mijn Fé-avontuur.” **Bregt Timmerman**

Katja van Putten werkte in de jaren negentig samen met Dettie Luyten voor het communicatiebureau Mercatron. Katja deed de sales, Dettie de productie. Eind 1999 vroegen de eigenaars aan Katja en Dettie of ze geïnteresseerd waren in een overname. “We hadden elk heel erg verschillende profielen, en dat kon wel eens goed werken”, zegt Katja.

En dat deed het, de twee hadden bovenal een gelijkaardige visie, en dat was duurzaamheid en maatschappelijke relevantie. “Ik ergerde me vaak mateloos aan reclamecampagnes gericht op vrouwen. Die sloegen zo vaak de bal mis. Daarom besloten we om een expertisecel ‘Fé’ op te richten. In die cel werd kennis opgebouwd rond maatschappelijk relevante communicatie naar vrouwen.”

geld, vaak zonder resultaat. “We hebben ook te weinig geïnvesteerd in digitale media, en we hebben te laat beslist om mensen te laten gaan. Want er kwam nog werk binnen, alleen waren de budgetten veel kleiner.”

De verantwoordelijkheid woog loodzwaar, het werd vooral werken om de torenhoge personeelskosten te kunnen blijven betalen. 2010 werd afgesloten met verlies. “Ik kon me nog moeilijk concentreren. Ik denk dat ik zeer dicht bij een burn-out stond. Ik was vermoeid, lichamelijk en geestelijk.”

In 2011 maakte Fé voor de tweede keer verlies, de gehoopte switch kwam er niet. Er moesten een paar mensen vertrekken. Katja en Dettie

begonnen te onderzoeken wat er nog mogelijk was om het bedrijf recht te houden. Zoals besparen, op alles wat mogelijk was. Meer mensen ontslaan was geen optie, want dat was hun kapitaal.

Oplossingen

In 2012 liep het verlies hoger op. Het begon Katja en Dettie te dagen dat een klassieke structuur voor een communicatiebureau onhaalbaar was geworden. “Zo’n onderneming moet een netwerk van zelfstandigen zijn die verantwoordelijkheid dragen voor hun acties, mensen met een ondernemersgeest”,

“Investeren in kennis, dat was onze sterkte”

legt Katja uit. Dat was dan ook het voorstel aan de werknemers eind vorig jaar. Alle medewerkers werden uitgenodigd om mee te stappen. En zo geschiedde, iedereen werd ontslagen en belandde in opzeg. Maar toen viel de genadeslag. Twee weken na de beslissing vertrok een grote klant.

Noodgedwongen moesten Dettie en Katja overgaan tot het faillissement in maart dit jaar. “Het moest toen gebeuren, toen de schulden nog te overzien waren.”

Maar de weerslag na het faillissement, volgde niet. “Er was een beslissing genomen, als ik het verhaal achteraf vertel, ervaar ik vooral een groot gevoel van opluchting. Het was een verstandig besluit om op tijd te stoppen.”

De eerste alinea’s van het volgende hoofdstuk van Katja’s carrière werden kort daarna al geschreven. “Ik kreeg snel twee nieuwe opdrachten binnen. En ik ben ondertussen een netwerkorganisatie aan het opzetten,

Dettie zal er ook deel van uitmaken. In het najaar zou die er moeten staan. En de focus blijft liggen op maatschappelijke verantwoordelijkheid.”



Katja van Putten: “Een communicatiebureau moet een netwerk van zelfstandige experts zijn.”



BRIGHT & YOUNG

Vakwerk met een ziel

Een lange reis door India maakte bij Céline Dirickx de creatieveling en ondernemer wakker. De Hasseltse liet haar job als analist varen en spitste zich toe op juwelenontwerp. Geen machinale productie maar ‘hand made’ met respect voor mens en natuur. **Dimitri Cologne, foto Michiel Hendryckx**

Toen Céline haar juwelen voorstelde, was de feedback van vrienden overweldigend. De combinatie van exotisch natuursteen en Europees design viel in de smaak. Niet veel later hield Céline haar concept ‘Détail’ boven de doopvont, het begin van een rollercoaster met hard werken als gemene deler.

Céline Dirickx

Bedrijf: Détail
Business: Juwelenontwerp met respect voor mens en natuur
Thuisbasis: Hasselt
Oprichting: 2009
Droom: Groeien tot buiten de landsgrenzen zonder kwaliteitsverlies
Inspiratie: Oosterse natuurstenen, Europees juwelenontwerp

www.detail-collection.be

Bryo is het startersproject van Voka. BNP Paribas Fortis is stichtend partner. Bryo wordt ook ondersteund door Deloitte Fiduciaire, SD Worx en de Vlaamse overheid (Startersinitiatieven Vlaanderen).

Détaildames

Intussen zit Détail in opwaartse lijn. Voor de verkoop te velde staat een gedreven team van twintig zogeheten ‘détaildames’ in. “Zij organiseren thema-avonden voor potentiële klanten en geven in de eerste plaats pasklaar advies. Geen georkestreerde salespraatjes”, benadrukt Céline.

Klassieke verkoopspraatjes zijn blijkbaar ook niet nodig want de filosofie achter de Détail-juwelen is erg in trek. Ook al moeten consumenten door crisisperikelen de aankoop van luxeartikelen vaak uitstellen. Toch is het concept daar tegen gewapend. “Het klopt dat mensen niet langer duizend euro en meer

besteden aan een juweel. Ze zoeken eerder naar een minder duur alternatief dat toch kwaliteit biedt. Natuurstenen lenen zich daar perfect toe.”

Daarnaast zijn de Détail-adepten ook fan van de artisanale productie en het natuurlijke van de stenen. “Elk juweel is verschillend en dus ook uniek. Dat is hoe langer hoe meer een belangrijk verkoopargument”, zegt de ondernemer.

Dat de start-up hoogkwalitatief vakwerk kan afleveren aan een voordelige prijs, is volgens Céline te danken aan de directe link met de grondstoffen. “Doordat we alles zelf in het Oosten kunnen lokaliseren en ophalen, hebben we geen tussenpersonen nodig en blijft de meerkost beperkt.”

Zeven op zeven

Pril ondernemerschap betekent natuurlijk de klok rond werken. Dat kan Céline Dirickx beamen. Soms sluipt er wel eens twijfel in

de routine van de start-up. “Vaak zijn we ‘s nachts nog druk in de weer met onze juwelensets terwijl we ‘s morgens opnieuw aan de bak moeten”, illustreert ze. “Ook financieel nemen we risico’s. Alles wat we verdienen, gaat terug naar de zaak.”

Toch zweert de Hasseltse bij het ondernemerschap. De afwisseling en veelzijdigheid zijn doorslaggevend en dipjes worden in kansen omgezet. “Wanneer het financieel moeilijk gaat, ben je dubbel zo creatief. Voor onze business is dat een zegen.”

Céline steekt haar ultieme doelstelling niet onder stoelen of banken. Vanuit Limburg wil ze het Détail-concept verankeren in de naburige provincies en zelfs in het buitenland. Ondanks die uitgesproken ambities blijft ze trouw aan de beginwaarden. “Ja, we willen groeien maar niet aan een hels tempo waardoor je de grip verliest op wat echt belangrijk is. Voor ons is dat kwaliteit, zowel fysiek als intrinsiek.”

Ann Meskens, filosofe en ethica

Een kijk op dingen

“Ik heb geen probleem met de dingen. Onthechting?

Dat is niets voor ons. Mensen hechten zich aan hun spullen, ze raken ze aan, ze houden ze vast.

Het zou niet goed zijn om zonder dingen te leven.

Filosofe en ethica Ann Meskens heeft een pragmatische kijk op de wereld, bekend ze. “Maar soms denk ik toch ook: wat gooien we nu weer op de markt? Hoe idioot zijn we weer bezig?” **Erik Durnez**

Ann Meskens studeerde toegepaste ethiek aan de KU Leuven en aan de universiteit van Nice. Ze werkte jaren voor Premisela, de stichting voor Nederlandse vormgeving. Ze schreef boeken over diverse onderwerpen – Jacques Tati, bijvoorbeeld, en design. En nu doet ze halftijds werk voor de Rietveld Academie in Amsterdam.

misch mogelijk? Het is een job voor een kleine groep vaklui. In Nederland gaan verschillende disciplines samen aan de slag voor ontwerpen. Over stadsontwikkeling bijvoorbeeld nemen niet alleen architecten het woord, maar ook maatschappelijk werkers en ethici.” Dat heeft haar per saldo een rotsvaste overtuiging opgeleverd. “Ontwerpers hebben een belangrijke maatschappelijke rol.”

Zondvloed

“Ik hou veel van de dingen”, zegt ze. “Ik hou van de stilte, van het tactiele, van de betekenisdraager, van het geschenk. Vorm, voorwerp en inhoud, het gaat toch samen.” Toch was haar Nederlandse ervaring een *eye opener*. “In ons land staat design vooral in functie van economie: hoe maak je iets moois zo econo-

Ze heeft zelf de inrichting ontworpen van ‘De Zondvloed’, de boekhandel in Mechelen die ze enkele jaren geleden samen met haar echtgenoot Johan Vandenbroucke opzette. In een voormalige meubelzaak, in typische architectuur van de jaren vijftig, vestigden de twee een boekenwinkel met nieuwe uitgaven, tweedehands en ramsj naast elkaar. En met een koffie- en (Wereldwinkel)wijnbar,



Ann Meskens: “Een goede ontwerper beseft dat hij midden in de wereld staat.”

een leeshoek, een toilet. De hele inrichting realiseerde ze met vintage meubelen. “Een prachtig pand, hé”, vindt ze zelf ook. Ze koos voor kleuren die aan de *ifties* herinneren. “Onze klanten zeggen regelmatig: ‘het concept klopt, en het past bij jullie’. Dat is een gigantisch compliment.”

