

ZUID

ONAFHANKELIJK OPINIEBLAD VOOR BESLISSEND LIMBURG

JAARGANG 5 • NR 24 • SEPT / OKT 2014 • ZUIDMAGAZINE.COM

Michael Jacobs

Manager, ondernemer,
maar bovenal
gerenommeerd
chirurg

Josefine van Zanten

VROUW AAN DE TOP

Hans Kasper

over bodemloze
putten en
nieuwe banen

Hoe de overheid
het bedje spreidt
in China

**Kennis-As
Limburg**

Wat levert het op?





*Kennis en netwerk,
ook dat is Teckle!*

*De innovatieve neus
van de Rabobank*

Teckle kijkt verder...

Teckle beperkt zich niet tot de rol van financier. Onze viervoeter legt verbinding tussen ondernemers, stakeholders en de regio om zo innovatie mogelijk te maken. Als je ambitie hebt en je hebt kapitaal, kennis of toegang tot een netwerk nodig, dan kom je uit bij Teckle!

www.teckle.nl

Samen sterker



Rabobank

Flexibel en fit Samen groeien Kansen zien Samen maken wij het verschil Van nu naar later Cliënt voorop Nieuwe werkelijkheid Lerende organisatie Fit voor de toekomst



daelzicht

Heerbaan 17
6097 AV Heel

Postbus 5002
6097 ZG Heel



Scan de code of ga naar
www.daelzicht.nl > publicaties > jaarbeeld

AAN TAFEL

Limburg en Maastricht
profiteren van overheids-
inspanningen met China



52



37

SPECIAL

37 TEDxMaastricht 2014

THEMA KENNIS EN KUNDE

10 Chirurg, manager en onder-
nemer Prof. Dr. Michael Jacobs

28 Kennis-As Limburg, wat
levert het op?

58 Juridische casus:
kennis is macht

64 Werkpleklerin bij Daelzicht



60

COLUMNS

9 Pedro Rademacher

14 Fons Mulders

19 Wim Weijnen

25 Pim Steerneman

35 Ron Pustjens

45 Marco Soeters

51 Conny Moonen

56 Harm Wiertz



27



57

16



EN OOK

15 De secretaresse van

16 Josefine van Zanten,
vrouw aan de top

20 Centrum voor Muziek en Theater

22 Essay Govert Derix

27 Goede doel: Thea Coolen en
Margo de Kock

57 Alfa Romeo 4C getest

46 Hans Kasper over
herstructurering mijnstreek

60 Folie 2.0



46

Altijd in de buurt



Arbeidsbemiddeling is mensenwerk.
Daarom zijn onze filialen zichtbaar
aanwezig in Limburgse dorpen en steden.
U kunt ons vinden tussen Eijsden en Mook.

‘OUDERWETS’ PAPIER

Regelmatig bezoek ik een netwerkbijeenkomst. Ik vind zoiets niet alleen nuttig, maar ook leuk om te doen. Ik ontmoet namelijk graag nieuwe mensen en dat lukt op zo’n bijeenkomst altijd prima. Tijdens een netwerkborrel ergens aan het begin van de zomer raakte ik aan de praat met een jonge ondernemer die zorgde voor online succes bij zijn klanten, waarbij IT niet het doel, maar slechts een middel was. Jaja, de jongeman had zijn pitch keurig voor elkaar. Nadat hij vroeg naar mijn activiteiten en ik hem daarover had verteld, zei hij:

“Dus jij bent nog van het *ouderwets* papier? Want wie leest er nu nog een fysiek blad? Ik bedoel, alles is digitaal. Wat nu gebeurt lees ik over vijf minuten op dit ding.” Hij toont mij zijn smartphone, zo één met een groot scherm.

“Een magazine is ook niet bedoeld om nieuws te brengen, maar achtergrond,” antwoordde ik.

“Snap ik, maar je kunt een magazine veel beter digitaal uitgeven. Dan kun je er allerlei *features* aan koppelen.”

“Daar denk ik anders over,” antwoordde ik. “Er zullen ook mensen blijven die behoefte hebben aan het tastbare en de stilte van een papieren

tijdschrift. Mensen die vanuit hun stoel ongestoord en zonder ruis informatie met enige diepgang willen. Kijk, radio is ook niet verdwenen met de komst van tv. Het heeft elk nog steeds zijn eigen functie.”

We lasten een korte pauze in om te voorkomen dat de jonge dame met een schaal vol bitterballen aan ons voorbij zou lopen.

“Ik zou zeggen: lees het eens.

Geef me een kaartje en ik stuur je een exemplaar op. En de volgende keer als we elkaar tegenkomen overheer ik je. Oké?”, zei ik met een knipoog.

“Hoe heet het blad ook alweer?”

“ZUID magazine.”

“Dat krijg ik al. Zit elke maand gratis bij De Limburger.”

Ik slikte de woorden, “Dat is *Nummer 1*” in, en nam een hap van mijn bitterbal.

Op de cover staat Prof. Dr. Michael Jacobs. Hij geniet nationaal en internationaal aanzien als chirurg met bijzondere specialisatie: het vervangen van de hoofdslagader. Daarnaast is hij manager en ondernemer. Een druk baasje dus, met mooie verhalen. Gelukkig wilde hij tijd voor ons maken voor een interview over zijn carrière en zijn werk.



Johan Derrez Hoofdredacteur

Dan dit nog. Dat politici vaak vanuit verschillende hoedanigheden in kunnen beeld komen, ziet u terug in deze uitgave van ZUID magazine. Gedeputeerde Provincie Limburg Twan Beurskens vertelde aan ons wat de Kennis-As Limburg allemaal gaat opleveren én nam plaats aan het rondetafelgesprek over de samenwerking van de provincie met China. 

ZUID
VOOR BESLISSEND LIMBURG

Uitgever

ZUID MAGAZINE
Wim Duisenbergplantsoen 31
6221 SE Maastricht
Tel. 043 2010643
info@zuidmagazine.com

Hoofdredacteur/directeur

Johan Derrez | 06 53832849
johanderrez@zuidmagazine.com

Sales

Saskia Leenders | 06 23954794
saskialeenders@zuidmagazine.com

Redactie

Jos Baeten, Jos Cortenraad,
Thea Coolen, Govert Derix,
Johan Derrez, Bart Janssen,
Loek Kusiak, Conny Moonen,
Fons Mulders, Angèl Nijskens,
Ron Pustjens, Pedro Rademacher,

Pim Steerneman, Marco Soeters,
Jean-Paul Toonen, Sanne Tummers,
Jan Valkenborgh, Wim Weijnen,
Harm Wiertz.

Fotografie

Jean-Pierre Geusens, Nicole Out,
Henry Peters, Simon Pugh,
Louis Starmans, Jonathan Vos.

Eindredactie

Marco Soeters

Vormgeving

Claudia Ritzen

Oplage

10.000 exemplaren. ZUID wordt zes keer per jaar gratis aan alle decisionmakers in Limburg verstuurd en is beperkt verkrijgbaar in de vrije verkoop. Het volgende nummer verschijnt eind oktober 2014.

Auteursrechten

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van ZUID MAGAZINE gepubliceerd, openbaar gemaakt of veeleelvoudig worden.

Heerlen

Bedrijvige stad in
het hart van de
Euregio

Wie een plek zoekt voor zijn onderneming, zoekt een thuis voor zijn bedrijf. Wie succes nastreeft, zoekt een prettige leefomgeving voor zijn personeel. Wie een toplocatie zoekt voor zijn bedrijf komt terecht in Heerlen!

Heerlen is een bruisende stad midden in het groen. Een stad die nieuwkomers hartelijk in haar samenleving opneemt.

Wij nodigen u uit om kennis te maken met deze stad, een jonge levendige stad waar veel mogelijk is. Neem daarom een kijkje op www.zakelijk.heerlen.nl om zelf te ontdekken wat Heerlen u te bieden heeft!



telefoon: 045-560 48 88
email: bcp@heerlen.nl
www.zakelijk.heerlen.nl

Ondernemersklankbord (OKB) bekleedt een vooraanstaande positie en is één van de grootste non-profitorganisaties met vrijwillige adviseurs. De vrijwillige en onbetaalde adviseurs van OKB werken belangeloos en onafhankelijk.

Vanwege het groot aantal hulpvragen in de provincie Limburg zoekt OKB

Adviseurs M/V

De organisatie

Ondernemersklankbord is een onafhankelijke stichting van ondernemers, directeuren, managers en specialisten die hun actieve loopbaan hebben beëindigd. Zij stellen vanuit maatschappelijke betrokkenheid hun jarenlange

kennis en praktijkervaring belangeloos ter beschikking aan ondernemers in het MKB, de agrarische sector en maatschappelijke en culturele organisaties. Ze staan hen bij in hun ondernemersvraagstukken. Op alle vlakken van de bedrijfsvoering en in iedere fase van de onderneming kunnen ondernemers en starters op ondersteuning en begeleiding van Stichting Ondernemersklankbord rekenen.

Team Limburg bestaat uit 25 adviseurs. Wilt u deel uitmaken team Limburg, stuur dan uw CV naar de regiovoorzitter van Team Limburg:

Sjra Clerkx | sjraclerkx@kpnmail.nl
Voor meer informatie kunt u ook bellen naar: 06 25065671.



ondernemersklankbord

ervaren kijk op zaken

www.ondernemersklankbord.nl



Bonjour

“Dat is oud
nieuws, dat
hebben we
al gehad”

Toen ik studeerde aan de Academie voor de Journalistiek in Tilburg, werkten studenten nog met typemachines, pen en papier en potten tipp-ex. Een paar honderd studenten moesten zich behelpen met vier telefoons in een kleine ruimte, waar meestal een lange wachtrij stond. Internet bestond nog niet. We lazen kranten, tijdschriften en heel veel boeken. We brachten veel tijd samen door, broodjes etend, koffie drinkend en pratend over het ‘vak’, dat we toch wel erg serieus namen. ’s Avonds keken we om 8 uur allemaal naar het Journaal.

Daarna ging ik werken bij de krant. De tijd van de eerste computers. ’s Morgens werd er eindeloos vergaderd en sterke koffie gedronken door ‘de redactie’. Het ging niet alleen zozeer om de vraag wat er de volgende dag in de krant zou staan. Het ging er minstens evenveel om wat er de volgende dag NIET in de krant zou staan. Er werd gewikt en gewogen. Er was altijd een wat oudere collega, met een onbestemde mate van autoriteit, wiens stem vaak de doorslag gaf. Als er een onderwerp ter sprake kwam, sprak de oudere collega soms gedecideerd: “Dat is oud nieuws, dat hebben we al gehad.” En daarmee was het lot van dat onderwerp bezegeld: dat onderwerp kwam niet in de krant.

Anno nu grossieren de media vooral in gruwelijkheden, en dat 24 uur per dag, 365 dagen per jaar. En voor zover er nog zoiets bestaat als een filter, dat ons voor de meest wrede gruwelijkheden moet ‘beschermen’, dan is er altijd nog het internet om alles, maar dan ook alles, in geuren en kleuren uit de doeken te doen. Je zal toch maar in deze tijd opgroeien en elk dag geconfronteerd worden met het absolute tegendeel van menselijke beschaving.

Een deel van mijn afgelopen vakantie bracht ik door bij familie in een piepklein dorpje in Noord-Frankrijk. De eerste dagen regende het pijpenstelen. We maakten van de gelegenheid gebruik en bezochten een museum over de Eerste Wereldoorlog. Een oorlog zonder winnaars, maar met louter verliezers. Gevochten door landen die nu min of meer verenigd zijn in de Europese Unie.

We verbleven in een eeuwenoud huis, zonder internet, zonder televisie, zonder krant. Nu ben ik waarschijnlijk de laatste mens in West-Europa zonder mobiele telefoon, maar ik voel me daar steeds beter bij. Ik kan goed leven met het idee dat ik bij vlagen onbereikbaar ben. Derhalve drong geen spat nieuws hier door. ’s Morgens samen uitgebreid ontbijten, ’s middags uitgebreid lunchen, ’s avonds samen aan de warme maaltijd. Na een paar dagen week eindelijk de regen. ’s Middags brak een hartverwarmend zonnetje door.

Voor ons huis stond een uitnodigend bankje in de zon. Ik nam plaats en dronk een eenvoudig landwijnkje uit een terracotta beker, het was per slot vakantie. Het dorp was stil, vredig. Honderd jaar geleden werd hier op leven en dood gevochten om iedere centimeter. Nu kwam er heel af en toe iemand voorbij. Dan zei ik vriendelijk “Bonjour” en kreeg hetzelfde terug. Het oude dorp glansde in de zon, omringd door goddelijk landschap. Af en toe klonk een zachtmoedige kerkklok. Want ook hier verstreek de tijd, zij het schoorvoetend. 🍷

Manager, ondernemer, maar bovenal
gerenommeerd chirurg Michael Jacobs

‘Stond het manneke daar *alive and kicking* te voetballen’

In binnen- en buitenland geldt hij als dé specialist als het gaat om een operatie aan de hoofdslagader (aorta) bij een aneurysma. Als een aneurysma te groot wordt, kan deze scheuren, met meestal fatale gevolgen voor de patiënt. Prof. Dr. Michael Jacobs verricht deze ingewikkelde operaties in het Maastricht University Medical Center (MUMC+) in Maastricht en het Klinikum in Aken. Daarnaast geeft de chirurg leiding aan het Hart en Vaat Centrum in Maastricht, is hij hoofd vaatchirurgie in Aken en organiseert hij jaarlijks een congres voor zijn vakgenoten uit de hele wereld waarvoor hij ook elk jaar weer een boek maakt. Een druk baasje, dus. Het verhaal van een vakman, manager en entrepreneur die op zijn 36 al werd benoemd tot hoogleraar. “Dat enorme brede spectrum maakt het juist zo leuk.”

Hij was één van de eerste studenten geneeskunde aan de universiteit van Maastricht toen hij als tweedejaars student van de verpleegkundevloer werd geplukt door het voormalig hoofd van de chirurgie, professor Lemmens. Die vond het maar niks dat Jacobs samen met het verplegend personeel bedden stond op te maken. Hij zei: “Jij hoort thuis op de OK,” en nam hem mee. “Toen is het virus meteen overgeslagen,” zegt Jacobs. “De rest van mijn studie was ik volledig georiënteerd op chirurgie. De dag nadat ik de bul ontving ben ik ook meteen aan de slag gegaan binnen dit vakgebied.” In 1985 promoveerde Jacobs. Hij was overigens de eerste promovendus binnen de faculteit geneeskunde van de universiteit in Maastricht. Na zijn promotie rondde hij eerst de opleiding tot chirurg af in Maastricht en vertrok vervolgens voor twee jaar naar Houston in de Amerikaanse staat Texas om het vak van hart- en vaatchirurg te leren. Jacobs: “Houston was

destijds het Mekka van de hart- en vaatchirurgie.” Een jaar na zijn terugkomst in Maastricht werd hij gevraagd om hoofd van de afdeling vaatchirurgie te worden in Amsterdam. Daarop volgde, op 36-jarige leeftijd, de benoeming tot hoogleraar aan de universiteit van die stad.

In 2000 keerde Jacobs terug naar Maastricht om hoofd van de chirurgie te worden. “De toenmalige voorzitter van de raad van bestuur verzocht me vele malen om terug te komen. Maar ik had het erg naar mijn zin in Amsterdam. Uiteindelijk ben ik toch gezwicht omdat ik in Amsterdam alleen maar hoofd over de vaatchirurgie was en ik in Maastricht een heel breed scala aan verantwoordelijkheden zou krijgen. We zijn toen gestart met de afdeling heilkunde, dat houdt in: kinder-, kanker-, darm-, trauma-, vaatchirurgie, transplantatie en algemene chirurgie. Een breed pallet dus. In 2002 ontstond het idee om een hart- en vaatcentrum op te richten in Maastricht. Er was een afdeling hartchirurgie, een afdeling cardiologie, een afdeling vaatchirurgie, een afdeling vasculaire geneeskunde... allemaal losse planeten die rondzweefden en nauwelijks met elkaar communiceerden, laat staan goed samenwerkten. Het komt vaak voor dat een patiënt meerdere afwijkingen heeft, bijvoorbeeld een verstopte aorta in combinatie met hoge bloeddruk, suikerziekte of een hartafwijking. Zo iemand moet meerdere specialisten zien. In de beginjaren van 2000 kwam het voor dat zo’n traject soms zestien weken duurde. Niks multidisciplinair samenwerken, nee, apart, één voor één. Daar schaamden wij ons voor. Toen hebben we gezegd: dit moet anders. Vier jaar later hadden we er een unit van gemaakt: het Hart en Vaat Centrum. We hebben ook een prachtige polikliniek gebouwd, in eigen huis. Op 2.500 vierkante meter vloeroppervlakte werken al die verschillende specialismen, die ook maar iets met vaten te maken hebben, samen. Per jaar hebben we zeventigduizend patiënten. Nu duurt het maximaal tien dagen als een patiënt bij meerdere specialisten langs moet.”

Het Hart en Vaat Centrum in Maastricht kreeg, ook een officiële structuur met onder meer een directeur, een adjunct-directeur en een personeelsafdeling. Jacobs werd naast zijn functie als hoofd van de chirurgie ook benoemd tot directeur van dit centrum waar inmiddels 250 mensen werken. In 2004 vroeg Klinikum RWTH Aachen Jacobs om zitting te nemen in een commissie die op zoek moest gaan naar een hoogleraar / hoofd vaatchirurgie in het ziekenhuis van Aken. Daar was geen academische afdeling



Prof. Dr. Michael Jacobs

“In Duitsland staan mentaliteitsverschillen haaks op die van Nederland”

voor. De zoektocht leverde geen geschikte kandidaat op. Jacobs werd daarop door de mensen uit Aken zelf benaderd voor deze positie. Jacobs: “Mijn eerste reactie was: denken ze soms dat ik nog niet genoeg te doen heb? Want het was de bedoeling om deze job naast mijn werk bij Maastricht UMC+ te doen. Maar, ik ben eens goed gaan nadenken hoe ik dat eventueel zou kunnen invullen en onder welke voorwaarden dit zou kunnen functioneren. Na lang wikken en wegen heb ik aangegeven dat ik twee dagen per week voor Klinikum RWTH kon gaan werken, maar wel met een infrastructuur die ervoor zorgt dat ik er vijf dagen bij betrokken ben. Het bijkomende voordeel was dat ik al een heel stabiel team om me heen had opgebouwd in Maastricht. Inmiddels werk ik tien jaar voor beide ziekenhuizen. Maandag, dinsdag en donderdag in Maastricht, woensdag en vrijdag in Aken. De dagen in Maastricht heb ik elke ochtend om half acht via videoconference contact met mijn Duitse collega's in de vergaderruimte. Ik kan inzoomen op het scherm daar om bijvoorbeeld een CT-scan te beoordelen.”

Aorta's

Jacobs leerde in Houston een vrij unieke expertise die hij later in Amsterdam en Maastricht verder ontwikkelde: het behandelen van afwijkingen aan de aorta, de grote hoofdslagader die vanaf het hart in de boog door borstkast naar beneden loopt. Veel patiënten, met name jonge patiënten, hebben een totale aortavervanging nodig omdat er aan de aorta een levensbedreigend aneurysma is ontstaan. Deze zeer complexe operatie, waarbij zo'n twintig mensen in de operatiekamer aanwezig zijn, kan tot wel tien uur duren. Eten en een bezoek aan het toilet is er gedurende de operatie niet bij. In Nederland vindt de aortavervanging met name in Maastricht plaats. Voor heel Duitsland in Aken. Ook Engeland kent slechts één ziekenhuis waar patiënten een aortavervanging kunnen ondergaan, in Londen. Deze operaties, tussen de 80 en 100 per jaar, voert Jacobs overigens altijd zelf uit. Hij vliegt ook vaak naar Londen en Lissabon om te opereren. “Als we een hele aorta vervangen door een prothese moeten alle bloedvaten, dus naar de hersenen, de darmen, de nieren, de benen opnieuw worden aangesloten,” zegt Jacobs. “Maar ook de bloedvaatjes naar het ruggenmerg. Die zijn 1 tot 1,5 millimeter dik. Als dat technisch niet goed lukt, krijgt het ruggenmerg geen bloed meer en heeft de patiënt

een dwarslaesie. Een neurofysioloog bewaakt vanachter een beeldscherm de signalen van het ruggenmerg. Tijdens de operatie informeert hij mij zodat ik eventueel snel kan corrigeren. Die ingewikkelde techniek om te monitoren hebben we zelf ontwikkeld. Als ik opereer in Aken, beoordeelt een neurofysioloog via internet in Maastricht de signalen van het ruggenmerg. Diezelfde setup hebben we opgezet voor de centra in Bern, in Regensburg en Hamburg. Op dit moment zijn we bezig met Londen en Lissabon. Die operaties daar monitoren we dus in Maastricht. In centra over de wereld ligt het percentage aan dwarslaesies tussen 12 en 20. Bij ons op 2 procent, door die techniek dus. Dat is waarom veel patiënten bij ons geholpen willen worden. Ook bij de bloedtoevoer naar nieren zijn er risico's. Het is zeer complex. De kans op overlijden is relatief groot, maar als je niks doet, gaat de patiënt sowieso dood. Negentig procent van de patiënten overleeft de operatie. Het is natuurlijk vreselijk als het niet lukt, zeker als het om kinderen of jonge mensen gaat. Maar aan de andere kant geeft het een kick als het met iemand weer helemaal goed komt. Een paar maanden geleden opereerde ik een veertien jarig jongetje uit Lissabon. Die was op sterven na dood. Daarna heb ik hem teruggezien. Stond het manneke *alive and kicking* te voetballen.”