Koopjesgeluk

Boeken zijn haar passie, ethiek en design zijn haar vak. Wat verstaat ze dan onder ethiek? “Het Griekse ethos betekent simpelweg ‘gewoonte’. Dat is het uitgangspunt: ethiek gaat over alles in je leven. Het is niet dat ene moment van reflectie of van bewustzijn dat belangrijk is, het is heel je leven.” Ze houdt niet van het culpabiliserende sausje dat soms over ethiek wordt overgegoten. “Ik wil niet verpletterd worden onder schuldgevoel: de arme kindjes in de derde wereld, mijn ecologische voetafdruk.... Ik denk dat het er vooral op aan komt om de dingen zo te doen, dat ze goed zijn voor de wereld. Een auto maken die lucht zuivert, in plaats van te vervuilen, bijvoorbeeld. Dat soort uitdagingen.” Ze vindt het materiële absoluut niet fout. “Als filosofe heb ik het wel eens over het koopjesgeluk. Cultuurcritici zien vaak het gewone niet, het geluk in de winkelstraat. Maar het bestaat en het is heel confronterend. Het verplicht me om pragmatisch te denken.”

Ze geeft het voorbeeld van de plastic winkeltasjes. “Natuurlijk geeft een winkelier aan de klant graag zijn goede producten mee in een stevige verpakking. Maar het klassieke plastic zakje wordt gemiddeld slechts een kwartiertje gebruikt – dat is uitgerekend. Terwijl plastic een eeuwigheid meegaat. Dus daar zit iets fout: we maken een wegwerpzakje in een materiaal dat eeuwenlang meegaat. Dat is een

denkfout.” In hun boekhandel gaan de boeken in composteerbare zakjes van maïszetmeel.

Ze maakt meteen de oversteek naar ethiek. “Ethiek is een eigenschap die traditioneel enkel wordt toegewezen aan mensen. Niet aan dieren, niet aan organisaties. Ook dingen hebben geen ethiek. Maar ze kunnen wel een ethisch gehalte hebben. Een veiligheidsgordel, bijvoorbeeld, is best wel een ethisch ding.” De dingen veranderen de gebruiker, stelt ze vast. “Het huis waarin je woont, bepaalt deels de manier waarop je leeft. De auto waarin je je verplaatst, bepaalt je rijstijl. Een chauffeur in een 4WD vertoont een ander gedrag van die in een kleine gezinswagen. Internet verandert onze communicatie. Scheldpartijen zoals op Twitter, die zie je bijna nooit in het echte leven.” Dat is belangrijk voor wie ontwerpt. “Want wat je in de wereld zet, is niet indiffernt. Het kan de wereld veranderen, binnen bepaalde limieten. Ontwerpen gaat dus niet alleen over kostenbeperking en esthetiek, het gaat ook over de gevolgen van het gebruik.” De opdracht van design blijft natuurlijk om met beperkte kosten betere dingen te maken. “Het gaat over inventief en creatief zijn in de ontwikkeling en in de keuze van de materialen. Maar het gaat ook over oog hebben voor de gebruiker. Het gaat om esthetiek en schoonheid langs de ene kant, en bruikbaarheid aan de andere kant. Een goede ontwerper beseft dat hij midden in de wereld staat, en dat hij die de facto kan helpen veranderen.”

Deze maand verschijnt een nieuw boek van Ann Meskens: *The making of*, een uitgave van Lemniscaat/Rietveld Academie

Journaliste Sandy Panis gaat terug in de tijd en zoekt naar verloren of vergeten gewaande producten, plaatsen, mensen en zaken.

De vrouwentong van Van Gastel

Een speciale editie met alleen maar straffe madammen: daarin kunnen uiteraard geen ‘vrouwentongen’ (alias sanseveria’s) ontbreken. De sanseveria moet vroeger – jaren vijftig, zestig – zowat de populairste kamerplant van Vlaanderen geweest zijn. Daarna verdween hij even op de achtergrond, in de volksmond werd hij al eens ‘bommaplant’ genoemd. Maar die tijd ligt achter ons. De sanseveria is weer helemaal hip.

Wie kan mij vertellen hoe het nog zou zijn met de sanseveria? Walter Van Gastel natuurlijk. Zijn gelijknamige tuin-, plant- en decoratiecentra staan bekend voor de leuke atmosfeer. Het winkelconcept beantwoordt helemaal aan het ‘funshopping’-recept uit de marketingboekjes. Prachtige decoraties, planten die roepen om aandacht, potten, pannen, tuinmeubelen, maar ook luxueus kookgerei en dromerige woon- en slaapkamermeubels.

Ik mail mevrouw Van Gastel – zij staat mee in de zaak – en vraag of ik mag langskomen voor een gesprekje over de sanseveria. “Tuurlijk”, antwoordt zij terstond. “Ik zal onze zoon Bart vragen om een paar speciale sanseveria’s van de veiling mee te brengen.”

Walter Van Gastel startte zijn eerste ‘bloemenwinkel’ in 1983. Vandaag heeft hij over heel Vlaanderen acht tuincentra en twee winkels. Niet alleen zijn vrouw en drie kinderen

werken in de zaak, maar ook de schoonzonen. Een echt familiebedrijf dus? Niet helemaal, want vorig jaar verkocht hij zijn onderneming aan de doe-het-zelfketen Hubo.

Wanneer ik het echtpaar ontmoet in hun tuincentrum in Ekeren, brengen ze me meteen naar de sanseveria’s. Ik tel ze: er staan niet minder dan dertien soorten. “Vroeger

“Voor onze sector is de crisis een goede zaak”

waren er dat een pak minder”, zegt Diane Van Gastel. “Toen verkochten we vooral de klassieke, grote sanseveria’s. Die zetten de mensen dan op de vensterbank achter de gordijnen. Heel Vlaanderen stond er vol van.”

Wie koopt vandaag sanseveria’s? Diane: “Iedereen, jong en oud. Vooral de kleine sanseveria’s zijn in trek, die staan mooi op een bureau. Of studenten zetten ze op hun kot. De grotere varianten worden vaak als scheidingswand gebruikt. Dat is hypermodern. Zelfs de ‘bommavariant’ – in een mooie pot – doet het goed in een hedendaags interieur. In een klassiek interieur moet je die best niet zetten. Dat is ‘oubollig’.”



“Het voordeel is dat sanseveria’s niet kapot te krijgen zijn”, vult Walter Van Gastel aan. Blijkbaar is dat vandaag ook een reden om zo’n plant te kopen. “Ze gedijen in alle temperaturen, ze mogen in de zon staan of in de schaduw, en ze kunnen weken zonder water.”

We zetten ons gesprek verder in een kantoorje waar zoon Bart ondertussen een speciale sanseveria heeft binnengebracht. Het is een ‘Sanseveria Viktoria’ geworden, een sanseveria met maar één blad...in de vorm van een vrouwentong. Een prachtextemplaar. Mijnheer en mevrouw Van Gastel zijn in de wolken. Ook zij zagen deze variant nog nooit.

Sanseveria’s kosten tien à vijftien euro, naargelang de variant. Duur is dat niet. Walter Van Gastel: “Planten en bloemen zijn over het algemeen heel betaalbaar. Dat lokt klanten, zeker in deze tijd van crisis. Mensen gaan niet meer naar dure restaurants, ze maken het liever gezellig thuis. ‘Cocooning’ is weer helemaal terug van weggeweest”, lacht Van Gastel. “Voor onze sector is de crisis een goede zaak.”



Diane en Walter Van Gastel: “Cocooning is weer helemaal terug van weggeweest.”

Waarom heeft hij dan toch zijn zaak verkocht aan Hubo? “We hebben een aantal overnames gedaan, maar elke keer stond het water ons aan de lippen. We balanceerden tussen de baren van de grote schepen, maar eigenlijk wilden we zelf op zo’n schip zitten. Toen Hubo met een overnamevoorstel kwam, hebben we daar goed over nagedacht en veel over gepraat met de kinderen. Uiteindelijk hebben we in overleg met hen de knoop doorgehakt.”

“We wisten dat Hubo sowieso met tuincentra wilde beginnen, dus dan maar beter met ons...” De nieuwe eigenaar heeft niets veranderd aan het familiale karakter van de zaak: de Van Gastels hopen nog jaren te kunnen meewerken in de nieuwe organisatie. “Dat was part of the deal”, zegt Walter.

Maar niet alles bleef bij het oude. Walter Van Gastel: “De zaken verlopen nu wat professioneler. Elke plantje krijgt een barcode. Bestellingen doen we zoveel mogelijk met grote groepsaankopen.” Diane Van Gastel: “Wij moeten ons nu niet meer bezig houden met administratie of personeelszaken. Dat geeft ons de ruimte om bezig te zijn met de zaken die we echt graag doen: bloemen en

decoratie.” “En we bewaken het concept”, vult Walter Van Gastel aan. “Ze moeten hier geen rekken van de Hubo gaan plaatsen hè (lacht). We geven ook advies. Een plant is een levende product. De verzorging vraagt veel geduld en kennis. Ze zijn jammer genoeg niet allemaal zo gemakkelijk als de sanseveria’s.”

Vraagt u zich ook af hoe het nog zou zijn met bepaalde producten, mensen, plaatsen of zaken, mail dan naar sandy.panis@voka.be.

@VOKA_spanis



De experimentele brouwster

Het is tien uur 's morgens. We arriveren bij brouwerij De Hoppeschuur op een afgelegen plek in Ruiselede. De zon schijnt volop en er waait een rustige warme wind. We vinden uitbaatster Hildegard Van Ostaden op het terras. Ze is net aan het brouwen. “Vandaag probeer ik een bier uit met geraspte limoenschillen”, zegt ze. **Bregt Timmerman**

Hildegard Van Ostaden is een echte ‘biervrouw’, ze studeerde af als ingenieur en heeft daarna een specialisatiejaar brouwer gevolgd. “Ik ben een rasechte Vlaamse”, zegt ze. “Ik hou van lekker eten en van lekker bier. En ik hou van scheikunde en fysica. Bier brouwen, dat is pure wetenschap, je moet de juiste ingrediënten samenbrengen in de juiste omstandigheden om de juiste reactie op te wekken.”

Na haar studies ontmoette Hildegard haar huidige echtgenoot, Bas Van Ostaden, een Nederlander. “Maar met Belgisch bloed, hij weet wat genieten is.” Hij is ondernemer en

had dezelfde passie voor bier, het koppel besliste dus snel om eigen bier te brouwen.

Huwelijksbier

Urthel, zo heet het gerstenat. “Wij hebben het samengesteld, maar de commercialisatie en de productie, daar heb je een gespecialiseerde partner voor nodig.” Het koppel heeft een verregaande samenwerking met het Nederlandse Koningshoeve, bekend van de trippel La Trappe. Urthel wordt ondertussen wereldwijd verspreid en heeft drie varianten: de Hop-it (9,5 procent, met een bittere

smaak, de Samaranth (met zijn 11,5 procent het zwaarste bier), en de zachtere Saisonnière (6 procent).

“De Hop-it en de Samaranth zijn zware bieren. Ik wilde ook een bier met een zachter karakter, maar met een uitgesproken smaak. En dat is een uitdaging, want lichtere bieren zoals de Saisonnière hebben minder ‘bagage’ om verkeerde aroma’s te verdoezelen. Hier komen je brouwerscapaciteiten echt naar boven.” Dat lukte wonderwel, het bier viel internationaal in de smaak en won in 2010 de World Beer Award voor beste seizoenbier. De Samaranth heeft voor Hildegard een spe-

ciale betekenis. “Toen we gingen trouwen, wilde ik geen huwelijksartaar. Daarom hebben we een speciaal huwelijksbier gebrouwen, op het huwelijksfeest tapte ik voor de aller-eerste keer voor iedereen een Samaranth.”

Microbrouwerij

De drie bieren waren voor de brouwster niet genoeg, ze wilde nieuwe recepten blijven uitproberen. “Op een dag waren mijn man en ik op reis in Italië. Op een beurs ontdekten we een microbrouwerij. En dat was het begin van de Hoppeschuur, een restaurant waar bier centraal staat. We zijn ondertussen twee jaar bezig. Ik brouw elke twee weken zeven nieuwe bieren. We zijn enkel open



Hildegard Van Ostaden: “Ik brouw elke twee weken zeven nieuwe bieren.”

op zaterdag en zondag. De rest van de week brouw ik mijn bieren en sleutel ik aan mijn gerechten.” Hildegard staat zelf achter de potten en in elk gerecht probeert ze een bier

verschil tussen het bier brouwen, hier op kleine schaal, en het commercialiseren. Er kruipt heel veel energie en tijd in, en daar heb je een sterke organisatie voor nodig.”

“Bier, dat is wetenschap”

te verwerken. “Ik krijg al eens de opmerking dat we een mooi concept hebben. Maar dit is geen concept, dit is wie we zijn.” Als er welkelijks zoveel bieren gebrouwen worden, is er toch een kans dat er wel eens een schot in de roos bij zit? “Dat gebeurt zeker. Maar er is een

Dus liever kleinschalig houden? “Zeker niet, als het komt dan komt het, maar nu wil ik vooral even genieten van het resultaat dat we tot nu geboekt hebben.”

Gruutjes uit Gent

De Gentse Stadsbrouwerij bevindt zich in een zijstraatje van de Kortedagsteeg. Zijn overbuur wordt de Waalse Krook, de nieuwe stadsbibliotheek. “Ik wilde wat afgelegen zitten”, zegt uitbaatster Annick De Splenter. “Ik heb geen zin om de hele dag met koffietjes rond te lopen, als mensen hier passeren, is het voor de brouwerij.” **Bregt Timmerman**

Het huismerk van de Stadsbrouwerij is Gruut. De basis voor het bier zijn kruiden, geen hoppe dus. “Dat klinkt vreemd, maar in de middeleeuwen werd bier enkel met kruiden gemaakt”, legt Annick De Splenter uit. “Dat intrigeerde me, dus ik ben op zoek gegaan naar een recept voor een kruidenbier uit die tijd. Ik heb lang gezocht en met veel historici gebabbeld, maar een echt recept heb ik nooit gevonden. De basis voor mijn bier waren een paar boeken, en mijn nieuwsgierigheid.”

Experiment

Annick ging dus zelf op zoek naar een geslaagd recept. Het mocht geen specifieke kruidenmond worden, maar een gewoon bier. “Ik ben naar een van mijn professoren biochemie gestapt om te vragen of ik in zijn labo met kruiden mocht experimenteren om een nieuw bier te brouwen. ‘De prof geloofde er eerst niet in. En dat bleek aanvankelijk te kloppen. ‘Hoppe geeft het bier zijn bitterheid,



© Pascal Van Laar

Annick De Splenter: “Ik ben opgegroeid tussen de biervaten, ooit wilde ik mijn eigen bier brouwen.”

zijn schuimkraag, zijn ‘smaak naar meer’. Het lukte me niet om dat na te bootsen met kruiden.” De professor had echter tijdens de zoektocht vanop de zijlijn meegekeken en hij was er ondertussen zelf van overtuigd dat het toch mogelijk zou moeten zijn. Hij diende

samen met Annick een innovatiedossier in bij het IWT. Met dat geld zette hij zijn volledige team in voor de ontwikkeling van de kruiden-drink. En dat lukte, de Stadsbrouwerij opende in 2009 zijn deuren.

De brouwster doet alles zelf en dat wil ze voorlopig zo houden. “Ik sta nogal weigerachtig tegenover personeel. De sterkte van

Eindelijk had ze een eigen brouwerij. “Mijn passie is er met de paplepel ingegeven. Ik ben opgegroeid tussen de biervaten”, vertelt ze. “Mijn vader had zelf een brouwerij, Dentergems Witbier, waar ik zelf acht jaar gewerkt

mijn bier is zijn originele recept. Mensen engageren zou het geheim misschien in gevaar kunnen brengen.” Toch sluit de Gentse niet uit dat ze ooit iemand in dienst neemt. “Nu lukt het nog perfect al-

“Bier, dat is nooit saai”

heb. Toen hij de brouwerij verkocht, besliste ik om ooit zelf een eigen bier te brouwen. Want bier, dat is nooit saai. Er zijn zoveel verschillende aspecten, je hebt het specifieke productieproces, de marketing, de financiën, de export en je zit altijd in de ‘leute’.”

leen, ik brouw twee à drie keer per week. In principe zou dat elke dag kunnen, maar ik laat het bewust langzaam evolueren.”

Export

Dat geldt ook voor de export. Het Gentse bier is te verkrijgen in Nederland en Spanje en sinds vorige maand in de Verenigde Staten. “Belgisch bier is populair in het buitenland, er is dus groeipotentieel te over. Maar hoe groter de brouwerij, hoe minder ik zelf kan doen en dan is ook een deel van het plezier weg.”

De brouwster doet alles zelf en dat wil ze voorlopig zo houden. “Ik sta nogal weigerachtig tegenover personeel. De sterkte van

Bier, een familiebusiness

Het is snel gegaan voor Claire en Anne-Cathérine Dilewyns. Hun vader, een tandtechniker, begon veertien jaar geleden bier te brouwen, als hobby, thuis in de garage. Vandaag staan de twee zussen, respectievelijk drieëntwintig en zesentwintig jaar oud, aan het hoofd van brouwerij Vicaris in Dendermonde.

Bregt Timmerman

Vijf bieren hebben ze ondertussen. “Een compleet gamma”, vindt Claire Dilewyns. Er is de Vicaris Tripel, de Generaal, de Tripel/Geuze, het winterbier en de Quinto. Alle bieren worden in de brouwerij in Dendermonde gebrouwen. “Daar hebben we ondertussen een eigen brouwer voor aangeworven. Een jonge gast van vierentwintig jaar, hij zal ook binnenkort onze eigen gist kweken.”

gehad, zo hebben we onze bierinstallatie voor een historisch lage prijs kunnen kopen en startten we vlak voor de echte ‘bierboom’. De smaak van ons bier is sowieso de beste troef. Wij filteren ons bier bijvoorbeeld niet. Een bier, dat is iets wat leeft, het filteren is het eigenlijk doodmaken. Als het bier niet troebel is, zijn de meeste smaken er uit verdwenen.” De productie is sinds de opstart verdrievou-

"Bier, dat is iets levends"

digd. Ook bij de export gaat het de jonge brouwerij voor de wind, tien procent gaat nu naar het buitenland, maar dat percentage kan snel stijgen. Vorige maand ging Anne-Cathérine klanten bezoeken in de Verenigde Staten. Claire Dilewyns: “Bier is booming business, elke dag starten er nieuwe brouwerijen. Maar ik denk dat de markt stilletjes aan verzadigd is.”