Hiërarchie

Vanuit zijn woonplaats Cadier en Keer fietst Jacobs elke ochtend of naar het Maastricht UMC+ of naar Aken. “Ondanks de kleine afstand tussen beide centra zie je grote verschillen. In Duitsland staan mentaliteitsverschillen haaks op die in Nederland,” zegt Jacobs. “Ik kan er een boek over schrijven en misschien doe ik dat ooit nog wel een keer. In Duitsland heb ik de hoogste graad, de zogenaamde W3. Dan zien de mensen je daar als een soort godheid, zeker als je ook nog eens als professor verbonden bent aan de RWTH, de grootste bèta-universiteit van Europa. Ik ben daar niet gevoelig voor, maar hier is dat heel anders. De hiërarchie in Duitsland is zo verticaal als het maar zijn kan. Als daar een student aan een professor van 65 jaar zou vragen: ‘Hey Piet, heb je goed geslapen?’ dan wordt die acuut op straat gezet en uit de studie ontheven. Bij onze oosterburen geldt ook: afspraak is afspraak. Als ik volgende week donderdag een verslag op mijn bureau wil, ligt het er ook. Hier zoeken we meer naar de consensus. We bekijken eerst of het wel nodig is om een verslag

te maken. Maar, die hiërarchie in Duitsland kent ook een andere kant. Mensen zijn minder geneigd om te gaan improviseren, om zelf snel met oplossingen te komen. Boven wordt beslist, beneden wordt gedaan. Hier zeg je sneller: kom zelf maar eens met een oplossing.”

Teleurstelling

Een negatieve kant van het medische specialistische vak is volgens Jacobs de wet- en regelgeving. Jacobs: “We worden ongelofelijk bestookt met alles wat te maken heeft met kwaliteitscontroles en met veiligheid. Het is natuurlijk wel belangrijk. Terecht dat klantveiligheid voorop staat, maar het is een web geworden waarin je bijna vast zit. Een bureaucratie waar je als specialist enorm veel tijd aan kwijt bent. Registraties, vooraf en achteraf. Ik heb wel eens moeite om balans te vinden tussen noodzakelijkheid en praktische invulling. We hebben er allemaal voor gekozen, maar er is geen manpower toegevoegd, waardoor het een zware wissel trekt op je dagelijkse activiteiten.”

Jacobs maakte overigens één unit van de vaatchirurgie van Aken en Maastricht. Jacobs: “Die synergie zorgt dat we op aortagebied in Europa nummer 1 zijn. Niet alleen qua aantallen, maar ook qua complexiteit. Wij hebben er ook vijf jaar aan gewerkt om deze unit in een nieuw gebouw onder te brengen op het Avantis-terrein, met de landgrens door het gebouw. Dat zou het grootste hart- en vaatcentrum van Europa worden. Op het allerlaatste moment werd de stekker uit het Avantis-project getrokken. Dat was voor mij een hele grote teleurstelling. Die kans krijgen we nooit meer.”

Entrepreneur

Al twintig jaar organiseert Jacobs voor eigen risico en rekening het European Vascular Course, een congres dat wordt bezocht door inmiddels zo'n 1.800 vakgenoten vanuit de hele wereld. De jaarlijkse bijeenkomst vond eerst wisselend plaats in Marseille en Amsterdam en nu de laatste zes jaar in MECC Maastricht. “Het is een serieuze business. Het gaat om veel geld. Ik onderhandel met hotels, met MECC, met de media en andere partijen. Bovendien moet er steeds weer een wetenschappelijk programma gemaakt worden. En elk jaar maak ik een boek voor het congres dat elke deelnemer mee naar huis krijgt. Al met al maakt dat brede spectrum het zo leuk.” 🐘



Prof. Dr. Michael Jacobs is in 1957 geboren. Zijn moeder komt uit Maastricht, zijn vader uit Heerlen. Het gezin woonde tijdens zijn geboorte in Bagdad (Irak) waar vader als ingenieur werkzaam was voor een project. Michael is getrouwd en heeft vier kinderen. Jacobs woont in Cadier en Keer.

1982	Geneeskunde Universiteit Maastricht
1985	Gepromoveerd
1988	Opleiding in Houston
1990	azM (Maastricht UMC+)
1992	AMC Amsterdam
2000	azM (Maastricht UMC+)
2005	Uniklinik RWTH Aachen



Keizer Hendrik IV digitaal naar Canossa

“Wie niet meedoet is digitaal gefusilleerd”

Iedereen die een zonde van betekenis begaat doet vanzelfsprekend boete. Toch?

Bedevochten zijn bij uitstek geschikt voor boetedoening. Vroeger liep een beetje pelgrim al gauw honderden kilometers om zich van zijn zonden te bevrijden. Liefst met een steentje in de schoen, als plaagstoot. Sommigen, de watjes, vervangen het steentje door een zachtere erwt. De moderne bedevaartganger roemt zichzelf over het uitlopen van de vierdaagse of de vakantiewandeling naar Maria de Compostella, zonder erwt maar wel voorzien van TomTom en luxe pensions.

Pelgrim Keizer Hendrik IV moet zich flink achter zijn oren gekrabbt hebben. Hij stond enkele dagen op zijn blote voeten, in de sneeuw, voor het klooster van het Italiaanse Canossa te wachten. Oogmerk: ontslagen te worden uit de kerkelijke ban. Binnen zat paus Gregorius VI.

De twee mannen steggelden zich over de vraag wie nu de baas is op deze wereld. Wie maakt de wet uit? De kerk of mensen, los van het geloof, de zogenaamde seculiere staat. Vandaag wordt die ruzie nog fijntjes voortgezet door Al-Qaeda's, ISIS'en en ander soort 'verzetsstrijders'.

Subtieler kan het ook. De onlangs herkozen president van Turkije, de heer Recep Tayyip Erdogan, is de voorvechter van een seculiere Turkse staat. Met een alcoholverbod op de dag van de verkiezingen wist deze opportunist de stemmen van veel gelovigen voor zich te winnen.

De strijd om de macht tussen kerken en staat is dus nog niet gestreden.

Ondertussen woedt een soortgelijk gevecht in de wereld van het internet. Facebook,

Google en Amazon doen hun uiterste best landsgrenzen te omzeilen en eigen wetten op te leggen aan de machteloze mens. Deze wetten gaan voorbij aan democratie en kennen vrijwel uitsluitend eigenbelang. Wie niet meedoet is digitaal gefusilleerd. In de 'kerkelijke' ban op internet. Keizer Hendrik IV, maar dan anders.

De Investituurstrijd 2.0 begint vorm te krijgen. Digitale stenen of erwten, de blaren vormen zich!

Laatst stond ik tegenover Google. Ik vroeg de rechter om bescherming van mijn cliënt, die op een door Google gefaciliteerd blog voor moordenaar, kinderverkrachter en homohater werd uitgemaakt. Een Nederlandse rechter, Nederlands recht. In Nederland vond de schending plaats en Google weigerde haar medewerking. Een stevig 'njet' was het antwoord van deze in Amerika gevestigde paus. De kou sloeg toe, mijn voeten bevroren spontaan.

Gelukkig liet de rechter zich door Hendrik IV inspireren. De deur naar Canossa staat op een kier! 

FONS MULDER
MULDER ADVOCATEN

De secretaresse van: RONALD GOEDMAKERS

Sollicitatie “Ik ben aan deze baan gekomen doordat ik destijds als directiesecretaresse bij dochteronderneming Hago Maastricht werkte. Een collega tipte mij dat er een vacature beschikbaar kwam als directiesecretaresse bij het moederbedrijf. Daar heb ik toen op gesolliciteerd en uiteindelijk heb ik de baan gekregen.”

Gemiddelde werkdag “Ik begin iedere dag om 8 uur. Dan lees ik eerst mijn e-mails en draai ik alle documenten uit die nodig zijn voor die dag. Ik plan afspraken en bereid presentaties voor. Eigenlijk alle organisatorische zaken die nodig zijn om afspraken van Ronald vlekkeloos te laten verlopen pak ik op. Alles moet voor hem achter de schermen goed geregeld zijn. Hij moet geen omkijken meer hebben naar de details, dat is mijn taak.”

Belangrijkste competenties

“Ik denk dat een goede directiesecretaresse met name betrouwbaar moet zijn in alle opzichten. Ze moet goed kunnen plannen, puzzelen in de agenda om alles passend te krijgen en vooruitdenken. Je bent de schakel tussen alle afdelingen en dochterbedrijven dus is het belangrijk om te weten wie waarmee bezig is. Je moet snel kunnen schakelen en tegelijkertijd accuraat blijven. Persoonlijk vind ik het belangrijk om mee te denken met Ronald. Zeker in een grote organisatie zoals Vebego waarbij strategisch



- **Naam** Esmeralda Sangen
- **Bedrijf** Vebego in Voerendaal, een internationaal opererend familiebedrijf actief in facility services, personeelsdiensten, publieke sector en de gezondheidszorg
- **Werkt voor** Ronald Goedmakers, CEO
- **Sinds** 1 januari 2008
- **Functietitel** Management Assistent
- **Opleiding** MEAO-S Directiesecretaresse
- **Geboren** in Maastricht op 20 juli 1972
- **Woont** in Maastricht, samen met haar man Maurice en dochters Madina (16) en Timika (12)

denken aan de orde van de dag is.”

Grootste uitdaging “Het leukste aan mijn werk vind ik vooral het internationale aspect. We hebben dochterondernemingen in Zwitserland, België en Duitsland. Voor deze functie is het dus belangrijk om de talen Frans, Engels en Duits goed te beheersen. En de cultuurverschillen vind ik ook altijd weer bijzonder!”

Meeste voldoening “Als alles verloopt zoals gepland. Dat geldt zowel voor de agenda

van Ronald als voor het thuisfront. Het lukt mij goed om de 35-urige werkweek te combineren met mijn gezin. Althans, ik heb aan beide kanten nog nooit iemand horen klagen!”

Leuk/Memorabel moment “Toen Ronald zijn 25-jarig jubileum vierde, hield hij een speech waarin hij ook mij bedankte voor mijn inzet. Die blijk van waardering vond ik heel bijzonder.”

Minst leuke moment “Heb ik eigenlijk niet, ik kom elke dag met plezier naar mijn werk.

Ronald en ik hebben een hele goede wisselwerking. Ik kan aan zijn blik zien wat hij bedoelt. Maar soms denk ik volgens Ronald te ver vooruit. Zo ben ik in juni bijvoorbeeld al bezig met de voorbereidingen voor de kerstviering. “Moet dat nu, zover vooruit?” vroeg Ronald mij wel eens. Maar inmiddels is hij daar wel aan gewend.”

Vooroordeel “Vaak wordt er gedacht dat directiesecretarissen een tikkeltje arrogant zijn. Ik ben mij bewust van dit algemene vooroordeel en probeer mij daarom juist bescheiden op te stellen, me op de achtergrond te houden en vooral heel toegankelijk te zijn. Ik doe alles om dat beeld tegen te gaan. Persoonlijk hou ik helemaal niet van mensen die kapes hebben. Trouwens, als ik hier divagedrag zou vertonen, zou dat meteen worden afgestraft!”

En anders “Als ik geen secretaresse was geworden dan was ik waarschijnlijk iets in de maatschappelijke hoek gaan doen. Psychologie of maatschappelijk werker. Ik vind het fijn om een ander te helpen. Luisteren en advies geven. Maar dat zit gelukkig ook verweven in deze functie.” 

Josefine van Zanten,
senior vice-president Culture Agenda DSM:

‘We moeten vrouwelijk talent herkennen en aanmoedigen’

Josefine van Zanten geeft vanuit het hoofdkantoor van DSM in Heerlen leiding aan de ONE DSM Culture Agenda, gericht op cultuurveranderingen binnen het concern dat op de mondiale markt van life sciences, nutrition en materials de laatste jaren fors expandeert. Met vestigingen in steeds meer landen is voor DSM de vorming van teams van talentvolle mannen én vrouwen die de lokale cultuur aanvoelen een vanzelfsprekende keuze. “Hoe meer diversiteit, hoe innovatiever en productiever.”

U leidt de cultuurtransitie bij DSM waarin ‘Inclusie & Diversiteit’ één van de vier thema’s is. Vanwaar uw affiniteit met dit onderwerp?

“Eerder was ik bij Hewlett-Packard in Zwitserland verantwoordelijk voor marketing en customer service. Vanwege mijn grote netwerk werd ik gevraagd om beleid voor inclusie en diversiteit te ontwikkelen. Aanvankelijk leek me dat geen serieuze baan, maar toen ik carte blanche kreeg om de functie zelf in te vullen kreeg ik er ook plezier in. Diversiteit gaat over alle mogelijke verschillen die mensen tussen elkaar kunnen ervaren: in nationaliteit, gender, sociale afkomst, religie. Verschillen die ieder individu uniek maken. Dit impliceert dat je in de samenstelling van personeel streeft naar een evenwichtige verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Nog belangrijker is inclusie, want dat gaat over de manier waarop je de verschillen tussen mensen, hun ideeën en talenten, effectief in een werkcultuur kunt benutten. In zo’n cultuur wordt niemand door zijn of haar ‘anders zijn’ buitengesloten. Bij Shell ben ik vijf jaar verantwoordelijk geweest voor ‘Inclusion en Diversiteit’. Ik heb geluk dat ik dit nu ook voor DSM kan doen, een onderneming met

een sterk familiegevoel en een raad van bestuur die van duurzaamheid een topprioriteit maakt. Mijn drive is dat ik met mijn werk iets kan veranderen voor het betere.”

Waarom is zo’n ‘cultuuragenda’ voor DSM belangrijk?

“DSM heeft de afgelopen vijf jaren vooral in Noord-Amerika en in opkomende economieën als Brazilië, India, China veel nieuwe bedrijven gekocht. Om succesvol te concurreren moeten wij onze externe oriëntatie vergroten, ofwel volgen hoe de wereld verandert en bepalen hoe wij daarop reageren of anticiperen. Andere thema’s uit onze cultuuragenda zijn verantwoordelijkheid nemen voor je prestaties en durven leren, sneller samenwerken met onze stakeholders en aandacht voor inclusie en diversiteit. Gender en nationaliteit zijn sleutelbegrippen in onze cultuuragenda. In de landen waar DSM actief is willen we werken met getalenteerde mensen uit de regio. Zij voelen het beste de cultuur ter plaatse aan. DSM wil met coaching stimuleren dat deze mensen hun netwerk gebruiken en hun visie en manier van werken in de organisatie integreren. Organisaties met teams waarin mannen én vrouwen beslissen, met ruimte voor

een culturele verscheidenheid aan percepties en ervaringen van medewerkers, benutten optimaal het potentieel van hun mensen. Deze organisaties zijn flexibeler, innovatiever, productiever.”

Zonder gedragsverandering van het management ook geen inclusie?

“Ja, dat zijn communicerende vaten. Inclusie vereist van leidinggevende managers een antenne die gericht is op alle leden van het team. Je moet etaleren dat je gelijkwaardigheid belangrijk vindt. Ik zie nog teveel mannen en vrouwen die alleen omgaan met vrienden met dezelfde diploma’s, meningen, culturele achtergrond. Als Europeaan in een mondiaal opererend concern als DSM moet je ook openstaan voor collega’s uit India of China, voor zowel jongeren, ouderen als vrouwen, voor mensen met een ander vakgebied dan bijvoorbeeld alleen techniek. Het funeste van denken in stereotypen van de eigen groep is dat je alleen mensen aantrekt die op jou lijken. Dat zie je dan onder meer terug in de rekrutering van nieuw personeel. We moeten hard werken om dat vaak onbewuste patroon te doorbreken, om zeker te zijn dat we in mensen uit verschillende culturen alle kwaliteiten zien.”



“Ons bruto nationaal product zou tegen de tien procent stijgen als vrouwen meer uren zouden werken”

DSM wil meer vrouwen in leidinggevende functies. Welke obstakels in de doorstroming ziet u?

“We weten dat in bedrijven met 25 tot 30 procent vrouwen, deze vrouwen zich makkelijker uitspreken en ambities durven tonen. Ze vertrekken niet snel. Ik zie ook vele stijlen van leiderschap, maar constateer ook dat vrouwen in algemeenheid verder vooruit plannen, gestructureerder werken, eerder verbinding in teams maken, aandacht hebben voor de ontwikkeling van medewerkers. Wanneer je leiderschap koppelt aan mannelijke kwaliteiten als agressiviteit in onderhandelingen of scores met cijfers, dan mis je als concern de boot.”

“Nederland barst van de hoogopgeleide vrouwen, met energie, met humor ook. Vaak worden hun talenten niet herkend, of ze worden niet aangemoedigd om door te groeien naar een topfunctie. Talentvolle jonge vrouwen moet je vroeg budgetverantwoordelijkheid en supervisie geven. Ik zie dat jonge mannen dat vaak eerder krijgen dan vrouwen. Vrouwen die een functiebeschrijving zien, zijn vaak ook geneigd om zichzelf voor sommige eigenschappen die de functie vereist als ongeschikt te zien. Mannen zeggen eerder: ‘Dit kan ik allemaal wel.’”

Wat adviseert u dan?

“Als mannelijke manager kun je tegen een talentrijke, maar aarzelende vrouwelijke kandidaat zeggen: ‘Ik vind toch dat je jezelf een kans moet geven.’” Tapping on the shoulder. Diversiteit bevorderen en talent herkennen is een ingewikkeld psychologisch traject. Je moet stap

voor stap zichtbare en onzichtbare hindernissen wegnemen. Reden ook om onze mensen in het midden- en hogere kader een training aan te bieden over inclusie en diversiteit. De belangstelling ervoor groeit.”

Is diversiteit gekoppeld aan streefcijfers?

“In de raad van bestuur van DSM zit nu één vrouw, terwijl we in leidinggevende functies DSM-breed elf procent vrouwen hebben. In 2015 zou dat 20 procent moeten zijn, maar dat gaan we helaas niet halen. We zullen daar trouwens niet onze agenda voor aanpassen. De doorstroming van vrouwen kun je niet forceren, hoewel we méér kunnen doen en we ook weten dat de markt niet op ons gaat wachten. Zestig procent van onze activiteiten bestaat inmiddels uit life sciences, health, nutrition. Dat zijn vakgebieden waar ook veel vrouwen zich toe aangetrokken voelen.”

Geen land in Europa met zoveel part-time werkende vrouwen als Nederland. Belemmert dat ook niet de doorstroming naar hogere functies?

“Er is hier van veel kanten grote sociale druk op vrouwen om zorgtaken op zich te nemen en parttime te werken. Ons bruto nationaal product zou tegen de tien procent stijgen als vrouwen meer uren zouden werken. Carrière maken is een persoonlijke keuze, maar de keuze tussen carrière of gezin zou niet zo scherp hoeven zijn als nu vaak het geval is. De ambitieuze vrouw die balans zoekt tussen werk en privé moet van de werkgever alle steun krijgen om hogerop te komen. Dat kan met flexibele werktijden en werkplekken, met videoconferenties, met functies die je deelt met een collega. Er zijn genoeg combi-mogelijkheden en DSM biedt die ook aan of ontwikkelt ze. En waarom zou de zorg voor gezin en familie een vrouwenzaak moeten blijven? Ik ben ervan overtuigd dat de volgende generatie mannen en vrouwen hun tijd in de zorg voor kinderen, ouders en hobby's eerlijker over elkaar zullen verdelen.”

Josefine van Zanten is geboren in De Bilt en heeft zowel de Nederlandse als Zwitserse nationaliteit. Ze woont afwisselend in Maastricht en Genève. Ze studeerde economie en werkte bij Hewlett Packard EMEA in Genève en Shell International in Nederland in functies in marketing- en hrm. Sinds 2012 geeft ze bij DSM leiding aan de ONE DSM Culture Agenda. Van Zanten is getrouwd en heeft drie kinderen. Haar hobby's zijn lezen, skiën, fietsen.



Stormachtige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Je leest het overal. Het aantal werknemers met een vast dienstverband neemt af en het aantal flexibele werknemers neemt toe. Mijn overtuiging is dat dit niet alleen wordt veroorzaakt door de crisis, maar een blijvende ontwikkeling is. De crisis heeft voor werkgevers het belang van een ruime flexibele schil wel nog eens onderstreept. Veel bedrijven kiezen steeds vaker bewust voor een focus op hun core business; “Waar blinken we nu echt in uit?” Daarnaast maken bedrijven bewust vaker op een flexibele manier gebruik van mensen met specifieke kennis en competenties. Op gezette tijden wordt een specialist ingeschakeld of wordt samenwerking gezocht met andere bedrijven.

Aan de andere kant lijken toekomstige werknemers ook minder warm te lopen voor een vast dienstverband. Uit onderzoek blijkt dat ruim 45% van de huidige HBO'ers in ons land na hun studie geen vast dienstverband ambieert. De Y- en Z-generatie waartoe deze jongeren behoren zijn ondernemender dan ooit en nemen het heft dan ook graag direct in eigen hand. Mijn voorspelling is dan ook dat het aantal werknemers met een vast dienstverband alleen maar verder gaat afnemen en de netwerkmaatschappij een steeds grotere vlucht gaat nemen.