© ID / Lisa Van Damme

Claire Dilewyns: “Al van toen ik klein was hielp ik mee met de productie van ons bier.”

“Het ging eigenlijk allemaal heel vlot”, zegt Claire. “We hebben een aantal meevallers

Valérie Flohimont, specialiste sociale zekerheid

De trage convergentie van de pensioensystemen

Komt er ooit een gelijkschakeling van het pensioensysteem voor ambtenaren, werknemers en zelfstandigen? Valérie Flohimont glimlacht als we ze de vraag voorleggen. Ze doceerde vorig jaar op de vraag of die verschillende regimes in strijd zijn met de grondwettelijke gelijkheid van de burgers. En ze is voorzichtig. “De systemen groeien stap voor stap naar elkaar. Maar als het Grondwettelijk Hof op een dag de gelijkheid zou eisen, dan staan we voor de opvolger van het probleem arbeiders-bedienden.” **Erik Durnez**



© Chak López

Valérie Flohimont: “De toekenningsvoorwaarden verschillen, daar zit precies de grootste ongelijkheid.”

Ja, de regimes zien er echt wel anders uit. Het ambtenarenpensioen wordt bijvoorbeeld berekend aan 75 procent van de laatste lonen en er is geen verschil tussen gezinspensioen en pensioen voor alleenstaanden. Terwijl in de werknemers- en zelfstandigenstelsels het gezinspensioen op 75 procent van het gemiddelde en begrensde loon wordt berekend, en het alleenstaandenpensioen op zestig procent. Waar komen die verschillen vandaan? Zijn ze terecht? En zijn ze oplosbaar?

Met die vragen trokken we naar Valérie Flohimont, specialiste sociale zekerheid, halftijds

aan de slag aan de Université de Namur en als vrijwillig wetenschappelijk medewerker aan de KU Leuven. Haar recente doctoraatswerk draagt de titel ‘Gelijkheid in de sociale zekerheid: de pensioenen van de werknemers, de zelfstandigen en het overheidspersoneel’. Wat is haar bevinding?

Zelfde doel

“Ik heb vooral onderzocht of het verschil in pensioenstelsels voor zelfstandigen, werknemers en ambtenaren wel in overeenstemming is met de grondwet”, zegt ze. “Wie dat wil beoordelen, grijpt traditioneel terug naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. En dat houdt het er op dat er geen uitspraak mogelijk is, omdat de drie stelsels niet ver-

gelijkaar zijn. Verschillende doelstelling, verschillende financiering, verschillende toekenningsvoorwaarden.” En is ze het met die stelling eens? “Juridisch snijdt het eigenlijk geen hout”, zo luidt haar conclusie.

Eerst en vooral: is de doelstelling echt wel verschillend? Ze heeft daarvoor alle beschikbare historische documenten nagespeurd, tot 1830 en ook daarvoor. “Als je de parlementaire voorbereidingen ziet, dan stel je vast dat de wetgever echt geen verschil in behandeling wou tussen die drie categorieën”, zegt ze.

Pensioenen voor ambtenaren ontstonden historisch het eerst. En toen later het pensioen voor werknemers – eerst voor arbeiders, later voor bedienden – werd ingevoerd, was

de intentie van de wetgever om er een gelijksoortig statuut van te maken. “Tot economen zegden dat dit budgettair niet houdbaar zou zijn.”

Zelfstandigen van hun kant wensten gedurende lange tijd om principiële redenen geen pensioen van de staat. “Ze zouden zelf hun boontjes wel doppen”, zegt Valérie Flohimont. “Dat was aanvankelijk de houding. Het verschil in behandeling kwam dus op hun vraag, niet op die van de wetgever.”

Anno 2013 is de situatie helemaal anders. “Vandaag is er, na alle internationale verdragen, na het Europees Sociaal Handvest, echt geen verschil meer in de doelstelling. Het komt er op aan om iedereen een behoorlijk inkomen te geven, ook na de pensioenleeftijd. Dat is het opzet van elk stelsel.”

Convergentie

Natuurlijk zijn er verschillen in de financiering. “Heel zeker. Maar je ziet dat de financieringsstelsels steeds dichter naar elkaar toegroeien. Ambtenaren moesten, doorheen alle pensioenhervormingen, steeds meer eigen bijdragen leveren voor hun pensioen. Terwijl de bijdrage van de overheid aan de werknemerspensioenen steeds verder afneemt.”

En wat met de toekenningsvoorwaarden? Dat is voor Valérie Flohimont de kers op de taart. “Daar zijn de verschillen inderdaad heel groot. Maar dat is juridisch nu juist het punt: daar zit precies de ongelijkheid.” Dat is dus ook de thesis van haar doctoraat: je kan de pensioenstelsels voor werknemers, voor ambtenaren en voor zelfstandigen perfect vergelijken, en er zit ongelijkheid in. “Reden genoeg om met die argumentatie naar het Grondwettelijk Hof te stappen.”

Toch begrijpt ze de terughoudendheid van het Hof. “Als het daarover een straffe uitspraak zou doen, dan zitten we in het volgende verhaal – analoog aan dat van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.” Ze heeft politieke en juridische ervaring genoeg om te beseffen dat zoiets niet meteen wenselijk is.

Haar idee over verdere pensioenhervormingen? Zet de convergentie door? “Ik vrees dat het daar vandaag vooral over geld gaat: wat is betaalbaar, wat niet. Terwijl we eerst de fundamentele discussie zouden moeten voeren: wat wensen we? Wat is het uitgangspunt?”

Katleen Penel, hr-experte Viabuild

Kneden naar Scandinavisch model

Katleen Penel kan het niet genoeg benadrukken. “Er is een drastische mentaliteitswijziging nodig, willen we straks in staat zijn om de pensioenkost te betalen.” Als schoolvoorbeeld refereert de hr-experte naar de Scandinavische landen waar langer werken al even ingeburgerd is. “Voor we nog maar aan zo’n scenario durven denken, moeten alle neuzen eerst in dezelfde richting wijzen.” **Dimitri Cologne**

Katleen Penel begon haar carrière als leerkracht aan de gerenommeerde Brugse hotelschool Spermalie. Met haar knowhow bouwde ze vervolgens een eigen nv uit, Pen For Consultancy, waarmee ze klanten helpt met overnames, communicatie en hr. Voor wegebouwer Viabuild is de West-Vlaamse sinds 2010 actief bezig om een solied hr-beleid neer te zetten, met succes. Vorig jaar mocht Penel de prestigieuze Pension Ambassador Award van Delta Lloyd in ontvangst nemen. De jury wist haar toekomstgerichte aanpak binnen een sterk groeiende en complex gestructureerde onderneming te waarderen. Ook haar werk rond ergonomie en veiligheid kreeg alle lof toegezwaaid.

pensionering. “We willen onze mensen liefst zo lang mogelijk aan de slag houden maar we gaan niemand verplichten”, antwoordt ze. “Voor diegenen die aan boord willen blijven, gaan we op zoek naar een fysiek minder belastende coach-functie op de werf of een job binnenshuis.”

Zoals binnenin elke andere sector gaat niet iedereen hier op in. “Sommigen hebben voor zichzelf uitgerekend dat veertig jaar dienst voldoende is, het moeten er geen vijfenveertig zijn. Dat is een vrije keuze, alleen leven we met z’n allen langer en dus als je vroeg stopt met werken moet je ook zeker zijn dat er voldoende bufferruimte is.”

Want wie gaat dat allemaal betalen? Of beter, zal de maatschappij op termijn nog in staat zijn de pensioenen te betalen? Katleen Penel grapt dat er tegen de dag dat zij met pensioen gaat, geen budget meer is. “Zo’n vaart zal het wel niet lopen maar het is toch vijf voor twaalf”, waarschuwt ze. “Decennialang is er getimmerd aan een van de beste sociale statuten van de wereld, maar vandaag zijn we onvoldoende alert voor wat er op ons afkomt. Europa heeft België onlangs nog een waarschuwing gegeven. Een reeks dwingende suggesties vanuit die hoek zal nodig zijn.”

Lef versus aanmodderen

Penel dringt aan op meer lef en minder aanmodderen. “Daarvoor moeten alle actoren in dit verhaal willen samenwerken en over de eigen grenzen en departementen heen durven



   Bob Van Mol

Katleen Penel: “In België zijn we het t   gewoon dat vadertje staat voor ons zorgt.”

kijken. We kunnen een voorbeeld nemen aan de Scandinavische landen waar de mentaliteit een stuk beter is. Ook het schoolsysteem, de begeleiding van werklozen en het ziektebeleid moeten beter afgestemd worden.”

Die mentaliteitswijziging moet bijgevolg doorgetrokken worden naar de vloer. “Ook wij moeten meer anticiperen op de toekomst. In andere landen is zelfvoorziening de normaalste zaak van de wereld. Wij zijn het nog t   gewoon dat vadertje staat voor ons zorgt”, aldus Penel die pleit voor een gezonde mix tussen staatsvoorziening en eigen inbreng om de pensioenkost te dragen.