Met bijzondere interesse volg ik binnen deze groep flexkrachten de zzp'er. We weten allemaal dat binnen deze groep grote verschillen bestaan. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden mensen ontslagen om vervolgens via de achterdeur als zzp'er weer te worden ingehuurd. Ze worden terecht bestempeld als 'schijnzelfstandigen'. Bescherming van deze werknemers door de overheid lijkt noodzakelijk. Aan de bo-

venkant van de arbeidsmarkt bevinden zich echter zzp'ers die bewust gekozen hebben voor een zelfstandig bestaan. Ze zijn vaak hooggeschoold en hebben deze kennis, al dan niet door jarenlange ervaring, uitgebouwd tot een expertise binnen hun vakgebied. ZP'ers, zelfstandige professionals, is een betere titel voor deze 'ondernemers'.

“Waar blinken we nu echt in uit?”

De netwerkmaatschappij gaat een steeds grotere vlucht nemen

Als LWV signaleren we deze ontwikkelingen ook. We constateren dat ook onze leden regelmatig behoefte hebben aan tijdelijke ondersteuning door vakinhoudelijke experts. In technische branches wordt dit nog eens extra versterkt door schaarste binnen een aantal disciplines.

De genoemde ZP'ers krijgen steeds vaker de voorkeur omdat ze naast de benodigde vakkennis en ervaring ook de competentie ondernemerschap met zich meebrengen, wat bijdraagt aan een hogere kwaliteit en resultaatgerichtheid.

Ook in onze regio zijn deze zelfstandige professionals volop aanwezig. Het probleem is echter vaak dat ze slecht zichtbaar zijn en dagelijks

wellicht de provincie uitrijden om opdrachten uit te voeren elders in het land. Die vele reiskilometers zijn wat mij betreft in de toekomst overbodig, want ik ben ervan overtuigd dat ze ook dichterbij huis fantastisch werk kunnen leveren. Het zou dan ook een win-winsituatie zijn wanneer we deze professionals en werkgevers in de regio beter met elkaar in contact kunnen brengen.

Om deze reden zijn we binnen de LWV recent een samenwerking aangegaan met de WAT company. WAT staat voor Working Apart Together en dat past wat mij betreft prima binnen de tijdgeest van de omschreven netwerkmaatschappij. De WAT company screent de uitgesproken kwaliteiten van de ZP'er, brengt vervolgens vraag en aanbod bij elkaar, faciliteert de ZP'er in acquisitie, netwerk en opleiding en managet de risico's rond inlenersaansprakelijkheid. De LWV faciliteert de WAT company met het beschikbaar stellen van kennis en ervaring.

De arbeidsmarkt ziet er over 10 jaar totaal anders uit dan nu het geval is!

Volop in beweging dus. Als ik dan ook nog even terug denk aan de woorden van Roger Dassen, op onze jaarvergadering van 15 mei, over het feit dat technologische ontwikkelingen de komende jaren een steeds grotere impact gaan hebben op een deel van de arbeidsmarkt, dan kunnen we maar één conclusie trekken. De arbeidsmarkt ziet er over 10 jaar totaal anders uit dan nu het geval is!

WIM WEIJNEN

DIRECTEUR LIMBURGSE WERKGEVERS VERENIGING

Bekende opera- en operettediva Marjon Lambriks en Jan Martens van CMT over de weg naar de top

Van goed naar groots

DOOR JOHAN DERREZ | BEELD JEAN PIERRE GEUSENS

Zingen of een instrument bespelen is vooral erg leuk om te doen. Zeker als je gezegend bent met veel talent. Maar als je een professionele carrière nastreeft komt er meer bij kijken. Bij Centrum voor Muziek en Theater (CMT) helpen ze talentvolle en ambitieuze musici op weg naar het professionele podium met individuele coaching, begeleiding en masterclasses. Van goed naar groots. Daarnaast heeft CMT een eigen professioneel jongerenkoor en verzorgt de organisatie het management van zangeres, presentatrice en coach Marjon Lambriks en van andere artiesten.

"Met alleen het trainen van je stem of je techniek kom je er niet," zegt algemeen directeur Jan Martens. "Het gaat namelijk ook om je persoonlijkheid,

om je attitude en om het maken van de juiste keuzes. Bij CMT coachen en begeleiden we onderscheidend muzikaal talent op weg naar een professionele carrière. Natuurlijk werken we aan de techniek, maar we brengen onze leerlingen ook zaken bij als: hoe ze zichzelf kunnen presenteren, hoe ze kunnen omgaan met stress en hoe ze succesvol kunnen auditeren. Daarbij nemen we steeds als uitgangspunt waar ze zelf goed in zijn." Marjon Lambriks, artistiek directeur van CMT, vervolgt: "Of ze nou zijn afgestudeerd aan een conservatorium of op een andere manier het muzikale niveau hebben bereikt: we kijken altijd naar twee belangrijke zaken of iemand in aanmerking kan komen voor coaching en begeleiding: talent én de wil om het allerhoogste te bereiken." 🐟



Jan Martens, algemeen directeur | Marjon Lambriks, artistiek directeur | Renate Rothbauer, repetitor / zangcoach / docent | Max Smeets, dirigent

Hoe de rijken echt kunnen winnen

Een tijdje terug werd de wereld opgeschrikt door een bericht dat intussen alweer niet meer bleek dan een rimpeling in een werkelijkheid die nergens meer echt door is op te schrikken. De Franse schatrijke mediamagnaat en filosoof Jean-Louis Servan-Schreiber lanceerde een boekje onder de titel 'Pourquoi les riches ont gagné'. Letterlijk vertaald: 'Waarom de rijken hebben gewonnen'. In de Nederlandse media verworden tot: 'De wraak der rijken.'

Halve planeet

Het boekje is nog niet vertaald. Niet Frans-lezenden kunnen de kern van het betoog tot zich nemen via een Brandpuntuitzending die te vinden is op Youtube. De kern is even simpel als zorgwekkend. Ik geef de argumentatie in bullets:

- 0,01 procent van de wereldbevolking bezit nu ongeveer net zoveel als 3,5 miljard mensen.
- De 85 rijkste mensen bezitten de halve planeet.
- Belangrijke oorzaak: in een geglobaliseerde wereld is het makkelijker om geld met geld te verdienen (als je daarvoor eenmaal genoeg hebt) dan met arbeid.
- We hebben dus te maken met een superrijke micro-élite die overal thuis is en geen grenzen kent.
- En dat in een wereld vol landen (grenzen) en overheden zonder geld.
- Overheden laten deze rijken hun gang gaan en minimaliseren hun

belastingen, uit angst dat ze vertrekken (geld stroomt naar het punt met de laagste belastingdruk).

- Servan-Schreiber typeert deze situatie als een Perfect Storm die niet is te stoppen en in kracht zal toenemen.
- Kortom: de rijken hebben gewonnen. Op alle terreinen: economie, politiek, media.
- Er is geen alternatieve ideologie of stroming die probeert te voorkomen dat de Perfect Storm uit de bocht vliegt. Niet omwille van één of ander marxistisch ideaal. Maar omdat zo'n groeiende kloof op termijn onhoudbaar is.

Restaurant

Je zou zeggen: als 85 mensen de halve wereld bezitten, dan zou je een eventuele verandering of verbetering van de wereld dáár moeten beginnen. Vergeet Occupy, Kyoto en Kopenhagen en richt je pijlen op dat groepje dat, aldus Servan-Schreiber, past in een gemiddeld restaurant. Maar zo simpel is het waarschijnlijk niet. Anders was het allang gebeurd. Dus wat is er aan de hand? Weten de superrijken allang dat het mis gaat en gooien daarom de handdoek in de ring? Of weten ze allang dat het allemaal goed gaat komen? Of denken ze dat niets hun kan raken, wat er ook gebeurt?

Pressure cooker

Nu het lijstje van de 85 rijksten die de helft van de aarde bezitten op tafel ligt, is het wachten op de initiatieven

om iets met die informatie te doen. Al enkele jaren hoor je visionairs roepen om 'evidence based politics'. Politiek die niet is gebaseerd op de uitslag van de stembus. Maar op objectieve gegevens over de situatie van de planeet. Terwijl iedereen weet dat die op kiepen staat, gebeurt er weinig. Oorlogen, crises en klimaatrampen vergen zoveel aandacht dat er amper puf en budget over is om ramp-scenario's te voorkomen. Zelfs van het World Economic Forum, jaarlijks gehouden in Davos, krijg je de indruk dat het vooral een platform is van gezien en gezien worden, en amper van daden.

Maar stel dat we de juiste experts en de rijksten der aarde in een pressure-cookersessie bijeen zouden brengen? Met als doel dat de wetenschappers de superrijken vertellen wat zij kunnen (en vanuit die wetenschap moreel gezien wellicht ook móeten) doen om die wereld voor verdere rampspoed te behoeden.

World Decision Forum

De rijksten der aarde kunnen zich onsterfelijk maken door het sterven van de planeet een halt toe te roepen. Dat zou de boodschap kunnen zijn van een campagne die zijn climax beleeft in een World Decision Forum waarin wetenschap en kapitaal samenkomen. Het is vaker geroepen: de belangrijkste problemen van onze tijd (klimaat, watervoorziening, ontbossing, bevolkingsexplosie, milieuvervuiling) vragen om een internationale aanpak op de lange termijn. Terwijl de beslissende overheden geografisch beperkt zijn en vastzitten in een tijdvenster dat niet verder reikt dan de volgende verkiezingen. Een eenvoudiger recept voor rampspoed is nauwelijks denkbaar. Een pact van wetenschap en kapitaal kan de patstelling van een wereld die met open ogen richting blinde muur raast, doorbreken.

Uitdaging

Het doemscenario van Servan-Schreibers Perfect Storm



kan daardoor een andere wending krijgen. "Wij zijn de 99 procent", luidde een paar jaar terug het motto van Occupy. Effectiever zou het kunnen zijn om een slagzin te hanteren in de trant van: "Jullie zijn de 85. Aan jullie de uitdaging om een verschil te maken!"

Maar pas op. Democratie is bij een dergelijke gang van zaken vaak ver te zoeken. Maar dan: aan democratie heeft het kapitaal van oudsher sowieso een broertje dood. Het stroomt even makkelijk naar die plekken waar de besluitvorming en regelgeving de wonderlijke vermenigvuldiging van de miljarden minimaal in de weg zit.

Historische kans

In dat licht tekent zich een historisch kans af. Nooit eerder waren de oplossingen van zulke grote problemen geconcentreerd in zo'n kleine groep mensen. Trek hen, of een paar van hen, over de streep, en er gloort een nieuwe wereld. Wellicht zijn ze te overtuigen met een campagne die draait om kwalificaties als 'Blauwe Rijken' (rijken die goed doen voor onze Blauwe Planeet)

of 'Zero Emission Richness'.

Kern van de campagne zou moeten zijn dat een zogenaamde overwinning der rijken in de wereld van nu, een perversie is die vroeg of laat zal leiden tot een totale ontsporing. Rijkdom die los is van de aarde (lees: van de bron van alle rijkdom) vreet vroeg of laat zijn eigen kinderen. Een waarachtige overwinning der rijken tekent zich pas af als ze hun kapitaal laten stromen in de richting van het goede, het juiste en het schone. Over de concretisering daarvan kan een World Decision Forum de nodige eieren leggen. De Perfect Storm die ons de das om dreigt te doen, maakt dan alsnog plaats voor de reële mogelijkheid van Perfect Peace, hoe onwaarschijnlijk dat in de huidige wereld ook moge lijken. 

GOVERT DERIX IS FILOSOOF, ADVISEUR EN SCHRIJVER VAN DE ROMAN GODS GESCHENK.

“De rijksten der aarde kunnen zich onsterfelijk maken door het sterven van de planeet een halt toe te roepen”



Peter Niessen, Inside Outside / Jacques van der Linden, directievoorzitter Rabobank Westelijke Mijnstreek / Guido Kerckhoffs, directeur Bedrijfsmanagement 'bouwmeester' Rabobank Westelijke Mijnstreek / Frank Bessems, ledenraadslid / Francine Houben, architect Mecanoo Delft

Rabobank opent Adviescentrum

In juni werd het nieuwe Adviescentrum van Rabobank Westelijke Mijnstreek aan de Bergerweg in Sittard op feestelijke wijze geopend.

Nieuw ontmoeten, nieuw werken

Het Adviescentrum is open, vernieuwend én comfortabel. Een gebouw dat medewerkers uitnodigt tot samen werken, samen overleggen en sparren om klanten van goed advies te voorzien. Klanten, medewerkers en leden van Rabobank Westelijke Mijnstreek krijgen met het Adviescentrum een plek voor ontmoeting. De ruimte en faciliteiten zijn gericht op kennis delen. Het is een plek waar nieuwe ideeën kunnen ontstaan. Of dat nu in een door de Rabobank georganiseerde klankbordgroep of themabijeenkomst met klanten en leden is, in een overleg tussen lokale of regionale bedrijven of in een toevallige ontmoeting. Rabobank vindt het belangrijk om te verbinden, om de bedrijvigheid en creativiteit in de Westelijke Mijnstreek te stimuleren.

Het ontwerp

Het gebouw is ontworpen door Mecanoo architecten, onder leiding van Francine Houben. Jacques van der Linden, directievoorzitter: "Medewerkers hebben

samen nagedacht over wat wel en niet past bij Rabobank, over hoe ze de klant zo goed mogelijk van dienst kunnen zijn en over hoe zij zelf graag willen werken. Dit is door Mecanoo vertaald in een licht en transparant gebouw waar klanten, leden en medewerkers elkaar ontmoeten in een levendige omgeving." Guido Kerckhoffs, directeur Bedrijfsmanagement, licht toe: "We wilden een 'aards' en open gebouw, dat zowel letterlijk als figuurlijk verbonden

is met de omgeving, de klanten en medewerkers. Door de verhoogde ligging op een aangelegde heuvel is een link gelegd naar het omliggende Limburgse heuvellandschap. Binnenin het gebouw komt de aardsheid terug in het gebruik van natuurlijke materialen. Een in het oog springend en uitnodigend gebouw is het resultaat, dat past in het omringende kantoren- en parklandschap." 



Maaiveld

Het maaiveld is het niveau van het grasland in een polder of de hoogte van het omringende land rond een bouw-werk. De term maaiveldcultuur verwijst naar het verschijnsel dat alles wat boven het gemiddelde uitsteekt kort wordt gehouden. Men bedoelt hiermee dat mensen worden afgestraft voor of geremd in het ontplooiën van talenten, omdat ze meer talent laten zien dan gemiddeld. De term is afgeleid van de uitdrukking 'boven het maaiveld uitsteken'. Een maaiveldcultuur kan een individu behoorlijk remmen. Voor de maatschappij betekent het dat talenten on- of onderbenut worden.

Veel mensen zijn nogal bescheiden over zaken waar ze goed in zijn. Daar praten we niet over. Sterker nog: niet alleen het praten over, maar ook het voor ons zelf erkennen van onze kwaliteiten is iets dat we niet makkelijk doen. Want we zijn nu eenmaal Nederlanders en als je normaal doet dan doe je al gek genoeg, zo wordt er vaak gezegd! We steken ons hoofd niet boven het maaiveld uit. Want dan loop je het risico dat-ie eraf gaat. Als jij de enige bent die er met kop en schouders bovenuit steekt, dan ben je ook wel erg kwetsbaar. Dus zorgen we met elkaar dat iedereen ongeveer op dezelfde hoogte zit.

Wat we eigenlijk tegen elkaar zeggen is: als jij niet staat voor wat jij waard bent, dan hoeft ik dat ook niet te doen en dat is wel zo veilig. Je duikt naar beneden als het te spannend wordt. En anders is er altijd wel iemand die je weer met beide voeten op de grond zet. Zo houden we elkaar mooi op de vlakte en zorgen we er collectief voor dat we geen risico's hoeven aan te gaan. En dat is ook veilig, want als onderdeel van de massa kan ons niet zo snel iets gebeuren.

De consequentie hiervan is evenwel dat passie en bevoogenheid in de kiem gesmoord worden. Passie en bevoogenheid leveren je geluksgevoel op en worden gevoed door het doen van dingen waar je goed in bent. Het inperken hiervan gaat niet alleen ten koste van individueel geluk, maar onderzoek laat zien dat dit ook ten koste gaat van de resultaten in het werk. Je element vinden is belangrijk voor je welzijn, geluk én voor succes. Succes is geen vies woord. Geluk en succes horen bij elkaar, want geluk is de uitkomst van succes. Gelukkige mensen zijn succesvoller in brede zin.

"Je duikt naar beneden als het te spannend wordt"

Geluk gaat uit van krachten en kwaliteiten. Als je er vanuit gaat dat iedereen kwaliteiten heeft die hem of haar uniek maken, gaat het niet meer om de vraag of je ergens goed in bent. Er ontstaat dan een nieuwsgierigheid naar welke kwaliteiten of talenten dit zijn, bij jezelf en bij anderen.

Het ontdekken van je kwaliteiten en hiervoor gaan staan is en blijft natuurlijk spannend. Want wat nou als anderen zeggen dat je er niet zo goed in bent? Of zien anderen het als 'opschepperij'? Toch is positivisme de sleutel tot succes. Leg eens wat meer de nadruk op positief afwijkende prestaties, oftewel prestaties die de norm in positieve zin fors overtreffen!

Bedrijven of organisaties kunnen ook best vaker positief afwijkend gedrag laten zien of stimuleren. Bijvoorbeeld in de zorg met veel onzekerheden deze 'bedreigingen' omzetten in kansen en zo creatieve oplossingen bedenken. Niet verstarren en meegaan met wat de grijze massa roept of vindt, maar als zorgorganisatie flexibel en vernieuwingsgericht blijven, als het moet tegen de stroom in. Opkomen waar je als organisatie en individu voor staat en dit uitdragen. Dus kort en goed: steek af en toe je hoofd eens boven het maaiveld uit, geniet van het uitzicht en trek je niets aan wat anderen daar van vinden! 

MediaCare

SLIMME ZORGONDERSTEUNING VIA DE TV

Digitale zorgondersteuning die de cliënt begrijpt, via een apparaat dat bekend is: de televisie. En ook nog in een open platform, toegankelijk voor iedere zorgaanbieder. Dat was het idee waarmee het Maastrichtse bedrijf InCompanyMedia en het Haagse MediaBridges begin dit jaar aan de slag gingen. Het resultaat is MediaCare: een combinatie van de basisvoorzieningen TV, internet en bellen, aangevuld met zorgdiensten via de TV.

Elke manager van een zorginstelling met een beetje innovatietalent laat tegenwoordig apparaten en apps ontwikkelen die het leven van ouderen, gehandicapten en zieken makkelijker maken. Een probleem in de zorg kent zo tientallen oplossingen, maar ze sluiten zelden op elkaar aan. Lucas Vroemen van InCompanyMedia loopt al enige jaren mee in de zorg als leverancier van TV-diensten en zag al vele eHealth-projecten de revue passeren. "Voor een belangrijk deel zitten die in de experimentele fase. Een enkel ziekenhuis is heel ver en heeft eHealth ook als speerpunt, maar vaak blijken innovaties in de zorg lastig in te voeren. Bovendien is de business case ook niet altijd even solide."

MediaCare weet wel een solide product neer te leggen: door internetten, bellen en televisiekijken te combineren met zorgondersteunende diensten is zorg via de TV wel rendabel. Denk aan medicijnherinneringen in beeld, het beantwoorden van eenvoudige vragenlijsten over het welzijn van de cliënt (bijvoorbeeld de COPD-vragenlijst) en braintrainers. Maar ook het bestellen van maaltijden met behulp van digitale menukaarten, geïllustreerd met foto's of video's van de gerechten of op TV zien wie er voor de deur staat. Martijn Luyten van MediaBridges legt uit waarom er naast zorgdiensten ook

een grote sociale component in het pakket zit. "Welzijn van cliënten wordt niet alleen bepaald door de geboden zorg, maar vooral ook door sociale contacten. Eén van de TV-kanalen is een samenvatting van berichten die vrienden en familie op sociale media plaatsen. Zo blijft de cliënt zonder Twitter of Facebook toch op de hoogte van hetgeen er speelt in de familiekring."

MediaCare biedt ook digitale ondersteuning aan patiënten en mantelzorgers door video's via de televisie over bijvoorbeeld fysiotherapieoefeningen of uitleg over het bedienen van een sta-lift. De patiënten en mantelzorgers hoeven dan niet te zoeken in honderden filmpjes, maar krijgen op basis van de patiëntenindicatie en het gekozen revalidatieproces de juiste filmpjes voorgeschoteld. Allemaal via het bekende TV-scherm en allemaal met één afstandsbediening.

Om te voorkomen dat elke innovatiemanager het wiel gaat uitvinden, vindt MediaCare het van belang dat het TV-platform open is. Zo kunnen andere aanbieders van nieuwe zorgdiensten hun doelgroep eenvoudig via de TV bereiken, snel en tegen lage kosten ontwikkelen. Door deze open benadering en het feit dat de nutsdiensten met televisie, bellen en internet een goede financiële basis bieden, kan de business case voor elke zorginstelling sluitend gemaakt worden. Verschillende bedrijven en instellingen hebben aangegeven mee te willen werken aan het nieuwe zorgplatform MediaCare dat na de zomer gepresenteerd wordt.

Als u meer wilt weten over de MediaCare-diensten, ga dan naar www.media-care.tv. Voor meer informatie over IPTV, kunt u de website van InCompanyMedia bezoeken: www.incompanymedia.com



Geen trede is te hoog

Het zit in ons mensen, het zo hoog mogelijk beklimmen van een ladder. De ene stopt als hij stevig staat, de ander riskeert een wankel trede hoger. Bij de Ronald McDonald Kindervallei betreden we tree voor tree onze ladder.

In 2005 nemen we een risico met de keuze voor een imposant gebouw van Friedensreich Hundertwasser. Onze overtuiging dat kinderen die ziekenhuizen en revalidatiecentra gewend zijn, tijdens hun vakantie een sprookjesachtige wereld verdienen, wordt gedragen door vele particulieren en bedrijven die ons financieel steunen. Bij de opening kunnen we opgelucht constateren dat er dankzij deze steun geen hypotheek zal gaan rusten op de exploitatie. De organisatie groeit van een 'nieuw leeg gebouw' naar een fantastische omgeving waar kinderen met een beperking en hun gezin kunnen genieten van een welverdiende vakantie. Een vakantie in een bijzonder en kleurrijk gebouw in het Limburgse Heuvelland, een aangepast appartement met de voor hen nodige hulpmiddelen en omgeven met gastvrijheid en warmte.

De aantrekkingskracht van het gebouw en kunstwerk zorgt er ook voor dat we kunnen ondernemen. Zakelijke arrangementen waarbij bedrijven kunnen vergaderen of netwerken tegen een sponsorbedrag en het aanbieden van (betaalde) rondleidingen voor de kunstliefhebber, de dagtoerist of het familie-uitje. In een saaie blokkendoos was ons dit niet gelukt! In tegenstelling tot andere bedrijven streven wij niet

naar een miljoenenomzet. Ons streven is juist, met zo min mogelijk middelen het maximale bereiken. Wij worden 'betaald' met twinkelingen in ogen die ons laten zien dat kinderen en hun ouders ondanks hun beperkingen genieten.

Deze vakantieperiode maak ik kennis met Asthara en haar ouders. Asthara is een mooie meid van 14 jaar oud en heeft de ziekte van Pompe. Een heftige spierziekte. Hierdoor zit ze in een elektrische rolstoel, is ze zuurstof afhankelijk, kan ze niet praten, niet bewegen maar wel met haar ogen knipperen. Ze kan ondanks alles goed aangeven wat ze wel en niet wil. Haar ouders hebben hun leven geheel in het teken van hun dochter gesteld.

Haar vader Patrick vertelt graag over het leven met Asthara. Zijn ogen stralen vooral energie en trots uit. Ja, hun leven is zwaar. Ja, hij heeft zijn baan opgegeven om voor Asthara te kunnen zorgen. Maar ja, ze genieten van elkaar, elke dag elk moment.

Heel passend beschrijft moeder Hillie hun levensweg waarbij zij zegt, "Je beklimt een ladder, maar begint steeds weer onderaan." Al 13 jaar reist Patrick wekelijks voor drie dagen naar het ziekenhuis in Essen (DLD) waar Asthara het voor haar ontbrekende enzym krijgt toegediend. Dit reizen heeft een enorme impact op het gezin, maar is van levensbelang voor Asthara. Bij de Kindervallei geniet Asthara van haar vakantie. En ik, ik ben het gaan zien, de twinkeling in haar ogen.

Hun ladder, de liefdevolle zorg voor Asthara. Uw ladder, een miljoenenbedrijf. Mijn ladder, een goede doelen organisatie met een bijzondere doelgroep. Het is mooi te ervaren dat met ambitie en passie geen trede te hoog is. 

THEA COOLEN



THEA COOLEN

Ronald McDonald Kindervallei
t.coolen@kindervallei.nl



MARGO DE KOCK

Ronald McDonald Huis Maastricht
maastricht@ronaldmcdonaldhuis.nl

Wat levert het op?

DOOR JOS CORTENRAAD | BEELD JEAN PIERRE GEUSENS / JONATHAN VOS

De Provincie Limburg investeert vele miljoenen euro's in ambitieuze stimuleringsprogramma's om de economie aan te jagen. Meest aansprekend zijn 180 miljoen euro voor de Kennis-As Limburg. Over een periode van tien jaar moet het programma duizenden structurele, nieuwe banen opleveren.



Twan Beurskens

Met de verkoop van het aandelenpakket in energiebedrijf Essent wordt de Provincie Limburg in 2009 in één klap miljardair. Een betere timing is amper mogelijk: de financiële crisis krijgt gezelschap van een economische en dus is het dringen voor de poorten van het Gouvernement. De markt schreeuwt om bijdragen en subsidies om projecten in de lucht te houden of op te starten. De roep om hulp blijft niet onbeantwoord. Tientallen miljoenen euro's worden in de tweede Versnellingsagenda gepompt, een ambitieus programma om de provincie op de mondiale kaart te zetten op het gebied van health, biomaterialen, agro en fijnchemie. In 2012 komt het plan voor de Kennis-As Limburg op de tekentafel. Universiteit Maastricht, Maastricht Universitair Medisch Centrum (Maastricht UMC+) en Zuyd Hogeschool verklaren zich bereid om samen 165 miljoen euro vrij te maken om de campusen in Maastricht, Geleen, Venlo en Heerlen met elkaar te verbinden.

Leidend

De drie kennisinstellingen willen een leidende rol spelen in de duurzame economische ontwikkeling van Limburg, maar ze kunnen het niet alléén. Gesteund door betrokken gemeentes, instellingen als Industriebank LIOF en het bedrijfsleven onder aanvoering van DSM maken ze daarom een plan waarin de Essent-miljoenen van de provincie Limburg onmisbaar zijn. Om het programma uit te voeren is 180 miljoen euro provinciaal geld nodig. Gedeputeerde Economische Zaken Twan Beurskens is snel overtuigd. "Sterker nog," zegt hij, "Ik heb bij mijn aantreden twee jaar geleden de kennisinstellingen zelf gevraagd om een economische agenda op te stellen. Kijk, Limburg heeft heel veel te bieden. Uitstekende opleidingsinstituten, aansprekende multinationals en een zeer veerkrachtig MKB. Probleem is echter dat iedereen op zijn eigen postzegel blijft zitten. Als we de kennis bundelen en



gaan samenwerken, dan ben ik bereid geld vrij te maken, heb ik destijds gezegd. Een half jaar later kwam bestuursvoorzitter Martin Paul van de UM namens de universiteit UM, Maastricht UMC+ en Zuyd met een plan voor de Kennis-As Limburg. Dit plan sluit naadloos aan bij het nationale topsectorenbeleid en het ontwikkelprogramma Brainport 2020, bedoeld om Zuid-Oost Nederland om te vormen tot een kenniseconomie van internationale allure. Investeren in kennis en onderwijs en het verbinden van deze aan bedrijfsleven en overheden zijn nodig voor Limburg om de omslag naar een kennisintensieve regio te maken. De Kennis-As Limburg maakt de triple helix-samenwerking compleet; de samenwerking tussen overheden, kennisinstellingen en bedrijfsleven."

Groen licht

Gedeputeerde Twan Beurskens (VVD) maakt zich politiek sterk voor de Kennis-As en krijgt uiteindelijk Gedeputeerde Staten op één lijn. Een hamerstuk wordt het niet in Provinciale Staten, maar de steun is breed: de Kennis-As Limburg krijgt begin 2013 groen licht. Mits elk project afzonderlijk wordt voorgelegd aan Provinciale Staten.

En zo geschiedt. Net vóór de zomer van 2013 worden de eerste projectvoorstellen behandeld en goedgekeurd, de tweede tranche

“Kennis-As Limburg maakt de triple helix-samenwerking compleet”



“De ontwikkelingen op de campussen trekken buitenlandse bedrijven en onderzoekers aan”

volgt deze zomer. Zowel het project De Gezonde School als de Educatieve Agenda kunnen rekenen op een provinciale steun van elk ruim acht miljoen euro. Aansprekend zijn ook de internationale onderzoeksinstituten AMIBM en InSciTe op Chemelot waarin RWTH, UM, Fraunhofer, IME en het bedrijfsleven hun krachten op het gebied van Biobased Materials bundelen. In de wachtrij staan voor dit jaar nog ongeveer acht projecten die op grofweg eenzelfde bijdrage rekenen. Volgend jaar komen er daar nog eens minstens tien bij.

Banen

Vraag is natuurlijk: wat leveren al die geïnvesteerde miljoenen op? De prognoses liegen er niet om. Naast de genoemde bedragen van opgeteld € 345 miljoen, rekenen de plannemakers op bijdragen van rijk en gemeenten en investeringen door het bedrijfsleven op grofweg € 245 miljoen waarmee het totaalbedrag uitkomt op bijna € 0,6 miljard euro. Met dat geld worden naar schatting 2.300 directe banen voor kenniswerkers gecreëerd. Indirect betekent dat nog eens tienduizend banen, omdat volgens economische rekenmodellen elke hoog gekwalificeerde functie minstens vijf ‘lagere’ banen genereert in de ondersteuning en dienstensectoren.

De ambitie ligt dus hoog. “Dat moet

ook,” vervolgt Twan Beurskens. “De komende jaren gaan banen verloren in de dienstensector en de zorg. Die moeten we compenseren met nieuwe werkgelegenheid. De campussen spelen daarin een cruciale rol.”

Nu de eerste projecten gestalte krijgen, wil ook het grotere publiek weten wat die Kennis-As Limburg nu precies betekent. Martin Paul heeft daarop wel een antwoord. “De campussen in Venlo, Chemelot, Maastricht en Parkstad zijn enorm belangrijk voor de verdere ontwikkeling van de kennis-economie in Limburg. Ze fungeren als de vliegwheels die kenniswerkers aantrekken, de bevolking vitaal houden en de groeimotor van de Limburgse economie voorzien van brandstof. Met het verbinden van de campussen knopen we kennis, kunde en kapitaal aan elkaar om ideeën en plannen om te zetten in tientallen concrete projecten. Met de Kennis-As willen we deze regio neerzetten als een Europese kennisregio die mensen aantrekt, die uitstraalt dat Limburg the place to be is.”

Verbinding

De Maastricht Health Campus is nu al een broedplaats en kweekvijver voor innovaties in de Nederlandse gezondheidszorg, zegt Guy Peeters, voorzitter van de raad van bestuur van het Maastricht UMC+. “Verbinding met de andere campussen is echter een must. Zo gaat de ontwikkeling van biomedische materialen op de Chemelot Campus hand in hand met het onderzoek naar toepassing daarvan in een klinische omgeving op de Maastricht Health Campus. Ten aanzien van de Greenport Campus in Venlo is het verbindend element onze kennis van voeding en gezondheid. De samenwerking met onze partners in de Kennis-As genereert nieuwe mogelijkheden voor het gezond maken en houden van burgers, nieuwe zorg- en gezondheidsconcepten én nieuwe bedrijvigheid.”

“Door de Kennis-As kunnen provincie en regio een helder en krachtig profiel ontwikkelen en zo hun aantrekkingskracht op bedrijven, professionals en kennisinstituten vergroten,” voegt Karel van Rosmalen toe, voorzitter college van bestuur van Zuyd Hogeschool; de derde founding father van de Kennis-As.

De vijf vliegwheels

Health

De Kennis-As draait in feite op vijf ‘vliegwheels’: de Maastricht Health Campus, de Chemelot Campus in Geleen, de Greenport Campus Venlo, de Maastricht binnenstad campus en de Smart Services Hub in Parkstad.

De Maastricht Health Campus moet uitgroeien tot een internationale valorisatiecampus vanuit of aansluitend bij medisch en gezondheidswetenschappelijk onderzoek. De economische doelstelling van de campus is de realisatie van een aantal sterke nieuwe bedrijven en een groei van 1.100 kenniswerkers (tot 2023). Op deze campus worden resultaten van wetenschappelijk onderzoek en kennis vertaald in breed inzetbare toepassingen. Voor het bedrijfsleven bieden de ontwikkelingen veel kansen. “Het is absoluut noodzakelijk de campussen in Zuid-Nederland met elkaar te verbinden,” zegt Guus Simons, CEO van onderzoeksbedrijf Pathofinder. “Liefst nog met de instituten over de grens in Aken, Luik, Hasselt en Leuven. Netwerken bouwen, de krachten bundelen en alle kennis en kunde aan elkaar knopen tot één grote campus; dat is mijn idee. Investeren in de Kennis-As is dus noodzakelijk waarbij veel aandacht moet uitgaan naar het MKB.”

Chemelot

De Chemelot Campus is een open innovatiecampus waar diverse multinationals R&D-activiteiten ontplooiën en waar inmiddels ruim vijftig andere kennisintensieve bedrijven actief zijn. DSM, Provincie Limburg en UM werken op de campus samen. Zij willen Chemelot transformeren tot dé vestigingsplaats voor bedrijven en onderwijs- en onderzoeksorganisaties in Materials. De focus ligt op Performance Materialen, Biobased Materialen en Biomedische Materialen. Er komen proeflabo's waar nieuwe materialen op basis van plantenresten of biomassa worden getest. AMIBM en InSciTe zoeken naar industriële toepassingen, maar ook

naar biologisch materiaal waarmee hartkleppen, bloedvaten en implantaten gemaakt kunnen worden. De proeflabo's staan ook ter beschikking aan het MKB dat er ideeën of uitvindingen wil testen.

“De Kennis-As Limburg is cruciaal voor de ontwikkeling van de regio,” zegt Bert Kip, CEO van Chemelot. “Het programma positioneert de regio als een attractieve omgeving voor talentvolle kenniswerkers. Volgens de berekeningen groeit Chemelot Campus versneld naar 2.900 kenniswerkers en 1.000 studenten in 2023 (nu 1350 en 250). Tegelijkertijd moeten dan honderd bedrijven actief zijn op de campus.”

Greenport

De Campus Venlo is, als onderdeel van Greenport Venlo, dé plaats waar kennis over verbouw van innovatieve gewassen en producten wordt doorontwikkeld. Greenport Venlo is één van de zes Greenports in Nederland en wordt gezien als het meest veelzijdige tuinbouwgebied van Europa. Het is een interregionaal netwerk van ondernemers, onderzoek, onderwijs en overheid op het gebied van ‘food, fresh & flowers’ met een sterke relatie naar logistiek en maakindustrie. Op de Campus Venlo worden projecten opgezet rond de veredeling van gewassen en het inrichten van de voedselketen. “Verbinding met de andere campussen biedt de mogelijkheid om [onderzoeks]-activiteiten van kennisinstellingen en bedrijfsleven te concentreren en te verbinden,” aldus Hans Aarts, directeur Techniek en Logistiek van Fontys in Venlo, inmiddels aangesloten als partner. “Met de hoogwaardige kennis die hieruit voortvloeit, krijgt de gehele Limburgse en [eu]regionale economie een nieuwe impuls.”

SSH

De Smart Services Hub (SSH) in Parkstad, initiatief van pensioenuitvoerder APG, UM en de Provincie Limburg, is een expertise- en innovatiecentrum

rondom smart services en business intelligence. Het is de plek waar partners en geïnteresseerden elkaar vinden en waar doelgericht wordt gewerkt aan [open] innovatie van producten en diensten van organisaties die informatie en goed opgeleide mensen als belangrijkste resources hebben. Binnen de SSH worden twee programmalijnen ontwikkeld: innovatie en HRM/mobiliteit. “SSH kan worden beschouwd als cross-over en versterkende factor voor de andere campussen,” zegt John Slots, programamanager. “In de Smart Services Hub werken bedrijven en instellingen samen op het gebied van financiën, HR en andere ondersteunende diensten voor ondernemers. Samen met de kennisinstellingen worden nieuwe diensten en producten ontwikkeld.”

Maastricht

Vijfde vliegwheel is de Maastricht Binnenstad Campus. Van oudsher is Maastricht een internationale en bestuurlijke hotspot. De stad heeft zich de laatste decennia ontwikkeld tot een centrum in dienstverlening met zwaartepunten in business, rechten en cultuur. De stad telt 87 internationale instituten, deels gelieerd aan de UM en Zuyd Hogeschool. Beide instellingen bieden ruim 70 bachelor- en masterprogramma's aan op het gebied van cultuur, kunst, economie, hospitality en recht. De opleidingen trekken mensen uit de hele wereld; bijna de helft van de 16.000 studenten in Maastricht heeft buitenlandse roots. De in Maastricht opgebouwde kennis en expertise moet breed beschikbaar komen voor het bedrijfsleven. ➡

“De verbinding van de campussen is van levensbelang. Baanbrekende innovatie en vernieuwing ontstaan vooral op het snijvlak van disciplines. Dat zien we nu al op bijvoorbeeld het gebied van zorg en technologie, duurzaam bouwen en nieuwe materialen en zorg en business information.”

Investeren

De Provincie Limburg investeert dus tot 2024 nog eens 180 miljoen euro in de Limburgse economie. “Het verbinden van de campussen sluit mooi aan bij de eerdere programma’s,” kijkt Twan Beurskens terug. “We hebben geïnvesteerd in nieuwe wegverbindingen met het Duitse achterland, onder meer de A73 en de A74. We hebben geïnvesteerd in de havens in

Noord-Limburg en Born en nu willen we ook de luchthaven weer op poten krijgen. Economie kan niet zonder goede infrastructuur. Ik denk dat BMW, VDL en Action juiste daarom naar Limburg zijn gekomen. En de economie kan niet zonder krediet. Daarom helpen we via het LIOF ook het MKB-bedrijfsleven met financiering en subsidieprogramma’s. Het is onze taak de Limburgse economie te versterken. Dat wil niet zeggen dat hier een zak geld voor iedereen gereed staat. We dragen maximaal de helft bij in een project dat bovendien moet aansluiten bij de speerpunten Health, Agro, Chemie of Materials. Elk project in de Kennis-As wordt kritisch beoordeeld en moet uiteindelijk verder kunnen zonder provinciale bijdrage.”

Interessanter

De indirecte en lastig te meten resultaten van de investeringen zijn evenmin te onderschatten. Twan Beurskens tenslotte: “Limburg wordt steeds interessanter. De ontwikkelingen op de campussen trekken buitenlandse bedrijven en onderzoekers aan. Combineer dat met het aangename leefklimaat, de cultuur en de centrale ligging en de term ‘hotspot’ is gerechtvaardigd. Ik denk dat onze investeringen zich meer dan terugverdienen.” ➡

Concrete projecten

Concrete projecten moeten de verbindingen tussen de campussen vormgeven. Rode draad is de koppeling van kennisinstellingen, overheden en bedrijfsleven. Alle projecten moeten onderwijs- en onderzoekbanen opleveren en ook op de langere termijn zorgen voor een structurele versterking van de Limburgse economie. De eerste voorstellen zijn door de verschillende gremia van Provincie goedgekeurd.

Zo draagt de Provincie zeven miljoen euro bij aan ‘De gezonde basisschool van de toekomst’. Vier basisscholen van de onderwijsstichting Movare starten met een compleet nieuw concept waarin de kinderen behalve onderwijs ook gezond leven, cultuur en psychisch welbevinden centraal staan. De kinderen gaan langere schooldagen maken waarin ze meer bewegen, gezond eten en deelnemen aan culturele activiteiten. Achterliggende geachte is dat gezondere kinderen beter presteren en gelukkiger zijn. Rond het project zet de Universiteit Maastricht diverse wetenschappelijke studies op die het effect van het nieuwe onderwijs moeten meten en aantonen. Met het project is in totaal 22 miljoen euro gemoeid, onder meer opgebracht door de GGD. Bij gebleken succes dient de ‘gezonde basisschool’ als voorbeeld voor heel Nederland.

Ook geaccordeerd is de bijdrage van twee miljoen euro voor het programma Educatieve Agenda, bedoeld om het onderwijsniveau in Limburg en de onderlinge samenwerking te verbeteren.

Grootste investering tot nog toe is de provinciale bijdrage van 26,5 miljoen euro in LINK. In dit op de health campus in

Maastricht gevestigde instituut komen twee onderzoekscentra samen: M5I, een instituut voor Moleculaire Beeldvorming, en MERLN, een instituut voor Regeneratieve Geneeskunde. LINK heeft al drie topwetenschappers naar Limburg gelokt; de professoren Van Blitterswijk, Heeren en Peters. Zij fungeren als trekkers van wetenschappelijk onderzoek, nieuwe studierichtingen en halen naar verwachting nog meer topwetenschappers naar het zuiden van de provincie. Het uitgewerkte businessplan van LINK voorziet in 130 directe, nieuwe banen, 500 à 1.000 indirecte banen, minstens tien patenten en acht spin-offs met tegen de veertig arbeidsplaatsen.

Dit najaar behandelt het provinciebestuur nog een aantal aanvragen waaronder de 3,8 miljoen euro voor Het Centrum Hersenletsel Limburg. Limburg telt anno 2014 ongeveer 40.000 mensen met hersenletsel als gevolg van een beroerte, ongeluk, operatie of ziekte. Elk jaar komen er honderden nieuwe gevallen bij. Opdracht van het CHL is het verwerven en toepassen van kennis zodat mensen met hersenletsel herkend worden en de juiste behandeling ontvangen. Het CHL wordt ondergebracht op de Maastricht Health Campus. Aan het nieuwe behandelcentrum worden wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en opleiding en maatschappelijke activiteiten gekoppeld. Het centrum past in het strategische beleid van het Maastricht UMC+ waarin kwaliteit van leven centraal staat. Voor de Kennis-As betekent dit een vertaling van wetenschappelijke kennis in maatschappelijke resultaten.