“We zijn onvoldoende alert voor wat er op ons afkomt”

Voorlopig spreken de tendensen op de arbeidsmarkt in ons nadeel en zijn we nog ver af van een drastische hervorming, besluit Penel. “In mijn functie zie ik dat jongeren bijvoorbeeld steeds minder bereid zijn om buiten hun veertigurenstelsel te presteren. Overuren kloppen of gaan voor ‘the extra mile’ is niet meer van tel. Een ideale verhouding tussen werken en thuissituatie des te

eigen vakgebied mag er vanuit het onderwijs een specifiekere antwoord komen. “hr moet een studierichting op zich worden. Het is een te belangrijke tak voor de onderneming om zo maar te rekenen op een competentieprofiel dat ergens in de buurt komt maar de essentie mist.”

Glassroots brengt diversiteit binnen organisaties

Vreemdgaan met de burelen

“If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go with others.” Dit oud Afrikaans gezegde is zowat de lijfspreuk van Elke Jeurissen en Cato Léonard. Samen richtten ze vorig jaar Glassroots op, een consultantbedrijf dat ondernemingen en organisaties wil helpen door ze te laten samenwerken met anderen. **Sandy Panis**

Het idee voor Glassroots ontstond bij Cato Léonard nadat ze gevraagd was om campagneleider te worden van het G1000-project van auteur David Van Reybroeck. Dit initiatief was een reactie op de politieke impasse na de federale verkiezingen van 2010. Duizend burgers formuleerden voorstellen die een oplossing moesten bieden voor grote maatschappelijke vraagstukken. “Het was een enorm boeiend project”, zegt Cato. “Ik deed zowel de communicatie als de financiering. Zo kwam ik in contact met diverse mensen en organisaties. Ik ben daar zowat het ganse middenveld tegengekomen. Ook ons team was divers: mensen uit het bedrijfsleven, een grondwetspecialist, een auteur, een actrice. We hadden geen formele structuren, geen kantoor. Maar het geheel werkte wonderwel. Ik heb toen gedacht: met dit concept van samenwerken moet ik iets doen.”

Silo's doorbreken

Elke Jeurissen liep met eenzelfde idee rond. Ooit was ze nog woordvoester van minister Rik Daems, ondertussen had ze haar tweede eigen communicatiebedrijf. “Ik verzorgde de public relations en public affairs voor bedrijven en organisaties, maar eigenlijk was ik voortdurend silo's aan het doorbreken. Als mensen of bedrijven met een probleem zitten, dan zeggen ze gemakkelijk: we moeten met ‘de politiek’ gaan samenzitten, of met ‘het bedrijfsleven, of ‘het onderwijs’. Maar ik had al vaak gemerkt dat er veel sneller oplossingen uit de bus komen als er gesprekpartners van diverse pluimage samen rond de tafel zitten en op zoek gaan naar wat hen bindt.”

Elke Jeurissen en Cato Léonard vonden elkaar en richtten Glassroots op. Een kantoor hebben ze niet. “Ofwel werken we thuis, ofwel vind je ons bij de klant”, zo zegt Elke. “Of in de Flamingo, een café in Brussel. Dat is onze favoriete coworking-plek”, lacht Cato. Ze helpen bedrijven en organisaties die met een specifieke uitdaging zitten. Cato: “We gaan samen met hen op zoek naar partners die een raakvlak hebben met die uitdaging.” “We noemen dat altijd ‘de puzzel leggen’”, vult Elke aan. “We zoeken alle stakeholders die een stukje van de puzzel in handen hebben. Als we ze vinden, dan heeft iedereen er belang bij dat de stukjes in mekaar passen.



Elke Jeurissen en Cato Léonard hebben geen kantoor. Ze werken het liefst in de Flamingo in Brussel.

Radio 2 en Microsoft

Glassroots bestaat ondertussen anderhalf jaar. De dames konden al een aantal mooie projecten op hun naam schrijven. Een daarvan ontwikkelden ze voor Radio 2. Cato Léonard: “Vorig jaar draaiden ze een week lang uitzendingen onder de naam ‘De Grootste Helpdesk van Vlaanderen’. De redactie bepaalt een thema, luisteraars stellen vragen, experts antwoorden en komen interessante praatjes maken. Voor de redactie is het een gekkenwerk om voldoende originele invalshoeken te blijven verzinnen. Dit jaar hebben wij hen geholpen door partners samen te zetten die van dicht en van ver te maken hebben met het onderwerp van dit jaar ‘veilig internet’: Childfocus, de Gezinsbond, Seniorennet, Telenet, Microsoft, het gemeenschapsonderwijs en ga zomaar door. Iedereen zat met een andere invalshoek en expertise rond de tafel. Na een halve dag brainstorm had Radio 2 genoeg om een hele maand uit te zenden.”

Een ander project ontwikkelden de dames voor Microsoft. Elke Jeurissen: “Microsoft wilde volop het nieuwe werken – anyplace any-

where – promoten bij bedrijven. Voor Microsoft was dat interessant omdat ze software ontwikkelen die afstandswerken gemakkelijk toelaat. Samen met hen zijn we op zoek gegaan naar partners die ook te maken hebben met het nieuwe werken, of die er belang bij hebben dat het systeem op een correcte manier ingeburgerd geraakt. Zo kwamen we uit bij bedrijven als SD Worx, Telenet, USG People,

bij bedrijven. Daar zijn volgens Cato verschillende redenen voor: “De wereld zit veel complexer in mekaar dan vroeger. Alles gaat sneller, alles is transparanter. Bedrijven zijn als een glazen huis. Gebeurt er morgen iets in hun filiaal in Brazilië dan weten we dat enkele minuten later hier in België. Dat vraagt een nieuwe houding: eentje van openheid en samenwerking.”

“We verbinden organisaties die elk een stukje van de puzzel in handen hebben”

Out of Office. We betrokken mobiliteitsspecialisten, HR-mensen, juristen, de FOD Sociale Zekerheid en verenigden hen in de alliantie ‘New World of Work’. In co-creatie ontwikkelden alle partners samen een actieplan met een duidelijke taakstelling voor iedereen. Ook de uitwisseling van ervaringen was een belangrijk onderdeel van het traject.”

Elke Jeurissen en Cato Léonard merken dat hun werkwijze meer en meer ingang vindt

In het boek ‘Vreemdgaan voor managers’ illustreren Elke Jeurissen en Cato Léonard hun methodologie met talrijke cases. Het boek is een uitgave van Lannoo Campus en versijnt begin september 2013.

Triangis scoort met uniek coachingstraject

Het paard wijst de weg

Veelzijdigheid is Meredith Vets' tweede natuur. Ze maakte carrière als salesmanager in de uitzendsector en scoorde midden jaren 90 met de hit-formatie Pop in Wonderland. Vandaag biedt ze samen met haar collega's coaching aan voor bedrijven. Naast de conventionele methodes komen ook modules met paarden aan bod. “Klanten zijn bij aanvang sceptisch maar maanden later hoor ik dat de sessies hun effect niet gemist hebben.” **Dimitri Cologne**

We schrijven 2010, volle crisistijd. Terwijl velen het risico van ondernemen mijden, besluit Meredith Vets om haar expertises als hippotherapeute en managementcoach te verzilveren in een eigen zaak: Triangis. “Ik herinner me nog de dag waarop ik na achttien jaar uitzendsector ontslag nam. De personeelsdirecteur vroeg naar mijn plannen. Ik antwoordde dat ik bedrijven zou coachen met behulp van paarden. Meteen kreeg ik te horen dat de deur altijd op een kier zou blijven staan”, lacht Vets.

Voor de Oost-Vlaamse was zo'n terugkeer onbespreekbaar. Ze zou absoluut werk maken van een efficiënt en duurzaam coachingstraject, clichévrij. “Ik heb zelf vele trainingen in dezelfde stereotiepe vergaderzalen doorlopen. Het viel me op dat geen enkele me is bijgebleven. Bij een innovatieve en genuanceerde approach zoals de onze, is dit wel het geval. De feedback van een wezen van zeshonderd kilo vergeet je immers niet.”

Uit de comfortzone

Nog voor Meredith aan marketing en prospectie kon denken, deed de eerste mondtot-mondreclame al werk. De sessies met paarden zijn de klok rond volgeboekt. Vandaag kan Triangis referenties van toppers uit de telecom-, voedings- en logistieke sector voorleggen en plant het al afspraken voor 2014 in. Het succes ligt volgens Meredith in de originele methodiek. “We halen onze doelgroep uit hun comfortzone en mijden de klassieke kantoormgeving waar je constant met een BlackBerry onder tafel zit. Ook de ernst waarmee we elk traject voorbereiden wordt gewaardeerd. We leveren maatwerk en voeren lange intake-gesprekken. Onze passie voor mensen vertaalt zich in positieve reacties van de klanten.”

Kudde

Ongeacht het succes stuit Triangis bij aanvang van de sessies wel eens op scepticisme. “Dat is een normale reactie. Buitenstaanders

interpreteren de rol van het paard vaak verkeerd. We laten de mensen nooit op de dieren zitten. Ze fungeren eerder als katalysator tijdens op maat gemaakte oefeningen van de concrete business-context.”

De coaches geloven dan ook sterk dat paarden bedrijven iets kunnen bijbrengen. “De dieren leven in kuddes die gestuurd worden door verschillende leidende posities, net zoals in een onderneming. Wij spelen in op de belangrijkheid van authentieke interacties tussen die posities.”

Momenteel is het voor de onderneming zoeken naar evenwicht tussen groei en eigen inbreng. “Soms moeten we aanvragen weigeren wegens tijdsgebrek. Versterking is dus een must. Alleen zijn we op zoek naar profielen die dun bezaaid zijn”, merkt Vets op.