Op de rol staat ook de uitbouw van het University College in Venlo, aangestuurd door de UM. Hiervoor is een totaalbedrag van 42 miljoen euro nodig, van de Provincie wordt een bijdrage van 15 miljoen euro gevraagd. ➡



Overnamegolf in het MKB, een maatschappelijk vraagstuk?

Het MKB is goed voor meer dan 50% van de werkgelegenheid in ons land. Onder MKB verstaan we over het algemeen ondernemingen met minder dan 100 medewerkers. Heel vaak betreft dit familiebedrijven.

Samen zorgen de MKB-ondernemingen en haar medewerkers voor het leeuwendeel van onze belastinginkomsten en het MKB is daarmee de financier van ’s Rijksbegroting. Daarnaast maken de MKB-ers gezamenlijk voor een enorm bedrag aan bedrijfskosten die als omzet of inkomsten terecht komt bij niet-MKB-bedrijven, overheden en instellingen die behoren tot de groep die de andere 50% van de werkgelegenheid verschaft. Het MKB is daarmee niet alleen de motor van onze economie maar ook de brandstof.

Algemeen bekend is dat komende tien jaar een record aantal ondernemingen in het MKB van eigenaar gaat wisselen. Schattingen lopen uiteen van dertig procent tot ruim boven de veertig procent. Dit met name als gevolg van het bereiken van een bepaalde leeftijd van de naoorlogse generatie, de babyboomers.

De praktijk wijst onomstotelijk uit dat er zich een aantal problemen voordoet bij de aanstaande grootscheepse wisseling van de wacht.

Het succes en het bestaansrecht van een MKB-onderneming is over het algemeen sterk afhankelijk van de ondernemerskwaliteiten van de eigenaar. De vraag dient zich aan of diegene die de onderneming overneemt over dezelfde kwaliteiten

“Algemeen bekend is dat de komende tien jaar een recordaantal ondernemingen in het MKB van eigenaar gaat wisselen”

beschikt. In de praktijk blijkt dit regelmatig niet het geval te zijn waardoor er continuïteitsproblemen kunnen ontstaan.

Daar komt bij dat het rendement van de ondernemingen in de jaren na de overname sterk onder druk staat. Er moet immers een overnamesom betaald worden en dat brengt extra kapitaalslasten met zich mee die wel moeten worden opgehoest.

Tot slot weten we allemaal dat de financieringswereld op de kop staat. Een bedrijfsovername gaat bijna altijd gepaard met een financieringsvraagstuk. Banken zijn meer terughoudend en kijken bij hun afweging sterk naar het rendement van een onderneming en die heeft de afgelopen jaren sterk onder druk gestaan. Andere initiatieven zoals bijvoorbeeld crowdfunding en kredietunies staan nog in de kinderschoenen en vormen nog zeker niet de oplossing voor het financieringsvraagstuk.

Gezien het belang van een florerend MKB voor ons land kunnen we ons afvragen of we hier niet te maken hebben met een sluimerend, maar groot

maatschappelijk vraagstuk dat een collectieve en gecoördineerde inspanning vergt om de komen tot een goede oplossing. Er zijn hier en daar wat initiatieven, maar dat is niet meer dan een druppel op de bekende gloeiende plaat. Natuurlijk kunnen we een deel van de oplossing overlaten aan marktwerving. Commerciële marktpartijen zullen dit probleem onderkennen en hierop inspelen.

Echter, gezien de omvang van dit vraagstuk, ligt hier naar mijn inzicht een duidelijke taak van overheden. Zij zullen een belangrijke bijdrage moeten leveren. De uitdaging ligt op twee vlakken. Ondersteuning van ondernemers op managementvlak organiseren en faciliteren en maatregelen treffen waardoor de financierbaarheid verbetert.

Alleen met een collectieve inspanning van marktpartijen en overheden kunnen we deze uitermate belangrijke kwestie aanpakken, zo is mijn stellige overtuiging. ➡

RON PUSTJENS

PUSTJENS CORPORATE FINANCE / INFO@PUSTJENSCE.NL

HARRY MEENS VAN ALFA BROUWERIJ: Bier verbreedert, net als voetbal



Harry Meens

De ambachtelijke bierbrouwerij ALFA Brouwerij uit Thull in de gemeente Schinnen, is sinds de oprichting in 1870 geheel in handen van de familie Meens. Zo'n vijftig medewerkers maken er dagelijks bier met traditionele lange lager- en rijpingstijden. Dit onder leiding van Harry Meens, de vierde generatie directeur. Sinds vorig jaar sponsort de brouwerij MVV Maastricht, een club die volgens Meens geheel past bij de regio. "Wat is er nou mooier dan een natuurlijk product als bier? Limburg en bier horen bij elkaar. En als je het met mate drinkt, dan is er niets aan de hand", zegt Meens.

Regio ontdekken

"Tegen de hele stroom van globalisering in, zie je dat mensen willen ontdekken wat de regio te bieden heeft. Als reactie daarop," zegt Meens. "Ze zoeken naar zaken waarin ze zich kunnen herkennen.

MVV is daar een voorbeeld van. De club straalt trots uit op de stad en de regio Maastricht. En daar voelen we ons als typisch Limburgs bedrijf bij thuis. Los van het gegeven dat zowel in het stadion en de businesslounge altijd een open, leuke en transparante sfeer hangt."

Sociale cohesie

"Als brouwerij zorgen we voor sociale cohesie, want het product bier leent zich daar uitermate goed voor. Bier verbreedert, brengt mensen samen en maakt tongen los. Mijn streven is om een nog sterkere regionale speler te worden. ALFA is volledig in eigen handen. We zijn geen satelliet van een groot bierconcern en dus afhankelijk. Want het MKB zal het toch moeten doen in ons land, zelfs in Europa. Zonder het MKB is er geen toekomst, dus dat geldt ook in Limburg. We kunnen als MKB-bedrijven onderling Limburg op de kaart zetten en zorgen voor de verbindende factor in

de samenleving. Overigens, niet alleen bier verbreedert, maar ook muziek en voetbal. Dat valt op een natuurlijke manier samen en dat is prachtig," sluit Meens af. 



Interesse in sponsormogelijkheden bij MVV Maastricht?

Neem contact op met MVV Maastricht
043-3525757 of info@mvv.nl.

TEDx
Maastricht
X = independently organized TED event

13 OKTOBER 2014
**EEN INTERNATIONAAL PODIUM
VOOR LIMBURG. GRATIS.**

WAT IS TED?

TED staat voor 'Technology, Entertainment, Design' en is een jaarlijkse conferentie die in 1984 voor het eerst gehouden werd in Californië. Sprekers worden uitgenodigd om in maximaal 18 minuten 'de presentatie van hun leven' te geven over hun gebied van expertise, over een bepaald project, of iets waarvan zij vinden dat het een idee is dat verspreid moet worden. Tijdens een conferentie komen tientallen sprekers met zo'n mind-shift idee aan het woord, afgewisseld door diverse korte dans- en muziekuitvoeringen.

De inhoud van de lezingen wordt zo toegankelijk mogelijk gemaakt. Omdat de voertaal Engels is, kan de hele wereld de verhalen begrijpen en delen. Zo proberen de sprekers begrip en bewustzijn te kweken en hun visie kan bijdragen aan een betere wereld. Onderwerpen lopen uiteen van natuurverschijnselen, kunstprojecten, crowdsourcing, vernieuwende technologie of psychologisch onderzoek tot toename van verdraagzaamheid. Het aardige is dat deze optredens niet alleen in de zaal te volgen zijn, maar ook online wordt gedistribueerd als video en blijvend beschikbaar zijn. Aanvankelijk vonden de TED-conferenties plaats in Monterey, Californië. Onder de genodigden waren invloedrijke zakenmensen uit Silicon Valley, wetenschappers, ontwerpers en architecten. Voor velen van hen groeide het evenement uit tot een intellectueel en emotioneel hoogtepunt van hun jaar. De thema's die aan bod kwamen, bleven bij die eerste conferenties beperkt tot de drie gebieden uit het acroniem TED, maar gedurende de jaren '90 breidde het scala aan sprekers zich uit met onder andere wetenschappers, filosofen, musici, ervaringsdeskundigen en filantropen.

WAAR STAAT DE X VOOR?

De X staat voor de lokale uitvoering van het TED-concept. De licentiehouders ontwierpen een mogelijkheid om ook op niveau van 'steden' ééndaagse conferenties te organiseren, geheel volgens de huisstijl van TED. Hierbij gelden strikte richtlijnen waaraan de TEDx-organisaties zich moeten houden. In Nederland zijn er maar twee TEDx-events die op grote schaal bezoekers mogen ontvangen. In november 2009 startte in Amsterdam de eerste TEDx van formaat in Nederland met zo'n 1.000 bezoekers jaarlijks. En in 2011 volgde Maastricht op dezelfde schaal. De overige Nederlandse TEDx conferenties zijn kleinschalig met minder dan 100 bezoekers. Maastricht heeft daardoor meteen een bijzondere positie verworven. In de line-up van presentaties in het Theater aan het Vrijthof zaten al meerdere sprekers van wereldklasse. Het TEDx-podium werkt als een lanceerplatform voor lokaal talent. Opmerkelijke bijdragen staan enkele dagen later online en worden bij de organisatie in de VS bijzonder serieus genomen. En als vervolgens die opvallende presentaties door TED.com in het spotlicht worden geplaatst, komen daar weer journalisten op af. Zo verging het malaria deskundige Bart Knols. Hij vertelde in 2012 een verhaal over slagvaardige bestrijding van malariamuskieten. Zij zijn immers de veroorzaker van de meest dodelijke ziekte ter wereld. Hij verwierf met de video van zijn spreekbeurt van 6 minuten de aandacht van de TED-staf in New York. En via pers en deskundigen leverde hem dat uiteindelijk een plekje op aan de tafel bij de Bill & Melinda Gates foundation. Dat contact heeft nog steeds grote impact op zijn activiteiten en projecten.





WIE KOMEN DIT JAAR AAN HET WOORD?

Dit jaar heeft Jean-Paul Toonen de regie over de sprekersgroep op het podium. En dat programma is nog steeds in ontwikkeling. Eén van de hoogtepunten is de jonge filosoof Rutger Bregman. Zijn eigentijdse visie is een grote inspiratiebron voor iedereen die op zoek is naar een efficiëntere, meer gelukkige samenleving. Bregman is tevens journalist voor De Correspondent en heeft afgelopen jaar spraakmakende artikelen geplaatst. Zijn eerste persoonlijke TEDx Talk zou wel eens opmerkelijk kunnen worden. Toonen verwacht ook iets moois uit de koker van de topper uit de psychiatrie Jim van Os. "Hij zal onze perceptie op de psychiatrische patiënt nieuw licht geven." Van Os is hoogleraar psychiatrische epidemiologie aan het UMC Maastricht en onder meer bekend van zijn ongebruikelijke, vernieuwende kijk op psychosen.

Eveneens uit eigen regio komt Anna Verhulst, die de winnares was van de TEDxMaastricht speakerspitch. Anna is één van de jongste deelnemers en vertelt over een belangrijke levenservaring uit haar puberteit. Daarmee brengt ze het publiek tot verrassende inzichten.

Een verrassend inzicht mag je ook verwachten van prof. Dr. Frank Miedema, die kritisch denkt over het functioneren van het wetenschappelijk bedrijf. Met gelijkgestemden startte Miedema de beweging Science in Transition, die een fundamentele ommekeer in de wetenschap wil teweegbrengen. Miedema vertegenwoordigt in de Maastrichtse programmering een logische stap, nadat vorig jaar onderzoeker Diederick Stapel – die fraudeerde met onderzoeksgegevens – zijn persoonlijke verklaring aflegde en goede voornemens uitsprak. Hij was een publiekstrekker in de

TEDxMaastricht Braintrain.

Uit India komt de fotograaf Ismail Ferdous, die ons laat zien welke rol wij zelf spelen rond het geluk van zijn landgenoten. Hij was één van de eerste getuigen bij de rampzalige instorting van een textielfabriek en maakte een hartverscheurende serie foto's, waarin de werkelijke daders op illustratieve wijze worden ontmaskerd.

Was het thema van het event vorig jaar nog '9 billion and you' dit jaar gaat het team voor: 'l'mpossible'. Elk individu is een verschilmaker. Als je maar aanpakt en samenwerkt, dan is vrijwel niets onmogelijk.

Samen met Ana Mihail en Jan Scheele scant Toonen het regionale en internationale maaiveld af naar mensen die een bijzonder levensverhaal, een aansprekende visie of een revolutionair onderzoek aan het publiek kunnen uitleggen. Maar ook performers en muzikanten komen aan bod. Dit jaar gaat er onder meer aandacht naar technologische mode, uit het atelier van Pauline van Dongen. haar werk geldt als veelbelovend op het terrein van technologie en design.

Maar als Pauline aan het woord komt, moet er ook ruimte worden gemaakt voor Hasmik Matevosyan, een protégé van Daan Roosengaarde. Het zijn allemaal sprekers die ons op nieuwe eigentijdse denksporen brengen. En dat kan de Limburgse kijker natuurlijk best gebruiken.

Thomas Geijtenbeek laat ons zien hoe hij een robot zelflerend maakt. Een proces waarvan ook levende toeschouwers iets kunnen opsteken. De geselecteerde sprekers komen onder de hoede van Gonny Willems en Sara Jetten, die ervoor zorgen dat de pitch verder wordt aangescherpt en gevisualiseerd.



DE PRESENTATIE VAN JE LEVEN

Lang niet alle TED-sprekers zijn ervaren in presenteren. Terwijl zij uitgerekend voor één van de moeilijkste opgaven staan, die je een spreker kunt aandoen: Hoe houd je je verhaal kort, hoe maak je het onderhoudend en hoe blijf je bij de kern? Het valt niet mee om ervoor te zorgen dat elke toehoorder – ook de mensen zonder enige voorkennis over jouw onderwerp – het hele verhaal kunnen begrijpen van A tot Z. De meeste sprekers krijgen daarom begeleiding.

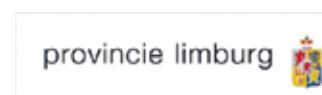
Zowel bij het structureren van hun verhaal, als bij de manier van presenteren. Voor de Nederlandse sprekers komt daar de hindernis bij, dat hun hele verhaal in het Engels gesproken moet worden. Combineer die uitdaging met een zaal vol publiek, een handvol draaiende camera's en een oorverdovende stilte, dan is de cocktail voor een afgang compleet. En dat kun je niet gebruiken als je juist 'de presentatie van je leven' moet geven.

GRATIS? HOE KAN DAT?

Hoe kan zo'n complexe theaterdag met al haar side-events worden bekostigd? De begroting voor 2014 loopt in de tonnen. Maar een aanmerkelijk deel daarvan wordt gedekt door vrijwilligerswerk en diensten met gesloten beurzen. Dan blijft er nog altijd een fors bedrag over, waarvoor partners worden aangeworven. Die deelnemende financiers verwerven daarmee bijzondere privileges. Zo kunnen zij bijvoorbeeld deelnemen aan het sprekersdiner, de avond voorafgaand aan het event. Bij die gelegenheid zit men zij aan zij met toppers uit hun segment, zoals dat ook vorig jaar ging met de sprekers Jan Rotmans, Mark Post en Gunter Pauli. Dit jaar zitten de partners aan tafel met reizende ster Rutger Bregman of ontwerpster Pauline van Dongen. Of naast Jim van Os en Ismail Ferdous.

Het zijn vooral de bedrijven en organisaties uit Kennis-As Limburg die de partnerrol serieus nemen. Voor hen is er ook het meest te winnen. Want je wilt natuurlijk in Limburg een klimaat waarin innovatie en wetenschap een prikkelende impuls krijgt. Met name de Chemelot Campus en de Maastricht Health Campus zijn daar hard mee bezig. Maar ook Provincie Limburg draagt een steentje bij. En we moeten verder DSM en APG niet vergeten. Allemaal partijen die inzien dat een regio als deze veel baat heeft bij een prikkelend event. En tegelijk bij de aansluiting op mondiale vernieuwingen. Ook Universiteit Maastricht is bij het event betrokken evenals de Gemeente Maastricht zelf.

Voor de bezoekers aan het theater is het bijzonder om te ervaren dat er voor een complete dag vol inspiratie geen entreekosten worden berekend. En dat je zonder kosten ook iets te eten en te drinken krijgt. Bovendien staat er een complete TV-studio opgesteld om alle bijdragen perfect online te krijgen. Dat geeft deze duizend mensen een heel verbonden en uniek gevoel. En later volgen vele duizenden kijkers die er maandag de 13e oktober niet bij waren, maar toch niets willen missen. Overigens krijgen de sprekers geen enkele vergoeding, hooguit soms een kleine tegemoetkoming in onkosten. Hun oprechte belangenloosheid is een kostbaar goed.



TEDXMAASTRICHT BIJWONEN?

Iedereen kan zich opgeven en motiveren voor een publiekskaart voor de conferentie op maandag de 13e oktober, en wel via TEDxMaastricht.nl. Een reële kans dat je daarna een uitnodiging krijgt toegestuurd.



OFFICENTER
UW VOORDELIGE EN VEELBELOVENDE
STAP NAAR DE BELGISCHE MARKT!

NU!
3 MAANDEN GRATIS
+ 20% KORTING

OPVAST KANTOOR BIJ JAARCONTRACT!

offiCenter®
we create your workspace

OFFICENTER MAASTRICHT MET GRATIS 

GELISSENDOMEIN 8 - 10 T. +31 (0)43 7600100
6629 GJ MAASTRICHT INFO@OFFICENTERMAASTRICHT.EU

HASSELT ANTWERPEN TURNHOUT LEUVEN MAASTRICHT

WWW.OFFICENTER.EU



Elsresidentie Sittard

**Herstellingsoord,
Zorghotel & kort durend verblijf**



Zorghotel de Elsresidentie is gelegen in de Kastanjelaan aan de rand van het stadspark in Sittard. Deze idyllische locatie biedt voldoende rust met op loopafstand een monumentaal stadspark en het prachtige historisch stadscentrum van Sittard. De Elsresidentie heeft een 4 sterren niveau, en is uitermate geschikt voor gasten die zorg nodig hebben na een operatie of tijdens een vakantie. Hier kunt u als gast verblijven, eventueel samen met uw partner of begeleider.

De Elsresidentie is ook ideaal als respijtzorg, om uw mantelzorger een periode van rust en vakantie te bieden.

Geniet van luxe en sfeer in onze woon en eet –kamer, waar verse dagmenu's bereid worden. Ook is er een prachtig terras met belevingstuin. De suites zijn voorzien van alle luxe en ruimte. Vanuit de suite is er uitzicht op de tuin, en heeft u de beschikking over een 24-uurs alarmsysteem en professionele zorg.

Wij bieden ook andere vormen van zorg zoals fysiotherapie, pedicure, kapper, enz..

U krijgt dus altijd de persoonlijke aandacht en begeleiding die u verdient, 24 uur per dag.

Heeft u belangstelling voor de Elsresidentie neem dan contact op met Hannelore Hamers van Zorg Groep Beek. Telefoon **046 - 46 000 40**. Of kijk op de website: **www.elsresidentie.nl**

Zorg Groep Beek is een kleinschalige thuiszorgorganisatie. Deze organisatie heeft onlangs nog een to 10 vermelding gekregen in het weekblad Elsevier: "Beste thuiszorgorganisatie van Nederland".



Cogito ergo sum

Zo nu en dan kom je een woord tegen dat enige ergernis oproept. Neem nu de vliegcrash met vlucht MH17. Dagen achter elkaar las en hoorde ik in verschillende media dat de stoffelijke overschotten naar Nederland zouden worden overgebracht. Stoffelijke overschotten: is daar geen alternatief voor? Met name het overschot stoort me, want dat betekent behalve overblijfsel of restant ook teveel. En dat klinkt naar. Voor mijn part noem je het gewoon lichamen – of sluit je daarmee niet voldoende uit dat iemand nog in leven is? Lichamelijke overblijfselen dan maar? Menselijke resten? De doden?

Misschien ligt het aan mij. Er heeft immers ook eens iemand geopperd een ander woord voor kanker te verzinnen, alsof de ziekte daardoor opeens een minder ernstig karakter zou krijgen. Een woord – een zelfstandig naamwoord althans – neemt namelijk altijd de eigenschappen over van degene of hetgeen naar wie of waarnaar het verwijst. Kanker een andere naam geven is net zoiets als van Hitler een aardiger persoon proberen te maken door 'm Müller te noemen. Miljoenen Duitsers zouden van achternaam willen veranderen.

Refereren aan de doden in de Oekraïne, of in de Gazastrook, om de aandacht maar even van de vliegcrash af te leiden, als overschotten blijf ik wat oneerbaar vinden. Ik realiseer me dat de doden niet levend worden als je ze een andere naam geeft, of dat de situatie er minder ernstig op wordt. Misschien maak ik mij er als schrijver wel schuldig aan dat ik de harde werkelijkheid probeer te verzachten door haar met mooie woorden te omfloersen. Dat is immers inherent aan mijn vak als copywriter: de dingen zo mooi mogelijk laten voorkomen. En aan een lichaam, als het leven daaruit is geschoten met een raket of kogel, is nu eenmaal niets moois.

De term stoffelijk overschot heeft in antropologisch opzicht iets dualistisch. Het gaat uit van een tegenstelling tussen het sterfelijke lichaam en de onsterfelijke geest. De filosoof Plato was de eerste die lichaam en geest scheidde. Pas vele eeuwen later werden ze weer samengesmeed, tot de filosoof Descartes, de grondlegger van de moderne filosofie, ze

“De filosoof Plato was de eerste die lichaam en geest scheidde”

weer splitste. Descartes maakte een strikt onderscheid tussen lichaam en geest, als ziel of bewustzijn. Hij redeneerde dat je als mens wel kunt twijfelen aan je lichamelijke, maar niet aan je geestelijke, aangezien dat zou resulteren in de paradox waarin de geest aan zijn eigen bestaan twijfelt. Hieruit kwam hij tot zijn bekendste uitspraak: cogito ergo sum, ik denk dus ik ben (of besta).

Je kunt kortom aan alles twijfelen, maar aangezien die twijfel een product van de geest is, kun je niet aan het bestaan van je geest twijfelen, maar ergo wel aan het bestaan van je lichaam. Volgens Descartes mogen we dus ook twijfelen aan het bestaan van al die lichamen die via trein en vliegtuig naar Nederland kwamen. Misschien, heel misschien bestaan ze niet, zijn ze een illusie, louter het voortbrengsel van onze geest, aldus Descartes. Die onzekerheid biedt misschien enige troost. 

TEKSTBUREAU LABORATOIRE INSANITÉ

Prof. Dr. Hans Kasper onderzoekt
herstructurering mijnstreek:

‘Geld in bodemloze putten, maar ook nieuwe banen’

Eind 1965 kondigt minister Den Uyl de sluiting van de mijnen in Limburg aan. De steenkoolwinning is al vele jaren onrendabel. Aardgas wordt de nieuwe bron van energievoorziening voor de Nederlandse huishoudens. ‘Den Haag’ stimuleert het creëren van vervangende werkgelegenheid en de economische wederopbouw van de regio met enorme subsidies. De omschakeling naar een economie die drijft op chemie, toerisme, kennis duurt 35 jaar. Hoe verliep deze herstructurering van zwart naar groen?



Driekwart eeuw heeft de mijnindustrie het leven in Zuid-Limburg tot in de haarvaten bepaald. Het einde van deze bedrijfstak zorgde voor het verlies aan werk voor 27.000 mijnwerkers, 45.000 andere werknemers (‘bovengronders’) bij de mijnzetels en 30.000 mensen die indirect van de mijnen afhankelijk waren. Naar de effecten van het herstructureringsbeleid tussen 1965-2000 is in opdracht van de Stichting Behoud Mijnindustrie onderzoek verricht door econoom Hans Kasper, directeur van Etil, en zijn medewerkers. Voor deze studie, die ook een doorkijkje geeft naar de periode tot 2010, werd samengewerkt met het Sociaal Historisch Centrum Limburg. “Dat in de regio alles, op twee schachten na, wat aan het mijnverleden herinnerde is

gesloopt,” zegt Hans Kasper, “heeft littekens veroorzaakt in het collectieve geheugen. Met het wegvagen van de fysieke herkenning en erkenning van de regio, werd ook de trots van de oud-mijnwerkers geknakt. In economisch en cultureel opzicht hadden we van die mijnnalatenschap nog veel profijt kunnen hebben. Kijk maar hoe dat is aangepakt in de Kempen, met C-mine in Genk, en in het Roergebied waar oude mijn- en andere industrielocaties interessante publieksfuncties kregen.”

Bodemloze put

De operatie van zwart naar groen was tot 1972 een rijksaangelegenheid. De Provincie Limburg had nog geen mandaat voor het voeren van economisch beleid. Kasper: “Door

Den Haag werd hier een grote zak met geld neergezet, onder meer voor het bouwen van de DAF-fabriek in Born. Met Haags geld probeerden ook noodlijdende bedrijfjes hun bestaan nog even te rekken. Daarmee is ook veel geld in bodemloze putten verdwenen. Goede controle op de uitvoering ontbrak. De eigenaren van de Oranje Nassau bijvoorbeeld investeerden geld voor de herstructurering in booractiviteiten op zee. Wat we tegenwoordig projectmanagement noemen en het nastreven van SMART-doelen, ofwel meetbare en afrekenbare doelen, bestond toen nog niet.”

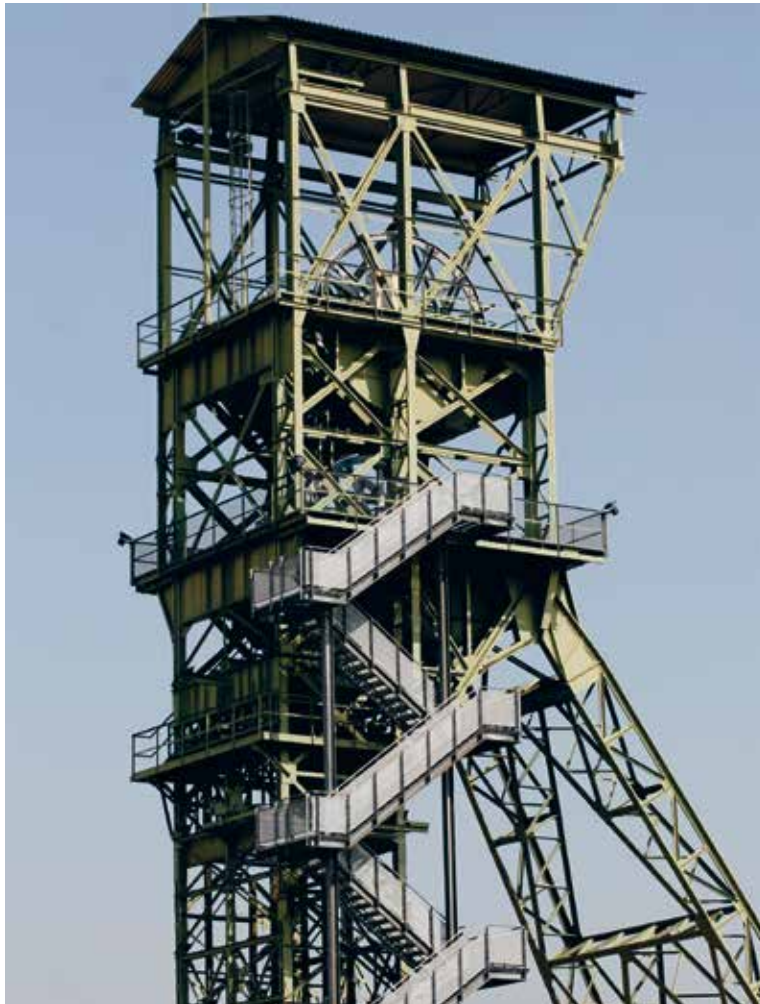
“Daarbij werden veel oud-mijnwerkers met vroegpensioen gestuurd of in

de arbeidsongeschiktheidswet geplaatst. Dat verklaart waarom Licom de grootste sociale werkplaats van Nederland werd. Of neem de indirect gedupeerden, zoals beampten bij de mijnen en de toeleveranciers die werkloos werden. Zij moesten zichzelf redden. Iets als een mobiliteitsbureau was er niet. In die eerste zeven jaar na 1965 zat er ondanks alle goede bedoelingen weinig lijn in het herstructureringsbeleid.”

Zeggenschap

Met het sluiten van de laatste mijn in 1974 werd duidelijk dat de regio nog niet op eigen benen kon staan. De oliecrisis verergerde de economische situatie. De werkloosheid in Limburg

Prof. Dr. Hans Kasper (1952) woont al 30 jaar in Limburg. Zijn grootvader werkte nog bij een havenbedrijf in Amsterdam waar de Limburgse steenkolen werden verscheept. Kasper studeerde aan de VU in Amsterdam en is sinds 1985 verbonden aan de Universiteit Maastricht als hoogleraar marketing en marktonderzoek. Sinds 1996 is hij tevens directeur van regionaal-economisch onderzoeks- en adviesbureau Etil BV.



C-mine Genk

“Door de herstructurering is wel een solide basis gelegd voor de doorontwikkeling van Zuid-Limburg”

liep op tot tweemaal het landelijk gemiddelde. “Totdat halverwege de jaren zeventig,” zegt Kasper, “de Provincie Limburg meer zeggenschap kreeg over de herstructurering. Voor het ondersteunen van bedrijven in moeilijkheden en aantrekken van innovatieve bedrijven werd de Industriebank LIOF opgericht. Maastricht kreeg zijn medische faculteit en met de benoeming van Sjeng Kremers kreeg Limburg bovendien een gouverneur met pit. Onder hem werd in 1978, na jaren van discussies, en onderzoek, de Perspectievennota (PNL) vastgesteld. Toen konden flinke stappen worden gemaakt.”

Om de bedrijvigheid te stimuleren werd Zuid-Limburg in vieren gedeeld. In de Oostelijke Mijnstreek werd ingezet op de spreiding van rijksdiensten, in de Westelijke Mijnstreek op chemie en automotive, in het Heuvelland op toerisme en Maastricht moest uithangbord en vestigingsplaats worden voor kennisinstituten.

Kasper: “Dankzij de innige contacten van

Kremers met toenmalig premier Van Agt en forse druk van Kremers op de Haagse agenda kwamen onder meer het CBS naar Zuid-Limburg, het ABP, de Belastingdienst, de inspectiedienst van het ministerie van Landbouw. Niet altijd de banen waar de oud-mijnwerkers in terecht kwamen, maar wel de alternatieve werkgelegenheid voor hun kinderen. Door de babyboom na de oorlog kwamen er immers ook arbeidskrachten bij.”

Opvallend is dat tijdens de herstructurering amper aandacht bestond voor welzijnsdoelen voor de bevolking. “De sociaal-maatschappelijke gevolgen van de mijnsluitingen en de werkloosheid, zoals spanningen in de gezinssituatie, de gezondheid van oud-mijnwerkers met stoflongen en andere sociaal-psychologische kenmerken, bleven zwaar onderbelicht. Men dacht dat als de economische problemen waren opgelost andere problemen vanzelf zouden oplossen.”

Solide basis

De herstructurering kostte tussen 1965 en 1990 naar schatting zeven miljard gulden en leverde circa 18.000 ‘duurzame’ banen op. De werkloosheid in Limburg lag rond 1990 op het landelijk gemiddelde, maar was in de Mijnstreek nog altijd hoger.

“Vanaf 1990,” zegt Kasper, “stopte het herstructureringsbeleid vanuit het rijk. Met fondsen van de Europese Unie en onder strengere voorwaarden werden in de jaren die volgden nieuwe projecten en enkele duizenden arbeidsplaatsen gerealiseerd. Ondertussen ontwikkelde ook de Provincie zelf beleid voor de arbeidsmarkt, voor technologische innovatie, life sciences, chemie en materialen, agro, toerisme. Allemaal verwoord in de Versnellingsagenda van 2005.” Hebben we nu definitief het mijnverleden achter ons gelaten? Is de herstructurering gelukt?

“Kijkend naar de werkloosheidscijfers over een langere periode dan de tussenstand in 1990,” concludeert Kasper, “zou het antwoord nee moeten zijn. Maar door de herstructurering is wel een solide basis gelegd voor de doorontwikkeling van Zuid-Limburg. Krachtige clusters als de Chemelot Campus, de Health Campus en aansluiting bij Zuid-Oost Nederland met het programma Brainport 2020, kunnen het



C-mine Genk

- ADVERTENTIE -

ondernemerschap, dat in Zuid-Limburg nooit sterk ontwikkeld was en zich afwachtend of klagerig opstelde, een impuls geven, zelfs nu de beroepsbevolking krimpt.”

Lessen trekken

De periode na de mijnsluitingen betekende in feite een herstructurering van Zuid-Limburgse samenleving als geheel. Met de studie van Kasper, want dat was een ander doel van zijn onderzoek, zijn ook bruikbare lessen te trekken voor veranderingsprocessen in regio's buiten Nederland.

“Gebieden waar een economische monocultuur zorgt voor vergelijkbare problematiek als in de Limburgse mijnstreek tref je ook aan in Wales, Roergebied, Wallonië, Oost-Europa, Noord-Amerika, Japan. Maar ook de glastuinbouw in Nederland, die steeds verder in crisis wegglijdt, kan van deze studie voordeel hebben. Het belangrijkste advies bij dit soort transformatieprocessen: kies voor projectmanagement en laat de regio de initiatiefnemer zijn. En heb samenhangende aandacht voor de economische en sociaal-maatschappelijke gevolgen.”

De studie ‘Na de Mijnsluiting: 1965-2010’ (drie boekwerken en een dvd) is voor 25 euro te bestellen bij:

Huis voor de Kunsten,
t.a.v. Theo Oberndorff,
Postbus 203,
6040 AE Roermond | tel +31 (0)475 399 273

COMMERCIELE ADVOCATEN VOOR SUCCESVOLLE ONDERNEMERS

CLERX van **ROY** advocaten

† 046 4363388 | www.cvradvocaten.nl

International Golf Maastricht

Met de opening van het nieuwe clubhuis van International Golf Maastricht heeft de regio een trekpleister gekregen waarbij gastronomie, natuur, kunst en historie samenkomen. En dat op slechts vijf minuten rijden van het centrum van Maastricht! Het is voor zowel golfers als nietgolfers zeker het bezoeken waard. Door de ligging op de Dousberg, 90 meter boven de zeespiegel, heeft het nieuwe clubhuis een panoramisch uitzicht over zowel Nederland als België. De golfbaan behoort daarmee tot één van de hoogstgelegen golfbanen in Nederland. Het clubhuis telt drie verdiepingen en is uitgerust met een restaurant, overdekt terras en brasserie/lounge op de eerste verdieping. In de kelder bevinden zich prachtig ingerichte kleedkamers en douches. De derde etage heeft een ruime business lounge met prachtig uitzicht over de golfbaan.

Kijk voor meer informatie op www.internationalgolftmaastricht.com of download de gratis App in de Google Play Store of de App Store door te zoeken op 'Maastrichtse' of 'IG Maastricht'. De golfbaan is daar middels een animatie in kaart gebracht.



Delen van kennis

Connect Limburg is inmiddels acht maanden actief in teamverband. Met een club van vijf personen werken we hard aan onze opdracht: Limburg internationaal op de kaart zetten als unieke, grensoverschrijdende regio. Uiteraard doen we dat niet alleen, maar samen met diverse partijen. Kennisdeling is daarbij één van de belangrijkste uitgangspunten.

Die kennisdeling is terug te zien in de projecten die we hebben gedaan, waarmee we bezig zijn of die we nog gaan doen. Neem het Europese debat in Maastricht: samen met deskundige partijen als de Universiteit Maastricht en de gemeente Maastricht hebben we gewerkt aan dit grootse evenement. De kandidaten voor het EU-voorzitterschap presenteerden zich in april in het Theater aan het Vrijthof. Dit spektakel werd bekeken in 180 miljoen Europese huishoudens en was trending topic op Twitter in zeven Europese landen.

Kennisdeling vond ook plaats met de gemeente Vaals. Die gemeente maakt onderdeel uit van de zogeheten Cittaslow-beweging. Cittaslow is het internationale keurmerk voor gemeenten met minder dan 50.000 inwoners die op het gebied van met name de leefomgeving tot de top behoren. Vertegenwoordigers van 180 gemeenten uit 27 landen waren te gast in Vaals, en kregen een programma voorgeschoteld met internationale facetten. De internationale pers berichtte zodoende over de omgeving van Vaals en dus ook Limburg.

En zo zijn er meer voorbeelden te noemen van projecten waarbij het delen van kennis van belang is. Neem het Prinsjesfestival, dat in september in Den Haag plaatsvindt. Daar presenteert Limburg zich als grensoverschrijdende regio, onder meer via het thema Zakendoen

met Duitsland'. Of Communities in Bloom, de mondiale titel van groenste regio ter wereld die Weert graag wil winnen. Of de regio Noord-Limburg, die innovatief te werk gaat en zich op een effectieve wijze wil positioneren.

En dan heb ik nog niet de webportal genoemd waaraan we hard werken, en die dit najaar online gaat. Deze portal bevat onder andere Limburgse 'parels': bedrijven die aangeven dat ze juist vanwege hun unieke ligging succesvol zijn.

Of het nu gaat om contacten met overheden, burgers, journalisten, onderwijsinstellingen of bedrijven: Connect Limburg schuift graag aan om te bekijken hoe we elkaar kunnen versterken. En vooral hoe we Limburg internationaal op de kaart kunnen zetten als unieke, grensoverschrijdende regio.

Kennis delen betekent voor ons: partners met elkaar verbinden om aan te haken bij passende, zogeheten 'on brand'-initiatieven, advies bij projectaanpak en inbreng van (creatieve) kennis en conceptontwikkeling. Limburg internationaal op de kaart zetten doen we samen met partijen die in onze propositie geloven. Partijen die graag een band voor de lange termijn aangaan. Kortom: partijen die er open voor staan om kennis te delen. 

“Limburg internationaal op de kaart zetten doen we samen met partijen die in onze propositie geloven”

CONNY MOONEN

DIRECTEUR CONNECT LIMBURG

ZUID

OOK ONLINE

ONTDEK ELKE WEEK NIEUWE INSPIRERENDE OPINIE OP
ZUIDMAGAZINE.COM

Limburg en Maastricht profiteren van overheidsinspanningen met China

Het bedje gespreid

Sinds 2012 onderhoudt Gemeente Maastricht een stedenband met de Chinese stad Chengdu.

De samenwerking spitst zich toe op economie, toerisme, cultuur en onderwijs. Ook Provincie Limburg zoekt samenwerking, op provinciaal niveau. In juni van dit jaar resulteerde die inspanning in de ondertekening van het vriendschapsverdrag met Sichuan - de Chinese provincie met Chengdu als hoofdstad - door Gouverneur Theo Bovens en de Chinese partijsecretaris Wang Dongming. Het verdrag op overheidsniveau opent de deuren voor bedrijven in beide provincies, al is het wel een zaak van lange adem om tot zaken te komen. Aan tafel met afgevaardigden van een aantal betrokken partijen.

De weg naar China

Beurskens: "We zijn als Provincie Limburg gaan bekijken of er in China op provinciaal niveau een bepaalde samenwerking mogelijk was. Sichuan kwam in beeld, de provincie waar Chengdu de hoofdstad van is en waarmee Maastricht dus sinds 2012 een stedenband heeft. Dat Noordrijn-Westfalen, onze burens, al een vriendschapsverdrag had met Sichuan, speelde bij die overweging ook een rol. Eerst hebben we een aantal onderzoeken laten doen. Daarna heb ik op politiek niveau een bezoek gebracht aan het land. Al snel bleek dat er belangen waren op het gebied van kennisinstellingen, met name bij de universiteit, het azM en niet te vergeten DSM. Maxime Verhagen, onze speciale ambassadeur voor het buitenland, is vervolgens met een handelsdelegatie afgereisd naar Sichuan. Daar zijn goede contacten gelegd. Uiteindelijk heeft dit in juni van dit jaar geleid tot het sluiten van een vriendschapsverband tussen beide provincies en een aantal memoranda of understanding tussen bedrijven en instellingen."

Roona: "Wij hebben als gemeente de ambitie om een internationale stad te zijn. Dat moet je gaan invullen met onder meer het onderhouden van internationale contacten. We krijgen als stad veel vriendschapsverzoeken, die we steeds kritisch beoordelen. We vragen ons daarbij steeds af of er een meerwaarde is voor bijvoorbeeld onze universiteit. En of de campus er baat bij heeft. Op basis van onderzoek bleek Chengdu een interessante stad om mee samen te werken."

Van Veen: "Als internationale universiteit ben je uiteraard altijd op zoek naar internationale talenten. Studenten, maar ook onderzoekers. We richten ons ook op China, mede omdat deze studenten graag naar het buitenland gaan. In China liggen een aantal goede universiteiten waarmee we contracten hebben afgesloten voor studentenuitwisseling en onderzoeks-samenwerking. Bovendien verblijven op dit moment zo'n vijftig Chinese promovendi bij ons, die gefinancierd door de Chinese overheid, onderzoek verrichten. En als die studenten daarna ook nog hier willen blijven, en daar helpen we bij, biedt dat kansen bij de verdere ontwikkeling van de kennis-economie in de regio. Dat levert weer werkgelegenheid op. Bovendien geven ze geld uit in de periode dat ze hier zijn. Maar vooral is de naamsbekendheid een groot voordeel van de samenwerking. Goed voor Maastricht, goed voor Limburg."

Roona: "Chengdu heeft overigens als voordeel dat er een rechtstreekse verbinding is met Nederland. Dat scheelt een hoop tijd voor zowel de toerist als de zakelijke reiziger."

De lange adem

Beurskens: "We blijven sowieso de komende tien jaar investeren in de samenwerking. Nu zitten we in de fase van het opbouwen van relaties en het uitwisselen van kennis. Want het draait op vertrouwen. Dat heeft tijd nodig. Denk aan jaren. Uiteindelijk gaan zowel de kennisinstellingen als het bedrijfsleven profiteren van die relaties."

Knols: "Het is daarom ook belangrijk om naar de achterban hier de verwachtingen goed te managen. Je kunt niet verwachten dat de missie die wij met VVV Maastricht hebben gemaakt in China nu al concrete resultaten oplevert. Zo snel gaat het niet."