Veiligheid

“Mijn collega Marianne Stas en ikzelf zijn gecertificeerd zowel in omgang met paarden als in professionele coaching van mensen. Fysieke en psychische veiligheid garanderen is een vereiste”, legt Meredith uit. “Een andere troef is dat we de ervaringsgerichte filosofie van Triangis correct vertalen naar de klant toe. Managers uit hun comfortzone halen, dat doe je niet zomaar.” Voor Meredith was de startfase van Triangis een rollercoaster van lange dagen maar ook een mooi groeiverhaal. Toch blijft een bescheiden groei nog aan de orde. “Ik heb geen ambitie om een bureau van twaalf mensen te hebben en nog meer uit handen te moeten geven. Ik groei liever kwalitatief. We opereren in een pieklein segment maar daar willen we gewoon de allerbeste in zijn.”



© Stijn Vandenbussche

Meredith Vets: “Wij geloven dat paarden ondernemingen iets kunnen bijbrengen.”

Kort nieuws

Bent u een ‘hidden champion’?

Extra groeikracht creëren in onze regio betekent: ervoor zorgen dat veel meer ondernemingen erin slagen om door te groeien tot wereldleider. Het Voka-kenniscentrum wil samen met professor Hermann Simon ons potentieel van ‘hidden champions’ in kaart brengen. Daarvoor lanceren we een enquête bij een selectie van ondernemingen in Vlaanderen.

Het is van cruciaal belang dat wij een goed beeld krijgen van de Vlaamse ‘hidden champions’ en zoveel mogelijk volledige antwoorden ontvangen. Met het globale beeld dat deze bevraging oplevert, willen we een nieuw, breed gedragen project voor economische groei op het getouw zetten. We lanceren dit op het Voka-congres dat plaats vindt op 19 november in Tour & Taxis in Brussel.

Mocht u de enquête ontvangen hebben, dan hopen wij op uw medewerking. Hebt u geen mail ontvangen en wenst u toch deel te nemen, dan kan u een persoonlijke enquête aanvragen via info@voka.be.

Antilope investeert in vouwkartondivisie

Drukkerij Antilope heeft een Highcon Euclid digitale biege- en stansmachine aangekocht. Het bedrijf is daarmee een van de eerste Europese bedrijven die de machine installeerde. Dat laat het bedrijf toe om in te spelen op de groei van korte cycli en flexibiliteit in deze markt.

H.Essers en Medec winnen Leeuw van de Export

H.Essers uit Genk en Medec Benelux uit Aalst hebben de Leeuw van de Export gewonnen. Met deze prijs belooft Flanders Investment & Trade jaarlijks bedrijven met een uitzonderlijke exportprestatie. De Leeuw van de Export werd uitgereikt in het cultuurcentrum in Hasselt in aanwezigheid van heel wat Vlaamse exportbedrijven.

Luc Verbist is European CIO of the year

Luc Verbist, de CIO van de Persgroep, is tot European CIO of the year verkozen in de categorie ‘technology-driven CIO’. Hij haalde het van zeventien andere genomineerden. De ‘cio of the year’-awards werden uitgereikt door EU-commissaris Neelie Kroes tijdens Ciocity in Brussel.

CV Warehouse heeft contract met LinkedIn

Het Antwerpse hr-softwarebedrijf CV Warehouse kan binnenkort de vacatures van zijn bedrijfsklanten doorposten op LinkedIn. CEO en oprichter van het bedrijf Inge Geerdens tekende tijdens een handelsmissie in Californië een overeenkomst met de netwerksite.



Sabine Dehimene: "De mensen in het land zijn heel vriendelijk, open en leergierig."

Ondernemers delen expertise

Sterrenhoreca in Malawi

Buitenlandervaringen zijn belangrijk. Ook voor ondernemers. Ex-Change geeft Vlaamse ondernemers de kans om naar ontwikkelingseconomieën te gaan en daar lokale ondernemers te coachen. Zo is ondernemer Sabine Dehimene naar Malawi gegaan. "Ik heb vooral geleerd om meer diplomatisch te zijn, less is more." **Bregt Timmerman**

Sabine Dehimene kwam terecht in een Afrikaanse 'lodge', uitgebaat door het echtpaar Shaba. De eigenaars wilden een versnelling hoger schakelen. De lodge had twee sterren, maar ze wilden er drie, of zelfs vier. Hun zaak meer professionaliseren, dat was de uitdaging voor Sabine.

Er komen veel buitenlanders over de vloer in de lodge, de Shaba's wilden de keuken dus wat verwestersen. Sabine: "Ik deed eerst een marktonderzoek. Ik bezocht zowat elke eet-tent in de stad. Wat staat daar op het menu?"

Hoeveel kost dat? Wat is er op welk moment te verkrijgen?" Op basis daarvan stelde ze een nieuwe kaart samen die ze met de koks uittestte. "Ze waren zeer leergierig, dat was motiverend."

Mentaliteit switch

Sabine probeerde ook de mentaliteit in de lodge te veranderen. "Elk personeelslid, en dat waren er toch een dertigtal voor evenveel kamers, heeft zijn eigen functie, maar

ze hebben niet de reflex om hun collega's te helpen als ze veel werk hebben. Ik weet dat je zo'n mentaliteit niet in een paar weken kan veranderen, maar ik heb er hen toch proberen bewust van te maken. Ook de bediening in het restaurant kon nog verbeteren. De obers wachten tot je hen wenkt of orders geeft, dat gaf me een ongemakkelijk gevoel, en net zo bij andere Westerse gasten."

Maar ook aan de skills van de eigenaars kon nog wat gespijkerd worden. "Het viel mij op dat het personeel bang was voor hun werkgevers, ze hadden angst om hun job te verliezen. Ik heb het koppel aangeraden om meer naar hun personeel te luisteren, en dan vooral naar hun manager, een zeer bekwame jongen."

Soigneren

Sabine vond vooral dat meneer en mevrouw Shaba hun personeel beter konden soigneren. "Vaak krijgen medewerkers geen eten op het werk. Zij kregen dat wel, maar de omstandigheden konden beter. Iedereen zat in een soort opslagplaats, achteraan het complex. Tegen de wand lagen er kolen waar

een grote ketel op stond. Daarin maakten ze smoepap, met water, niet met melk. Af en toe werd het dieet aangevuld met vis of vlees. De groenten kweekten ze zelf. Ik vond het belangrijk dat het personeel minstens één maal per week een meer gevarieerde maaltijd zou krijgen. Kleine sardintjes zijn de lokale specialiteit en ze zijn zeer voedzaam. Dat zou een goeie aanvulling zijn. Ik stelde ook voor om die plaats te schilderen en leuker in te richten. Zo konden de medewerkers er terecht om even te rusten."

In augustus gaat Sabine terug om te kijken hoe de lodge geëvolueerd is. Of ze de sterren zullen binnenrijven, weten ze in het najaar. Sabine vond het alleszins een zeer waardevolle ervaring. "De mensen in het land zijn heel erg vriendelijk, open, en leergierig. Ze weten ook hoe het is om veel te doen met weinig. Bewonderenswaardig. Ik ben benieuwd of ze mijn tips ter harte genomen zullen hebben."



Nicole Lasseel: "Ondernemers willen steeds meer meehelpen aan sociaal relevante projecten."

Maatschappelijk belang

Nicole Lasseel is mediaconsultant. Ze heeft heel wat mediawatertjes doorzwommen. In haar vorige functies kwam ze al een aantal keren in contact met het Zuiden. Bewust, want ze vindt dat de media een maatschappelijke rol hebben. De media moeten mensen bij elkaar brengen. Ze heeft dan ook de banden aangehaald met liefdadigheidsorganisaties zoals Vredeseilanden. Nu wil ze haar media-expertise ook delen met anderen, daarom vertrekt ze deze zomer naar Malawi. "De belangrijkste reden waarom ondernemers aan projecten zoals Ex-Change deel-

nemen, is hun maatschappelijk engagement. Ondernemers willen steeds meer meehelpen aan sociaal relevante projecten", vertelt ze.

Nicole Lasseel is ervan overtuigd dat we op een keerpunt zitten. "Er is een mentaliteitswijziging aan de gang, mensen beseffen dat ons wereldbeeld anders moet en kan. Ik heb collega's die belangrijke functies hadden en die hebben ze laten varen om zich in te zetten voor goeie doelen. Ik hoop dat dat een evolutie is die zich zal doorzetten."

Zelf interesse om als expert een paar weken aan de slag te gaan in het Zuiden, of wil u weten hoe uw bedrijf voordeel haalt uit een win-win relatie met Ex-Change?

Kijk voor meer info op www.ex-change.be of contacteer hen via info@ex-change.be of 03 740 06 90.

Het recept van Decock

Het laatste taboe: de ambtenarenpensioenen

Ze ontsnappen voorlopig aan elke begrotings- of besparingsoefening en elke pensioenhervorming. Zelfs vanuit werkgevershoek spreekt men met enige schroom over het probleem. De 'ze', dat zijn de ambtenarenpensioenen, die verhoudingsgewijs veel hoger liggen dan andere pensioenstelsels.

Het was dan ook wat verrassend dat de eerste die nu echt de aanval inzet op de zeer gunstige pensioenregelingen de overheid zelf is, met name de gemeenten. De verklaring hiervoor is dat zij de strop steeds meer rond hun nek voelen spannen van zowat alles wat de voorbije jaren mis is gegaan in België.