Beurskens: "Tijdens één van onze bezoeken zijn we in contact gekomen met de vice-gouverneur, zo iemand heeft veel invloed. Hij heeft relatie gelegd met de gouverneur en partijsecretaris. Samen met de CEO's van tachtig geselecteerde bedrijven heeft hij een bezoek gebracht aan Noordrijn-Westfalen en Limburg. Daar zijn goede contacten uit voortgekomen, maar het zal jaren duren voordat er concrete samenwerkingsverbanden tussen bedrijven ontstaan. Dus, op relatie en inhoud timmeren we heel intensief aan de weg, op handelsgebied is het nog rustig."

Roona: "Toch is er al een concreet voorbeeld van een samenwerkingsverband te melden. De butlerschool van Valkenburg heeft onlangs een dependance geopend in Chengdu."

Knols: "Er zit overigens ook een praktische kant aan het verhaal. In mei hebben we onder meer met twintig tour-operators gesprekken gevoerd. We gaan die contacten nu bewerken. Daarvoor hebben we een medewerker aangenomen die de Chinese taal beheerst. Maar, je moet bijvoorbeeld niet verwachten dat je antwoord krijgt op een e-mail. Chinezen behouden liever geen e-mails. Dus je moet gaan bellen, maar dan moet je rekening houden met het feit dat je met Engels ook niet ver komt. Je hebt dus mensen om je

VOORSTELRONDJE



Twan Beurskens, gedeputeerde Economische Zaken voor de Provincie Limburg: “De provincie Sichuan is vele malen groter. Daar wonen 90 miljoen mensen. Maar dat is niet van belang. Je moet als je relaties aangaat in een land als China niet kijken naar groot of klein, maar naar de kwaliteit.”

Bert Roona, manager bestuurszaken en externe betrekkingen bij Gemeente Maastricht, onder andere verantwoordelijk voor de stedenbanden: “We hebben voor de stad Chengdu gekozen omdat het voor ons een hele interessante stad is op het gebied van life sciences, toerisme, onderwijs en cultuur. Bovendien had Chengdu nog geen stedenbanden met een andere Nederlandse stad en zijn wij een interessante partner voor deze snel groeiende stad.”



Tom van Veen, hoogleraar economie en decaan internationalisering bij Maastricht University en voorzitter van het landenteam Azië, dat zich richt op China en India: “Sinds 2007 werven we in China studenten en onderzoekscontacten. Zo ben ik ook in Chengdu terechtgekomen, waar inmiddels een aantal onderzoekscontacten lopen met universiteiten.”

Marcel Knols, directeur van VVW Maastricht:

“Naast de contacten met het bedrijfsleven in deze stad, onderhouden we uiteraard contact met de gemeente. Toen de stedenband met Chengdu in beeld kwam, werd ons gevraagd wat onze strategie ten aanzien van China was. We zagen het als een mooie gelegenheid om samen met de overheid onze activiteiten in China te intensiveren.”



heen nodig die Chinees spreken. Al die praktische probleempjes moet je eerst uit de weg helpen om die relatie te kunnen opbouwen. Pas dan heb je genoeg voedingsbodem om iets kunnen laten groeien.”

Van Veen: “Hoewel sommige dingen snel kunnen worden geregeld met universiteiten, is het bij ons ook een zaak van lange adem om tot structurele samenwerking te komen. De steun van de gemeente en de provincie is hierbij cruciaal.”

De overheid als smeerolie

Knols: “Je ziet op alle terreinen dat de overheid, zowel op stedelijk als provinciaal niveau dé smeerolie is om al die verschillende andere partijen binnen het bedrijfsleven, onderwijs, toerisme, noem ze maar op, verder te helpen.”

Roona: “Wij merkten dat het juist door die overheidscontacten voor sommige bedrijven, die interessant waren voor de campus, een stuk makkelijker was om hierheen te komen.”

Van Veen: “De betrokkenheid van de overheid opent ook voor ons belangrijke deuren. En de Chinezen willen graag van ons leren.”

Beurskens: “Klopt, pak als voorbeeld DSM. Hun fabriek in Chengdu produceert varkensvoer. Chinezen hebben niet zoveel vertrouwen in hun eigen kwaliteit. Voor hun is het dus belangrijk dat er een Europees merk op staat. Daarnaast zijn ze erg geïnteresseerd hoe het proces georganiseerd is. DSM organiseert de hele keten, van boer tot supermarkt.”

“We blijven sowieso de komende tien jaar investeren in de samenwerking”

Knols: “Als je kijkt naar zaken waarmee we kunnen scoren, dan praat je over shoppen, cultuur, gastronomie en historie. Die dingen samen zorgen ervoor dat je een interessant aanbod hebt. Maastricht kan dit haar gasten op een hele compacte manier bieden. Je parkeert een touringcar aan de rand van het centrum en de mensen kunnen binnen een paar uur al die dingen ervaren.”

De investering

Beurskens: “In totaal investeren wij nu ruim een ton per jaar dat betreft het specifieke China-budget. Daarnaast putten we nog middelen uit het topsectorenbeleid voor de relatie met Sichuan. Denk aan geld voor de handelsmissies, maar ook voor onze organisatie. Zo hebben we hier een fulltime ambtenaar op gezet. Deze heeft twaalf jaar in China gewoond en daar gewerkt op het ministerie van BZ. Hij spreekt vloeiend Chinees en heeft bovendien een groot netwerk.”

Roona: “De gemeente heeft een kleinere begroting. Er is geen apart budget, met uitzondering voor de reis- en

verblijfskosten. Afhankelijk van het onderwerp kijken we naar de betreffende vakafdeling voor beschikbare middelen. Voor wat betreft de inkomende delegaties faciliteren we op een passende manier het programma.”

Van Veen: “Wij hebben een Chinese medewerker in dienst die zich bezighoudt met de strategieontwikkeling en de voorbereiding van de bezoeken. Daarnaast brengen we twee keer per jaar een bezoek aan de grote onderwijsbeurzen. Al met al een bedrag van enkele tienduizenden euro's per jaar.”

Knols: “Door slim samen te werken en te gebruiken wat je al samen hebt, kunnen we een interessant product aanbieden op de Chinese markt. Als je daarbij de reis- en verblijfskosten optelt kom je uit op enkele tienduizenden euro's per jaar.”

Beurskens: “Het gaat er eigenlijk om dat we binnen de middelen die we hebben ons kunnen focussen op Sichuan. Bij alles wat daarbinnen valt bekijken we samen hoe we dat kunnen betalen en faciliteren. In feite is het going-concern.”

- ADVERTENTIE -

PASSION FOR

Approba

PEOPLE & BUSINESS

“... uw HR Business Partner!”



Limburgs Lef

De crisis is voorbij



Als het aan de Limburgse arbeidsmarkt ligt, zal 2013 ingaan als het laatste crisisjaar. Limburg maakt zich op voor een nieuwe periode van groei. Bescheiden groei, dat wel. Maar alle seinen staan op groen, de tekenen zijn positief. Kijk maar eens naar VDL Nedcar waar afgelopen zomer de nieuwe fabriek werd geopend. Nu al werk voor 1.200 mensen en de komende tijd worden dat er 2.000. En daar blijft het niet bij! De fabriek heeft een capaciteit voor maar liefst 5.000 werknemers en het ziet er naar uit dat dit aantal er over een paar jaar aan het werk zal zijn. Het is een mooi voorbeeld van wat er in onze provincie aan het gebeuren is. Bedrijvigheid al om! En ik kan het weten, want we zitten met onze Limburgse uitzendorganisatie tussen Mook en Eijsden. Werkgevers kloppen massaal bij ons aan, provinciebreed en in alle sectoren, en doen een beroep op onze uitzendkrachten. De vlam is in de pan.

Natuurlijk speelt hierbij ook het vertrek van veel grote uitzenders een rol van betekenis. Immers de wereldwijde, beursgenoteerde organisaties bedienen de Limburgse arbeidsmarkt tegenwoordig vanuit regiokantoren buiten Limburg. Werken steeds meer digitaal en zijn niet langer zichtbaar aanwezig. Terwijl wij als Limburgse uitzendorganisatie natuurlijk juist bewust wel kiezen voor die aanwezigheid. Arbeidsbemiddeling is mensenwerk, dat doe je niet vanachter de computer! Nee, wij blijven dus volop zichtbaar in onze provincie. We worden steeds zichtbaarder zo zou ik zelfs voorzichtig willen opmerken. En dus weten steeds meer Limburgse werkgevers en werkzoekenden de weg naar onze kantoren te vinden.

Nee, op dit moment lijkt weinig het herstel van de economie te kunnen verstoren. Als het herstel van Zuid-Europese landen als Italië, Spanje en Portugal, dat al langer aan de gang is, een voorbode is voor het Nederlandse herstel, dan wordt 2014 een mooier jaar dan de afgelopen vijf jaren. De Rabobank houdt een positieve lange termijnverwachting van de economie. De relatief hoge werkloosheid is een teken dat werkgevers terughoudend zijn om kandidaten voor vaste banen te recruterend. Dat geeft uitzendbedrijven een voordeel: werkgevers zijn eerder geneigd iemand tegen een lager risico tijdelijk in te schakelen. Werk is werk zeg ik dan, ook uitzendwerk is echt werk en iedereen die mee kan doen moet mee doen.

“Op dit moment lijkt weinig het herstel van de economie te kunnen verstoren”

En het herstel zet door. Ik zie om mij heen weer ondernemers met blije gezichten. De zon breekt door. Over de volle breedte van de arbeidsmarkt gaat het nu beter dan we lange tijd hebben meegemaakt. Ik merk het aan het optimisme van ondernemers in Limburg. Waar ze in 2013 nog zeiden dat het herstel wat broos was, is het zelfvertrouwen in de loop van dit jaar veel groter geworden. Ondernemers vinden het ondernemen weer leuker, nu ze hun investeringen en uitgaven weer kunnen inzetten voor groei. Wist u dat we in de eerste helft van dit jaar het laagste aantal faillissementen sinds 3 jaar noteerden en dat het producentenvertrouwen op een hoog niveau is? Dit wordt een mooi jaar, de crisis is voorbij. 🍷

WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN

H.WIERTZ@WIERTZ.COM

Alfa Romeo 4C

VOL ITALIAANS TEMPERAMENT



De auto werd te beschikking gesteld door: Autobedrijf Coumans Geleen.

Menig autoliefhebbers droomt er wel eens van de trotse eigenaar te zijn van een mooie sportwagen van Italiaanse makelij. Zeker als er één voorbij rijdt. Maar, het realiseren van die droom vereist nou eenmaal een zeer goed gevulde portemonnee.

Alfa Romeo bracht met de 4C een rasechte sportwagen op de markt voor de prijs van een luxe middenklasser. Het geheim: niet de motor, maar het lage gewicht. De ontwerpers wisten de auto onder de 900 kilogram te houden. Aangedreven door een 1.7 liter viercilinder met turbo met 240 pk heeft de 4C een pk/gewichtverhouding die

beter is dan bij menig dure sportbolide met een zescijferig prijskaartje.

Einde theorie. We starten de motor die achter de voorstoelen is geplaatst. Zijn stem is zoals het hoort bij een echte sportwagen: rauw. Nadat we hem een beetje hebben opgewarmd willen we ervaren hoe hij vanuit stilstand accelereert. De 4C barst uit. Binnen 4,5 seconden lanceert hij ons naar 100 km/u en blijft ons daarna in de stoelen drukken om door te gaan tot 258 km/u. Maar zover laten we het maar niet komen. Ook in het bochtenwerk laat de Alfa niet met zich sullen. De besturing is niet alleen direct, maar geeft perfect weer wat er gaande is onder de voorwielen.

De belijning op het wegdek is zelfs voelbaar in de auto.

De 4C toont temperament. Heeft hij de allure van een Ferrari? Ja, maar niet de extravagantie. We willen hem eigenlijk helemaal niet vergelijken. De 4C is een auto met een eigen persoonlijkheid. Spannend om mee te rijden.

- **Wat** Alfa Romeo 4C
- **Prijs** vanaf 59.650 euro
- **Motor** 1,7 liter 4-cilinder, 240 pk, 350 Nm
- **Gewicht** 895 kilogram



mr. B.A.R. Janssen | Vondenhoff Sijben Advocaten

“Specialistische kennis komt helaas vaak tegen een prijs”

Kennis is macht

Van kennis wordt gezegd dat het macht en daarmee, zo is althans menigmaal de bedoeling, ook geld oplevert. Kennis is in ieder geval het instrument waarmee de vakbekwame advocaat het beste resultaat voor zijn cliënten behaalt. De juiste advocaat betekent de juiste kennis en daarmee een grotere kans op het juiste resultaat. Specialistische kennis komt helaas vaak tegen een prijs. Gelukkig zijn ondernemers geen ondernemers als zij de prijs niet weten te drukken. Zo kan een rechtsbijstandsverzekering uitkomst bieden, maar alleen als de ondernemer die specialist krijgt voor wie hij zelf kiest. Een dergelijke keuze hadden rechtsbijstand verzekerde ondernemers, maar ook particulieren, tot voor kort niet. De rechtsbijstandsverzekeraars klaarden zelf de klus, of zij wezen een (netwerk)kantoor aan dat moest optreden voor de verzekerde. Zo kreeg de ondernemer niet altijd degene voor wie hij koos. Het Europese Hof van Justitie heeft daarin evenwel verandering gebracht. Het Hof heeft namelijk bepaald dat rechtsbijstand verzekerden die in een procedure zijn betrokken voortaan zelf hun eigen advocaat mogen kiezen.

De vrije advocaatkeuze mag in de polisvoorwaarden van de rechtsbijstandverzekering niet meer worden beperkt. Dat was tot voor kort wél nog het geval. De vastberadenheid van een man genaamd Sneller heeft daarin verandering gebracht.

De heer Sneller was rechtsbijstandsverzekerde. Toen Sneller werd ontslagen, wilde hij een procedure starten tegen zijn voormalig werkgever. In die procedure wilde hij zich wijselijk laten bijstaan door een advocaat naar zijn keuze. De rechtsbijstandsverzekeraar wilde Sneller evenwel alleen laten bijstaan door een eigen jurist die geen advocaat was. Met de door Sneller voorgestelde advocaat ging de verzekeraar aldus niet akkoord en diens kosten werden niet vergoed. Volgens de verzekeraar is een rechtsbijstandsverzekering een polis in natura en betekent dit dat de polis géén dekking biedt voor de kosten van rechtsbijstand door een advocaat naar keuze van de verzekerde.

Sneller liet het niet zitten bij de beperking van zijn keuzevrijheid en begon een procedure die hem voerde naar ons hoogste rechtscollege, de Hoge Raad. De Hoge Raad vroeg het Europese Hof om duidelijkheid, en die duidelijkheid is er nu. Volgens het Europese Hof heeft het recht van de verzekerde om zijn rechtshulpverlener vrij te kiezen een algemene strekking en een bindend karakter. Voortaan is het dus niet meer aan de rechtsbijstandsverzekeraars om te bepalen of verzekerden een advocaat naar keuze mogen inschakelen.

Zodra sprake is van een procedure, mag de verzekerde zijn eigen advocaat kiezen. Ook als het bijvoorbeeld gaat om zaken bij de kantonrechter of om bezwaarprocedures. Een verzekerde hoeft dus géén genoeg meer te nemen met rechtsbijstand door een jurist van de eigen rechtsbijstandsverzekeraar. Een rechtsbijstandsverzekering is géén polis in natura, zodat de verzekeraar niet mag weigeren om de kosten van de vrijgekozen advocaat te vergoeden.

De stellingen van de rechtsbijstandsverzekeraar zijn met de uitspraken van het Europese Hof van Justitie en

de Hoge Raad dus achterhaald. Een rechtsbijstandsverzekeraar kan niet langer bedingen dat het recht op vrije keuze van een advocaat afhankelijk is van een besluit van de verzekeraar over de noodzaak tot externe rechtshulpverlening. Voorts is het niet langer relevant of het gaat om een procedure waarin verplichte rechtsvertegenwoordiging is voorgeschreven, dan wel een procedure waarvoor geen bijstand door een advocaat verplicht is. Met het oordeel van de Hoge Raad heeft Sneller gekregen wat hij wilde: een advocaat die door de rechtsbijstandsverzekeraar wordt betaald.

De vrijheid van de verzekerde kan hem dus leiden naar de specialist die hij nodig heeft, en op die wijze naar de kennis die hem verder helpt. Want daar draait het om: kennis is macht! 

- ADVERTENTIE -

ALFA ROMEO 4C



Exclusief bij:



COUMANS GELEEN

Rijksweg Zuid 310, 046-475 62 22
www.autocoumans.nl

Folie 2.0

‘Techniek maken wij’ is een jaarlijkse techniekverkiezing voor mbo-scholieren die wordt georganiseerd door Leeuwenborgh en Gilde Opleidingen in samenwerking met de partnerbedrijven DSM, SABIC, Sitech Services en OCI Nitrogen. Tweedejaars studenten Laboratorium Techniek Luuk Raats (19) en Ivo Dreuw (20) wonnen dit jaar de eerste prijs. Zij ontwikkelden een indicatiefolie die verkleurt naarmate de houdbaarheid van vlees achteruit gaat.



Winnaars: Luuk en Ivo / 2de plaats: v.l.n.r. Benjamin Tossings (22), Tim Jutbo (22), Randy Janssen (21), Brian Coumans (22) en Ralph Rempelberg (20, niet op foto) / 3de plaats: Danny Kuijpers (20), Angie Haan (19) en Onno Claessens (19, niet op foto).

Hoe kwamen jullie op het idee?

Luuk: “We waren bezig met een ander project voor het ontwikkelen van een vuilafstotende folie. We vonden het interessant om daarmee verder te gaan. Een vriend van ons volgt de horecaopleiding en bracht ons op het idee om een folie te ontwikkelen waarmee je de versheid van vlees kunt controleren. Omdat de houdbaarheid nu nog

niet goed te controleren is, worden jaarlijks grote hoeveelheden vlees weggegooid. Met onze transparante, verkleurende indicatiefolie hoeft dat niet meer.”

Hoe ver zijn jullie op dit moment met de ontwikkeling van dit product?

Ivo: “We zijn nog aan het testen met een duurzaam biopolymeerfolie als prototype. Het product moet aan de wetgeving voldoen en

goedgekeurd zijn door de Voedsel- en Warenautoriteit. Daar kunnen we wel wat hulp bij gebruiken. Voor de doorontwikkeling van deze folie werken we graag samen met bedrijven.”

Wat gaan jullie doen nu jullie deze prijs hebben gewonnen?

Luuk: “Wij gaan zeker verder met het ontwikkelen van de folie. Er zijn mogelijkheden voor het toepassen

van de folie bij groente- en visproducten. Wij zouden graag leveren aan restaurants en eetcafés, maar ook aan particulieren.”

5,9%

Financial Lease Actie

Voor de auto van de zaak hoeft u echt niet ver van huis.

Autolease is maatwerk. Op papier én in de praktijk. Vandaar dat Euregio Autolease persoonlijk contact belangrijk vindt. Als Limburgs bedrijf spreken wij uw taal en kennen wij het regionale ondernemerslandschap. Op basis van onze ervaring en uw vraag komen wij samen tot een perfect passende mobiliteitsoplossing. Een goed voorstel houdt meer in dan een scherpe prijs. Denk aan informatie over fiscale voordelen. Kijk direct op www.euregio-autolease.nl voor meer informatie. Of neem contact op voor een deskundig advies via 046-452 9393. We zijn altijd dichtbij!

Euregio Autolease
direct, deskundig & dichtbij!

Water met Limburgs karakter

Drink, ervaar en geniet! Altijd zuiver water met de Kalimba waterkoeler

Vraag nu een gratis proefplaatsing aan!*

Vanaf €1,- per dag

Kalimba
NSP CERTIFIED
★★★★★

*Kijk voor meer informatie op:
www.kalimbawater.nl
Of bel gratis 00800 0202 0202

ABDIJ ROLDUC
hotel auberge conferentieoord



SFEERVOL VERGADEREN IN EEN UNIEKE AMBIANCE



Heyendallaan 82 Kerkrade
T. 045 54 66 888 info@rolduc.com
www.rolduc.com



“Zelf de regie nemen en in oplossingen denken zorgt voor rust, zelfs in turbulente tijden als deze”

Sevagram klaar voor transitie in de zorg

Je kunt je laten afschrikken, afwachten en je laten leiden door de politieke perikelen die het zorglandschap momenteel tekenen. Je kunt ook zelf de regie nemen, je flexibel en creatief opstellen en vanuit je eigen kracht aan de slag gaan. Dat laatste, daar kiest Sevagram voor. In een inspirerend gesprek met ZUID magazine vertellen Pim Steerneman, voorzitter RvB en Trudie Severens, lid RvB hoe Sevagram zich voorbereidt op de, wat zij zelf noemen, grootste transitie in de zorg die vanaf volgend jaar gaat plaatsvinden. “Dat het anders moet, daar zijn we het over eens. Hoe anders, daarin nemen we graag zelf het voortouw!”