We beginnen best wat met cijfers. In 2012 spendeerde België volgens het Planbureau 5,4 procent van het bbp aan werknemerspensioenen en 3,8 procent aan ambtenarenpensioenen. Op het eerste zicht niet zo'n spectaculair cijfer. Dat wordt het wel wanneer

je wat gaat rekenen met de cijfers. Die 5,4 procent of 18,7 miljard moet over 1,59 miljoen gepensioneerd worden terwijl de 3,8 procent of 12,3 miljard van de ambtenaren slechts over 399.000 mensen verdeeld wordt (bron: Vergrijzingsrapport Planbureau). Per gepensioneerde betekent dat gemiddeld 11.789 euro per jaar voor een werknemers-

pensoen en 31.759 euro per jaar voor ambtenarenpensioen. Dus bijna drie keer zoveel! Het Planbureau schat dat de kosten voor de ambtenarenpensioenen met bijna vijftig procent zullen toenemen tegen 2040.

"Ambtenarenpensioen is drie keer zo hoog als normaal pensioen"

De klassieke argumenten ter verdediging van het hoge ambtenarenpensioen zijn dat dit

ming. Ten tweede geldt het tweede pensioenpijlersysteem maar voor een beperkt aantal werknemersgroepen en zijn de bedragen die hierin gestopt worden veel kleiner dan de zeer gunstige pensioenregelingen in de ambtenarij. De lage rentes duwen trouwens het rendement van steeds meer tweedepensioenpijlerplannen naar beneden.

Je moet dus geen wiskundige zijn om in te zien dat de ambtenarenpensioenstelsels op termijn onhoudbaar zijn. Ook sociaal is het niet meer aanvaardbaar. Met een moordend hoge fiscale druk op de werknemers en bedrijven en lage pensioenen voor de werknemers en zelfstandigen, is het echt niet te rechtvaardigen dat één groep wel over een zeer voordelige pensioenregeling beschikt, dit ten koste van alle andere groepen in de samenleving.

Stijn Decock is hoofdeconoom van Voka

Volg Stijn Decock op Twitter
www.twitter.com/VOKA_sdecoc

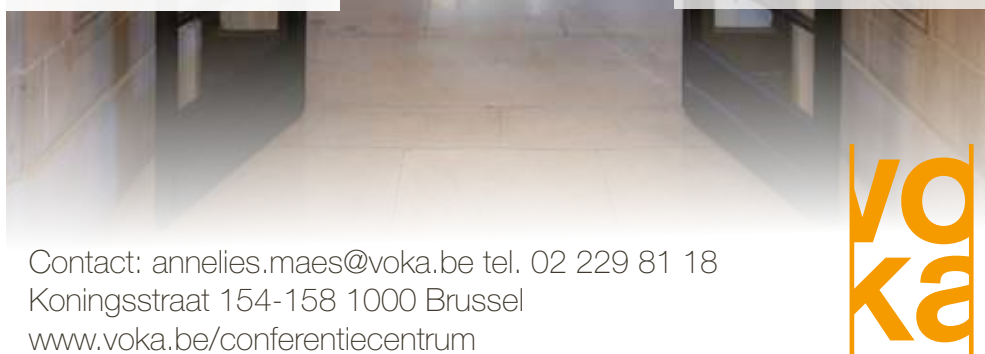
Uw Voka
Conferentie
centrum



Vergaderingen
Opleidingen
Seminaries
Lezingen
Evenementen

Multifunctionele vergaderzalen tot 100 personen.
Wi-Fi, audiovisueel en ICT-materiaal.
Vlot bereikbaar en ruime parkeermogelijkheden.
Catering service.

Wij bieden u als Voka-lid heel wat mogelijkheden en kunnen u professioneel ondersteunen bij de organisatie van uw event.



Contact: annelies.maes@voka.be tel. 02 229 81 18
Koningsstraat 154-158 1000 Brussel
www.voka.be/conferentiecentrum

Voka

Wordt dit binnenkort uw nieuw kantoorgebouw ?



rechtstreeks
TE HUUR
van eigenaar

Kantoorgebouw te Industriezone **LONDERZEEL**

INFO: Johan Van den Driesschen / Paul Maesfrancx
T +32 (0)52 30 95 51 kantoor
M +32 (0)475 475 224 Johan
M +32 (0)474 971 100 Paul

bekijk de brochure op:
issuu.com/johan.vandendriesschen



22 AGENDA

Scan deze code om alle
Voka-publicaties te lezen



Colofon

Vokatribune is het magazine van Voka,
Vlaams netwerk van ondernemingen
Koningsstraat 154 - 158
1000 Brussel
Tel: 02 229 81 11
Fax: 02 229 81 00
info@voka.be
www.voka.be

Redactie

Dimitri Cologne, Tom Demeyer,
Erik Durnez, Bregt Timmerman
Frederik Meulewaeter
Redactiecoördinator
Sandy Panis
Verantwoordelijke uitgever
Björn Crul i.o.v. Vevia vzw
Brouwersvliet 5 bus 4 - 2000 Antwerpen

Advertenties

Voka Mediaregie - Chris Lens
Tel: 0475 856 232
chris.lens@voka.be

Opmaak

Group Van Damme Oostkamp
Druk
Corelio Printing

Zogezegd Zogetweet

“We hebben zo veel systemen
opgebouwd om betaald te
worden zonder te werken,
en die bovendien nog groten-
deels worden gelijkgesteld
om pensioenrechten op
te bouwen.”

Jan Pieter De Nul, CEO Jan De Nul
Trends, 27 juni

“Ik krijg het ervan als mensen
vragen ‘hoe durf je vandaag
nog een bedrijf op te richten?’
Ondernemen kun je altijd.”

Sylvie De Smet, CEO FamilyEye
Ondernemers West-Vlaanderen, 21 juni

“We vragen die lasten-
verlaging niet voor onszelf,
we vragen ze om de welvaart
te kunnen herstellen.” Michel
Delbaere in @tijd. #voka
@VOKA_jlibeer

“Wallonië kent heel wat
positieve evoluties. Dat is
toe te juichen, maar het valt
ook op dat ze ons in heel
wat domeinen navolgen.”
**Koenraad Debackere, voorzitter
van Vlaanderen in Actie**
De Tijd, 27 juni

“Velen hebben nog niet
nagedacht hoe ze hun op-
volging moeten organiseren.
Ze zijn zo bezig met hun zaak,
nemen er de tijd niet voor
of stellen zich de vraag niet.”
Philippe Wallez, CEO ING Private Banking
Ondernemers Kempen, juni

www.voka.be/antwerpen-waasland
Tel. 03 232 22 19

De JongerenKamer speelt Hockey
22/8, 16u30 | Antwerp Hockey

Bedrijfsbezoek ATAB
12/9, 16u00 | Antwerpen

Bedrijfsbezoek VD
19/9, 16u00 | Temse

De JongerenKamer ontmoet...
24/9, 19u00 | Voka (Antwerpen)

Galerij der Prominenten
25/9, 18u30 | Voka (Antwerpen)

Ipad voor professioneel gebruik
26/9, 11u00 | Voka (Antwerpen)

Lean aankopen? Een must?
1/10, 09u00 | Voka (Antwerpen)

Excellente ondernemingen
3/10, 18u00 | KBC (Antwerpen)

Initiatie EHBO
8/10, 13u00 | Voka (Antwerpen)

Dag van de sales
10/10, 09u00 | Voka (Antwerpen)

www.voka.be/halle-vilvoorde
Tel. 02 255 20 20

Statuut arbeiders/bedienden: Het begin van het einde?
11/7, 09u00 | Faculty Club (Leuven)

www.voka.be/kempen
Tel. 014 56 30 30

Infosessie 'Het eenheidsstatuut – wat nu?’
9/7, 09u00 | Voka (Geel)

De Jong Voka Cup
24/8, 14u00 | Mol in Action

Seminarie Omgevingsvergunning
18/9, 09u00 | Voka (Geel)

7in1 event: Water
19/9, 18u00 | De Nieuwe Kaai (Turnhout)

LON-event Zuid/West
20/9, 17u00 | Sumitomo (Grobendonk)

Ledenontmoeting + Excellente Onderneming 2013
26/9, 18u00 | Voka (Geel)

Ontbijtsessie Start to app
07/10, 08u00 | Voka (Geel)

Jong Voka Chic 2013
18/10, 19u30 | Hotel De Karmel (Herentals)

Dag van de Groeier
18/11, 17u30 | Janssen Pharmaceutica (Beerse)

www.voka.be/leuven
Tel. 016 22 26 89

miK bezoekt BEBAT
4/7, 10u00 | BEBAT (Tienen)

Zomercursus Zakelijk Frans
vanaf 5/7, 08u00 | Herent

PLATO Ondernemerscafé 2013 met Nathalie Arteel (Arteel Group)
5/7, 18u30 | AB InBev (Leuven)

Infosessie: Statuut arbeiders/bediende
11/7, 18u30 | Faculty Club (Leuven)
PLATO Ondernemerscafé 2013 met Daniëlle Vanwesenbeeck
23/8, 18u30 | AB Inbev (Leuven)

Rode Duivels-netwerkvondens (met live wedstrijd)
vanaf 6/9 | AB Inbev (Leuven)

www.voka.be/limburg
Tel. 011 56 02 00

Netwerkmisssie Netwerk jongeren: Moskou
15/8-18/8

Zomerkasteelfeest
22/8, 18u30 | Kasteel van Heks (Heers)

Chambers Trophy: The Night Games
6/9, 17u00 | Abdijsite Herkenrode (Hasselt)

Startevent Netwerken bedrijfsleiders
17/9, 19u00 | Voka (Hasselt)

Dag van Vastgoed
24/9

Eenheidsstatuut: Wat nu?
9/7, 08u00 | Voka (Hasselt)