Pim Steerneman, voorzitter RvB en Trudie Severens, lid RvB

Bizar & Boeiend
“Natuurlijk is het spannend. Het is eigenlijk heel bizar dat je nu nog niet precies weet waar een deel van je omzet straks vandaan moet komen,” aldus Trudie Severens, “maar tegelijkertijd is het boeiend. Het daagt je uit op een manier die ongekend is. Nederland staat aan de vooravond van, wat je zou kunnen noemen, de meest ingrijpende transitie in de zorg aller tijden. Op alle fronten is er beweging; binnen de ziekenhuis-, de ouderen-, gehandicapten- en jeugdzorg.” Pim Steerneman: “Vast staat dat er ook iets moet gebeuren in de langdurige zorg. Er komen steeds meer oudere mensen met een (complexe) zorgvraag. En dit moet betaald worden.”

Pim Steerneman vervolgt: “We hebben te maken met een overheidsbeleid dat er toe leidt dat mensen langer thuis moeten blijven wonen. Dat heeft gevolgen voor de indicaties voor en status van verzorgings- en verpleegtehuizen. Het betekent dat mensen met een lichtere zorgvraag thuis in hun eigen

omgeving verzorgd moeten worden. Dat de mensen die bij ons in zorgcentra terechtkomen, met complexere problematiek kampen, waardoor je in staat moet zijn zwaardere zorg te bieden en dus personeel moet hebben dat voldoende geschoold is om dat te leveren. Tot slot betekent het dat mensen in de toekomst meer een beroep moeten doen op hun eigen netwerk. Dan komen we bij het zogenaamde participatie-principe, iets dat op zich geen verkeerd vertrekpunt is, maar qua timing en tempo niet echt aansluit bij de huidige werkelijkheid.”

Continuïteit van zorg & werk

Trudie Severens: “Voor ons als zorgorganisatie betekent het dat we ons in een spanningsveld bevinden waarbij we enerzijds een verantwoordelijkheid hebben voor de continuïteit van werkgelegenheid en anderzijds voor de continuïteit van zorg. We willen een goede werkgever én een goede zorgverlener zijn. We moeten goed kijken naar hoe ons medewerkersbestand eruit moet zien om de zorgvraag van

de toekomst te kunnen blijven beantwoorden.

Pim Steerneman: “Graag willen we goede kwaliteit bieden en onderscheidend zijn en blijven. We houden vast aan ons streven om de beste zorg te leveren die ligt tussen thuis, een ziekenhuis en hotel. Daarvoor werken we volgens de Planetree zorgvisie, waarbij de unieke ervaring van de cliënt (en diens familie) over zijn (te) ontvangen mensgerichte zorg één van de belangrijkste pijlers is. We lopen nog steeds voorop als het gaat om gastvrijheid, gezond eten en bewegen. Daarnaast is er onze speciale aandacht voor kunst en cultuur en hebben we Verwenzorg als unique selling point. Door de initiatieven die onze eigen medewerkers op deze gebieden ontplooiën, ontstaan mooie verbindingen met de omgeving, met de wijk waarin ouderen leven, de jeugd en andere stakeholders. Op die manier stimuleren we indirect ook de informele zorg vanuit de eigen omgeving.”

Het geheim om deze bijzondere manier van werken voort te kunnen zetten, ook

“Crisis maakt creatief!”

in turbulente tijden van verandering en bezuiniging, zit hem volgens de Raad van Bestuur van Sevagram in het overtuigd zijn van je eigen krachten. Pim Steerneman: “Door je niet volledig euro- en AWBZ-gedreven op te stellen, door goed te luisteren naar de wens en behoefte van de cliënt en diens zorgvraag, word je vanzelf creatief en kom je bij zaken als gezond eten in een gastvrije omgeving, bewegen, kunst en cultuur. Met minder middelen een goed resultaat bereiken. Wij weten dat het kan!”

Eigen regie

Sevagram is dus toekomstproof? Trudie Severens en Pim Steerneman: “Ja. Daar moeten we wel bij vermelden dat we niet afgewacht hebben en al jaren bezig zijn met voorbereidingen, zoals werken aan een gezonde organisatie. Wij hebben bewust gekozen voor een ‘eigen-regie-model’. Wij vinden eigen regie voor medewerkers en eigen regie voor cliënten heel belangrijk. Maar ook als bestuurders hebben we ervoor gekozen zelf de regie te nemen en naar oplossingen uit te kijken. Niemand weet nog precies hoe de zorg er volgend jaar om deze tijd uit zal zien. Toch kiezen wij ervoor om in plaats van af te wachten in scenario's en oplossingen te denken. Dat zorgt voor rust, ook in een turbulente tijd als deze. Crisis maakt creatief!”

DE ZORG IN LIMBURG IN CIJFERS

- Met ruim 60.000 banen, is de zorg, met de industrie op de tweede plaats, de grootste werkgever in Limburg
- De zorg levert provinciebreed jaarlijks ca. 4 miljard aan omzet
- Limburg beschikt over een twintigtal grote tot middelgrote zorgorganisaties

FACTS & FIGURES SEVAGRAM

- Een omzet van 120 miljoen
- 2.500 medewerkers en 1.100 vrijwilligers
- Sevagram heeft 20 zorgcentra met alle mogelijke vormen van zorg: verpleging, verzorging, verzorgd wonen, thuiszorg, revalidatiezorg en palliatieve zorg
- Het werkgebied van Sevagram strekt zich uit van Heerlen en Hulsberg tot een groot deel van het Heuvelland waaronder Berg en Terblijt, Valkenburg, Mechelen, Gulpen en Vaals.
- Sevagram werkt volgens het principe van de zorgvisie Planetree, een internationaal geaccepteerd en geaccrediteerd zorgconcept. Er zijn wereldwijd 54 Planetree accreditaties/labels uitgereikt aan organisaties die excellente (Planetree)zorg bieden, beoordeeld door cliënten, hun familie en medewerkers; 26 daarvan in Nederland, waarvan 6 in Limburg bij Sevagram.

Adaptief vermogen vergroten

Werkplekleren helpt Daelzicht succesvol in te spelen op veranderingen in de zorg

“Leren is de beste manier om het aanpassingsvermogen van de organisatie te vergroten. De omgeving is steeds minder voorspelbaar en daarom is het nodig om een groter beroep te doen op het aanpassingsvermogen van mensen en organisaties. De langdurige gezondheidszorg in Nederland verkeert in een periode van snelle en diepgaande veranderingen. Het adaptief vermogen van zorgorganisaties en haar medewerkers wordt beproefd als nooit tevoren. Het vergroten van het collectieve leervermogen is de beste manier om deze uitdagingen aan te gaan,” betoogt Jan Valkenborgh. Hij is lid van de Raad van Bestuur van Daelzicht, een organisatie voor gehandicaptenzorg met meer dan duizend medewerkers. In 2013 voerde Daelzicht werkplekleren in om het adaptief vermogen van medewerkers – en daarmee uiteindelijk van de organisatie zelf – individueel en in teamverband naar een hoger plan te tillen. Werkplekleren kreeg vorm door de samenwerking met Community Software Services (CSS Breda). Het leertechnologie en trainingsbureau van Jos Baeten helpt bedrijven en instellingen op een innovatieve wijze door leertechnologie in te zetten om leren en werken aansprekender, efficiënter en effectiever te maken. Jan Valkenborgh en Jos Baeten aan het woord over dit organisch verlopend veranderingsproces in Daelzicht.

Wendbaarder worden
Jan Valkenborgh: “Doordat de omgeving van onze zorgorganisatie zo onvoorspelbaar is, volstaat het niet meer om te anticiperen door het ontwerpen van nieuwe functies en het bedenken van opleidingen of leertroues hiervoor. Het tempo waarin we ons zouden moeten aanpassen ligt vele malen hoger. Het is letterlijk een kwestie van elke dag samen leren om het verschil te maken. Hoe kun je ervoor zorgen dat de organisatie wendbaarder en weerbaarder wordt en dat

de medewerkers zich sneller aanpassen aan de omgeving? Daarvoor moet het collectieve leervermogen van organisaties omhoog, zegt Jos Baeten en is werkplekleren bij Daelzicht ingevoerd. Leren en werken zijn geen gescheiden activiteiten meer, maar worden met elkaar verbonden. En het is juist in dit tijdperk met veel nieuwe leertechnologie dat deze verbinding mogelijk wordt.”

Interactie tussen expert en zorgprofessional
In de praktijk betekent het dat bij Daelzicht de traditionele trainingslokalen

verleden tijd zijn. Het is niet meer de bedoeling dat trainers of docenten kennis overdragen naar medewerkers, maar juist de aanwezige kennis en oplossingskrachten mobiliseren, delen en toepassen. Teams realiseren samen met elkaar leermomenten op de werkplaats zelf, uitgaande van de aanwezige kennis en ervaring en met de ondersteuning van allerlei technologische hulpmiddelen. Jan Valkenborgh: “Dit gebeurt in leertrajecten waarin een expert werkplekleren een team van zorgprofessionals begeleidt, stimuleert en ook beoordeelt

op hun individuele competentieontwikkeling. Geen traditionele leerkracht, maar degene die de professionals helpt om leersituaties te ontdekken in het werk. Hij is expert in didactiseren van werkprocessen en het organiseren van leerinterventies in de werkpraktijk.” Baeten vervolgt: “Action Learning dus, maar ook inquiry based learning. Geen herleving van het meester-gezelmodel uit de Middeleeuwen waarin de meester de gezelschap voordoet hoe het moet, of van het leerkracht-leerlingmodel waarin de leerkracht uitlegt hoe de leerling het moet

begrijpen en aantonen, maar nu met het expert-professionaalmodel waarbij de verborgen kennis en de praktijkknelpunten van de professional de basis zijn van de leertrajecten. De expert faciliteert en creëert een leer- en presteerklimateet waarvan voorwaarden zijn. De motor van werkplekleren draait op de brandstof van de kritische bijdragen van de zorgprofessionals zelf. De expert leert de professionals door samen te leren in hun eigen praktijk hun collectieve leervermogen te vergroten. Leren staat zo synoniem voor het continu verbeteren van de prestaties op de werkvloer.”

Strategisch inbedden

Volgens Valkenborgh kom je er in deze tijd niet meer met het klassiek aanbieden van opleidingscatalogi waaruit de medewerkers hun bij- en nascholing kiezen. “Kennis aanboren; samen nieuwe kennis maken en toepassen in functie van de realisatie van de strategische doelen, dat is waar het om gaat,” stelt hij. “Dan heb je het dus over het verbeteren van de teamprestaties en teamresultaten. Collectieve bekwaamheid is bepalend voor de vergroting van het adaptieve vermogen



Jos Baeten en Jan Valkenborgh

van je organisatie en dat wil je faciliteren. Werkplekleren is geen nieuwe ontwikkeling, en het is ook niet iets dat je gewoon eens even kunt uitproberen, daar is het te omvangrijk voor.” Baeten vervolgt: “Het begint met de keuze van het bestuur of leren vanuit een individueel ontwikkelperspectief voor de medewerkers dan wel vanuit een strategisch perspectief wordt benaderd.” Daelzicht heeft gekozen voor het laatste en realiseert dat door het werkplekleren. Teams construeren zelf leertrajecten op de werkplek waardoor op een heel organische manier het adaptieve vermogen wordt vergroot. “Intern betekent dit dat er bij het management niet draagvlak is voor deze koers, maar vooral ook voor een aanpak van organisch veranderen en actief investeren in een leer- en presteerklimateet,” aldus Jan Valkenborgh.

Daelzicht Academie

Daelzicht is zes jaar geleden gestart met dit proces en is zo stap voor stap gekomen tot de oprichting van een Daelzicht Academie; een leerhuis waar opleiden en praktijk aan elkaar gekoppeld zijn. De academie valt rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur en is verantwoordelijk voor de gehele leer- en ontwikkelingsfunctie binnen Daelzicht. Jos Baeten: “Dat gebeurt in vier leerdomeinen die met elkaar verbonden zijn. Werkplekleren is er daar één van. De andere domeinen zijn vakgroepleren, organisatie en alle individuele opleidingen en trainingen. Doordat leren bij Daelzicht strategisch wordt benaderd, en gefocust wordt op het vergroten van het adaptief vermogen van de organisatie, zijn deze vier domeinen wel van elkaar te onderscheiden,

maar niet te scheiden. Leden van een vakgroep, maken ook deel uit van vele verschillende teams en komen op heel veel werkplekken en doen bijgevolg ook mee aan werkplekleren, net als iedere medewerker die een individuele opleiding volgt. En zo draagt iedereen bij aan het vergroten van het leervermogen van de organisatie.”

Werkplekleren in de praktijk

Volgens Jan Valkenborgh zitten in de gezondheidszorg veel managers en diensthoofden nog vast in een trainingsparadigma. Een performanceprobleem willen ze zo snel mogelijk laten oplossen door medewerkers naar een dure training te sturen, vaak in één of ander congrescentrum. Het is bij Daelzicht aan de expert om tijdens werkplekleren te identificeren of de aangedragen problemen ook inderdaad met een training kunnen worden opgelost. “Heel veel performanceproblemen, door managers gedetecteerd, hebben niets te maken met de competenties van de teamleden. Vaak zitten er blokkades in het ontwerp van het werkproces, met de infrastructuur op de werkplek of

met de beschikbare middelen of hoe de logistiek is geregeld. De expert moet dat kunnen onderkennen en duidelijk maken aan de manager dat het in dergelijke situaties geen zin heeft om een training te starten, maar dat het effectiever is om via werkplekleren de blokkades op te heffen. Bovendien moet hij zich er bij de start van het leertraject op de werkplek ook van vergewist hebben of de randvoorwaarden om effectief te kunnen teamleren zijn vervuld, vervolgt Baeten. "Randvoorwaarden op het gebied van tijd, capaciteit, competenties, leerklimaat, ICT-voorzieningen en al dat soort zaken. Wil je bijvoorbeeld werken aan medicatieveiligheid, dan zal er om te beginnen sprake moeten zijn van een gezonde feedbackcultuur. Als die randvoorwaarden niet in orde zijn, heeft het geen zin de leerinterventies te starten." Werkplekleren geschiedt volgens een vaste structuur en vanuit vaste principes. Bij Daelzicht werkt men volgens het model van werkplekleren met leertechnologie van CSS Breda dat successievelijk wordt aangepast op basis van de ervaringen die de zorgteams gaan opdoen.

Reflectie

In het verleden kwam de kritiek op het werkplekleren vanuit de wetenschappelijke hoek omdat er onvoldoende academisering zou plaatsvinden. Baeten zegt hierover: "Maar in dit nieuwe werkplekleren vindt wel degelijk academisering plaats, en met name door het met elkaar verbinden van de leerinhoud met kennisobjecten en de individuele competenties als abstraheren en integreren. Er wordt telkens weer gevraagd naar het waarom van oplossingen. Mensen worden verwezen naar de kennisbank of naar vakliteratuur. Als het alleen bij een trucje zou blijven, wordt de zorg niet beter. Met werkplekleren word je niet getraind om een betere verzorger te worden, je ontwikkelt je, waardoor je op een verantwoorde wijze betere zorg verleent. Dat is het verschil." Valkenborgh: "Kenmerkend voor het deels virtuele leerproces is dat de deelnemer individueel leert



**realiseer
gezondheid**

Maastricht
Health Campus



www.maastrichthealthcampus.nl

- ADVERTENTIE -

in een betekenisvolle dialoog met teamgenoten en de expert. Steeds is er het streven om tot gedeelde betekenis te komen bij het analyseren van werksituaties en de problemen daarin. Veel medewerkers zijn nog niet gewend aan deze manier van leren en het is daarom belangrijk dat ze leren hun eigen leerproces te managen en eigenaar te worden van hun eigen ontwikkeling en de prestatieverbetering van het team."

Jos Baeten sluit af: "Samengevat is werkplekleren vraaggestuurd leren met werkresultaten en lastige praktijksituaties als vertrekpunt waarbij de motor van werkplekleren draait op de brandstof van de eigen kritische bijdragen van de deelnemers. Werkplekleren is een organisch verloopend organisatieontwikkelingsproces zonder dure externe consultants en trainers." 

BLADPRESENTATIE ZUID MAGAZINE INTERNATIONAL GOLF MAASTRICHT

De uitgave ZUID juni/juli werd op 10 juni aan het publiek gepresenteerd in het clubhuis van International Golf Maastricht. Jean Severijns van Provincie Limburg ontving het eerste exemplaar uit handen van hoofdredacteur Johan Derrez. Aansluitend namen drie gasten plaats 'op de kruk' bij presentatrice Vivian Lataster. Marie-Claire Defauwes, zakenvrouw van het jaar 2014 in Midden- en Zuid-Limburg, Pim Steerneman, bestuursvoorzitter van Sevagram en Jan Scheele. Aansluitend maakte contentcurator van TEDxMaastricht Ana Mihail de eerste drie sprekers van de komende editie op 13 oktober bekend. Daarna werd er volop genetwerkt op het terras van het clubhuis, met prachtig weer en dito uitzicht op de golfbaan.



BASSINARIO

an evening for friends

VAN HARTE!

MEER DAN € 20.000,-

Ronde Tafel 179 Maastricht-Charlemagne dankt ook dit jaar alle gasten en sponsors voor de aanwezigheid en bijdrage aan het 12^e Bassinario. Dankzij u allen hebben we ruim € 20.000,- kunnen schenken aan enkele zorgvuldig gekozen goede doelen.

De opbrengst van Bassinario 2014 wordt gedoneerd aan een aantal goede doelen. Het hoofddoel van 2014 is de TylTylschool de Maasgouw te Maastricht.

Deze school is een speciale school voor kinderen van 4 tot 20 jaar met een dubbele handicap. Momenteel zitten er 90 kinderen op deze school. De TylTylschool dient zich te redden met subsidies die ze vanuit de overheid krijgt. De 90 kinderen krijgen onderwijs en zorg op de school van de 60 betrokken medewerkers. Zelfredzaamheid is waar de school zich met name op richt bij de kinderen. Regulier onderwijs is vanwege de

handicaps vaak niet mogelijk omdat maar een kleine groep kinderen kan lezen. Evenals voorgaande jaren steunen wij gedurende het jaar ook een aantal kleinere goede doelen.

Kijk voor meer informatie over Bassinario en de foto's van de laatste editie op www.bassinario.nl.

Nogmaals hartelijk dank voor uw deelname en bijdrage aan het 12^e Bassinario!

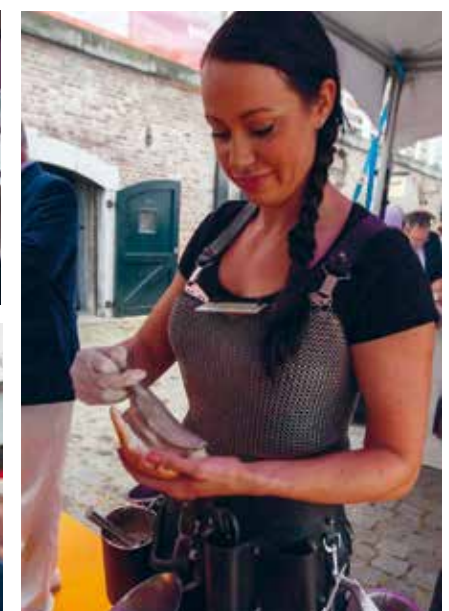
Namens Ronde Tafel 179 Maastricht-Charlemagne
Luuk de Win, Voorzitter 2014-2015

Hoofdsponsors en Preferred Friends



Friends:
Finance & Insurance, Boels Zanders Advocaten, Gulpener, Koekkelkoren Dranken, Maastrichtloep.nl, NLcom ICT Solutions, Pro Housing, Paulissen Bakkerijen, Apotheek van Thoor, Shoes & Shirts, Studio Niels, Vrumona, Vebego, IBC Consultancy, Tempo Team, Monitor Capital Partners, Hot Kitchen Men's Boutique, Huygen Installatie Adviseurs.

Met dank aan:
Blanche Dael & Coffeelovers, Chapeau! Magazine, Drukkerij T.O. Offset-Gijsemberg, Gemeente Maastricht, Marlstone Events, Ontwerpbureau B2B, Tenmar.



ZUID NETWERK

Op 16 juni waren de gasten van ZUID Network bij Thiessen Wijnkoopers in Maastricht getuige van een voordracht van Dennis Heijn, kleinzoon van Albert Heijn sr. en erfelijk belast met het talent voor zakendoen. Dennis Heijn is geen man van vage woorden en loze beloften, meer van 'what you see is what you get'. Misschien is zelfkennis wel het sleutelwoord en heeft hij als lid van de Ahold-familie wel zoveel over zichzelf geleerd dat hij nu als geen ander weet over te brengen hoe (zelf)reflectie kan helpen en kan worden omgezet in actie. Dennis Heijn schreef er een managementboek over.



De partners van



De Zuid Borrel is een initiatief van:





'Als je de richting van de wind niet kunt veranderen,
verander dan de stand van je zeilen.'

H. Jackson Brown

BOUWRECHT
AANBESTEDINGSRECHT
FAMILIERECHT
ARBEIDSRECHT
INSOLVENTIERECHT
ONDERNEMINGSRECHT



Mr. M.M.J.F. Sijben



Mr. M.J. Mookham



Mr. W.B.M. Vondenhoff



Mr. S.J.W.M. Vonken



Mr. J.T.J. Gorissen

WWW.VONDENHOFFSIJZEN.NL

Adres T 045 560 22 00
Akerstraat 104 F 045 574 26 52
6417 BN Heerlen E info@vondenhoffsijben.nl

[Vondenhoff
ADVOCATEN
Sijben]