Summerclass Export support
26/8, 27/8, 10/9 | Voka (Hasselt)

Opstart Sociaal juridische actualiteiten
9/9, 09u00 | Voka (Hasselt)

Best practices: Charter milieu en duurzaam ondernemen
11/9, 08u00 | Voka (Hasselt)

Zakendoen met Nederland
20/9 | Voka (Hasselt)

Handelsmissie Denemarken: Voeding
22/9-24/9 | Kopenhagen

www.voka.be/mechelen
Tel. 015 45 10 20

Statuut arbeiders/bedienden: bedrieging of vooruitgang?
12/7, 11u00 | Voka (Mechelen)

Plato: summerevent – Trendwatching
22/8, 18u30 | De 3 Fontein (Vilvoorde)

Lerend netwerk Management Assistants (deel 1/5)
6/9, 13u00 | Voka (Mechelen)

Afdeling Zuiderkempen – Zomeractiviteit - BBQ
6/9, 18u00 | Manège De Cavalerie (Heist op den Berg)

**Ontmoetingsavond tussen de bedrijven en het
gemeentebest van Nijlen**
11/9, 18u00 | Gemeentehuis (Nijlen)

Vokafé
26/9, 17u00 | Syneton (Bornem)

Het speciaal statuut van "buitenlandse kaderleden"
27/9

**Leiding geven voor bedrijfsleiders, kaderleden en
stafmedewerkers (deel 1/4)**
10/10, 09u00 | Voka (Mechelen)

Excellent onderneming
10/10, 19u00 | Stadsschouwburg (Mechelen)

www.voka.be/oost-vlaanderen
Tel. 09 266 14 40

**Voka's Week van het internationaal ondernemen: 'Groot
mee met Turkije'**
15/10, 14u00 | Hotel Aldhem (Grobendonk)

Nieuw ontwerpdecreet omgevingsvergunning
4/7, 14u00 | Voka Box (Gent)

**Voka Update – Infosessie eenheidsstatuut arbeiders-
bedienden**
9/7, 08u40 | Voka Box (Gent)

Lerend netwerk – Leadership 2020
5/9 | Refuge Kapelleberg (Maarkedal)

Lerend netwerk – Systeem- en procesoptimalisatie
5/9, 09u00 | Voka Box (Gent)

Blind typen van a tot z
10/9, 09u00 | PCVO Waas & Durme (Zele)

Le français à midi
10/9, 11u30 | Voka Box (Gent)

Facility Forum cyclus 2013-2014
18/9, 14u00 | Voka Box (Gent)

Preventieforum cyclus 2013-2014
23/9, 14u00 | Voka Box (Gent)

Verkoppen: van kennis naar kunde
24/9, 09u00 | Voka Box (Gent)

Milieuforum cyclus 2013-2014
24/9, 09u00 | Voka Box (Gent)

De vijf elementen van krachtig leiderschap
26/9, 09u00 | Voka Box (Gent)

Lerend netwerk – Direct leidinggevenden aan bedienden
26/9, 09u00 | Anima Plus

www.voka.be/west-vlaanderen
Tel. 056 23 50 51

Lunch & Learn Frankrijk
5/9, 12u30 | De Caese (Brugge)

B2Bn8
5/9, 18u00

Te gast bij Etracon
10/9, 12u00 | (Sint-Eloois-Winkel)

Te gast bij Lowyck
12/9, 18u30 | Oostende

IT-lab: start to ERP
12/9, 08u45 | Voka (Kortrijk)

Start to organize
12/9, 16u30 | Salons Denotter (Zedelgem)

Marketing Lab: Customer Intimacy
13/9, 08u30 | Voka (Kortrijk)

Huisstijl
17/9, 16u30 | Voka (Kortrijk)

Infosessie West-Vlaams Charter Duurzaam Ondernemen
19/9, 12u00

HR-Lab: Employer Branding
19/9, 08u45 | Bedrijvencentrum (Wevelgem)

**Onthaaldag + tweede ondertekeningsronde en infosessie
W.-VI. Charter Duurzaam Ondernemen**
24/9, 13u30



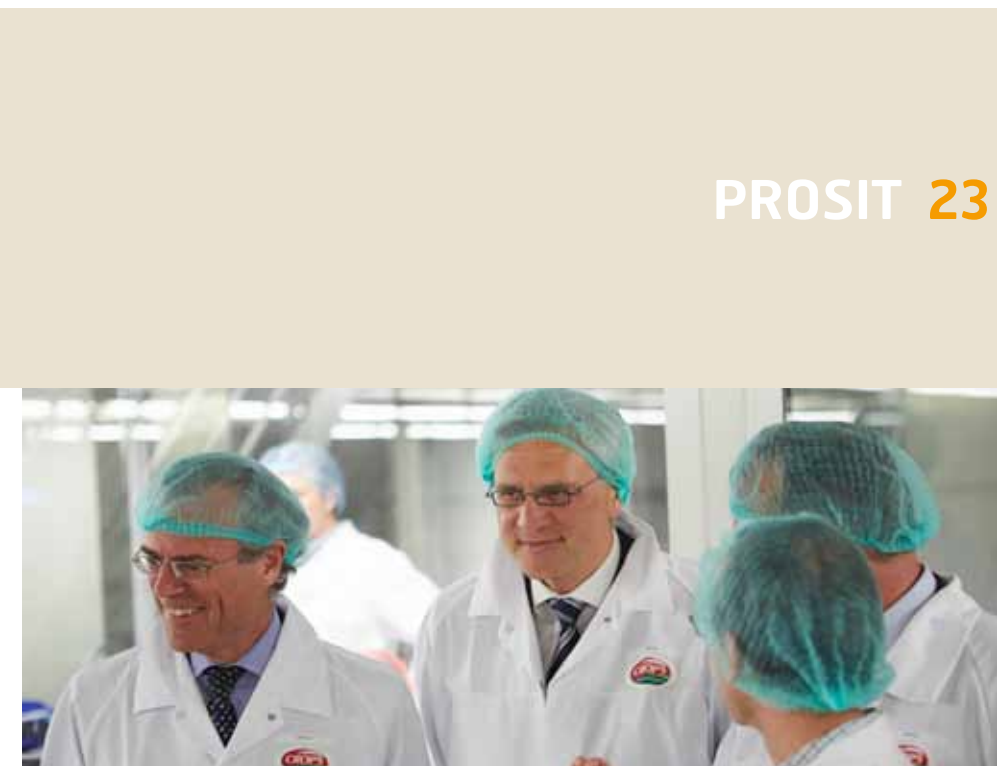
© Studioworks

In het kader van de actie 'Haal een CEO naar je kmo' van SD Worx vroeg Rianne Buist van het Antwerpse kinderdagverblijf Rainbows of Jo Libeer wou langskomen. Voka's gedelegeerd bestuurder ging graag op het verzoek in en werd een hele dag gevolgd door de VRT-nieuwsdienst.



© Chak López

De Voka Jongeren brengen op geregelde tijdstippen bedrijfsbezoeken. Hun meest recente uitstap bracht hen naar de werf van het Deurganckdok, waar ze een exclusieve rondleiding kregen.



Vlaams minister-president Kris Peeters bracht een bezoek aan het bedrijf Crop's van voorzitter Michel Delbaere. Peeters kreeg tijdens een rondleiding toelichting bij de productieprocessen en investeringen die Crop's plant.



© Frederik Herregods

De Franstalige liberaal Alain Destexhe (rechts) schreef een boek over de lobbykracht van de vakbonden in België. Hij kwam het voorstellen op de raad van bestuur van Voka. Olivier Van Horenbeek, directeur ondernemingen en diensten, kaartte nog even met hem na.



© Frederik Herregods

Het betoog van Destexhe zorgde voor heel wat gespreksstof. Erevoorzitter Luc De Bruyckere wisselde van gedachten met Dirk Van den Berghe (Delhaize, rechts). Chris De Hollander (Stora Enso), de nieuwe voorzitter van Voka Oost-Vlaanderen, luisterde mee.



© Patrick Holderbeke

Het Voka-project 'Onderneming & Politiek' bracht CEO's van multinationals en West-Vlaamse politici bijeen bij tabaksproducent JTI-Gryson in Wervik. De delegatie kreeg een rondleiding van bedrijfsleider Suha Akdal.



© Dann

Voka organiseerde een rondetafel met schooldirecteuren over de hervorming van het secundair onderwijs. Directieleden van de scholengemeenschap Harlindis-Relindis Maaseik-Kinrooi, het Spectrumcollege BVTI Beringen, het KA Geel en Kogeka Geel-Kasterlee gaven hun evaluatie van het bereikte akkoord.



Dit is de laatste editie van
Vokatribune op krantenformaat.

**Vanaf september ontvangt
u het gloednieuwe
Vokatribune magazine!**

**Save
the date**

Vokacongres 19 november

Congres Voka Health
Community 30 september

Voor belangrijke zaken neemt u De Tijd

De Tijd geeft u inzicht in wat er leeft in onze economie, ondernemingen en financiële markten. Van dinsdag tot zaterdag aan uw ontbijttafel, 24 uur op 24 via tijd.be, op uw tablet of smartphone.

Op zaterdag leest u De Tijd Weekend met ruimte voor uw persoonlijke financiën in Netto en tijd om weg te dromen in de wereld van luxe en schoonheid van Sabato.

Met De Tijd neemt u de juiste beslissingen, zakelijk en privé.

**Ontdek onze abonnementsformules op
WWW.TIJD.BE/ABONNEMENT**

