

WERK GELD TECHNOLOGIE MONDIALISERING

EUREKA

Even een metertje bier aan elkaar klikken

Wie: Sjoerd Bokma en Paulien Gorter
Wat: bedachten de Clickups, bierglazen die je aan elkaar vast kunt klikken.

Het kan ook niet anders: het zijn studenten die een nieuw bierglas ontwikkelen. Sjoerd Bokma, Paulien Gorter en vier medestudenten hadden allemaal ervan dat het onmogelijk is tien bier tegelijk te dragen.

"Het idee voor Clickup, een glas dat met een simpel klik-systeem aan andere glazen kan worden bevestigd, komt dus voort uit ongemak", zegt Sjoerd Bokma (22) op een terras in de Ferdinand Bolstraat. "Acht bier tillen, lukt nog wel als je je vingers in de glazen steekt, maar daarna wordt het lastig."

Paulien Gorter (21) laat zien hoe gemakkelijk de door hen ontwikkelde glazen in elkaar klikken dankzij een schuifstelsel aan de bovenkant. Op die manier kunnen maximaal vijfteen glazen aan elkaar geklikt worden, en kun je het geheel met één hand naar je dorstige vrienden brengen.

Bokma, student economie en econometrie, en Gorter, student communicatiewetenschap, kunnen inmiddels samen met hun vier (momenteel vakantievierende) teamgenoten de Clickup Company.

Begin juni wonnen de jonge ondernemers de hoofdprijs op het Breaking Out Congress, waar zo'n tweehonderd andere starters hun bedrijven konden promoten.

Hoewel geen van de zes studenten een technische achtergrond heeft, lukte het hen een prototype van de Clickup te produceren. Bokma en een ander teamlid brachten daarvoor uren door in FabLab Utrecht van ProtoSpace, een laboratorium waar ze gebruik konden maken van de aanwezige apparatuur en technici.

Toen de eerste drie prototypes klaar waren, ging Paulien Gorter als hoofdmarketing en pr op zoek naar bedrijven die interesse zouden kunnen hebben. "De grote fabrikanten waren enthousiast, nu staan we voor de vraag of we de Clickup zelf gaan produceren, of het hele idee verkopen." Dat laatste is mogelijk omdat Clickup Company inmiddels een octrooi heeft op het kliksysteem.

Gorter: "Het hangt allemaal van de marktwaarde af. Nu is het een leukie gimmick, maar hoe is dat over een jaar?"

Als het aan hen ligt, wordt de Clickup de standaard op festivals en andere 'drinkfestijnen'. "Het kan nog alle kanten op, maar de reacties zijn heel positief."

Anouk Kemper



Een stel aaneengeklikte Clickup-bierglazen. Foto Maarten Noordijk

PERSOONLIJKE AANDACHT BIJ MANNEN GAAT HET VAAK ALLEEN OM DE PRESTATIES, VROUWEN STELLEN OOK AANDACHT VOOR HET PRIVÉLEVEN OP PRIJS

'Je hoeft echt geen taart te eten'

Veel werknemers stellen het op prijs als hun leidinggevenden aandacht hebben voor verjaardagen, geboorten en sterfgevallen. En werknemers die zich 'gezien' weten, zetten vaker hun beste beentje voor.

Door Frederieke van Velzen

Ik ben nog nooit zo vaak jarig geweest", verzuchtte Arie Slob in het Reformatorisch Dagblad toen hij op zijn 45ste verjaardag campagne voerde voor de Tweede Kamerverkiezingen van 2006. Bij elke bijeenkomst waar de bus van de ChristenUnie stopte, lieven kiezers het *Lang zal hij leven* aan.

Niet elke werknemer krijgt zoveel aandacht op zijn verjaardag. Niet iedereen heeft nu eenmaal een publieke functie, en collega's staan er ook niet altijd stil. Het overgrote deel van de werknemers kaart zelf zijn verjaardag aan door te trakteren, blijkt uit een onderzoek uit 2008 van het blad *Management Team*.

Dat anderen hier een momentje voor vrijmaken, is belangrijker dan menig werkgever beseft, zeggen experts.

Werknemers willen volgens arbeidspsycholoog Edwin Keulers niet alleen erkend worden om wat ze presteren, maar ook om wie ze zijn. Belangrijke gebeurtenissen in hun leven zouden daarom ook aandacht op de werkplek moeten krijgen, zoals verjaardagen, huwelijken, geboorten, ziekte of het verlies van een dierbare.

Keulers: "Te weinig betrokkenheid van de werkgever

Hoeveel wil je kwijt?
Cora Looij (24), advocaat: 'Ik vertel wel eens onschuldige dingetjes over thuis, bijvoorbeeld dat ik naar huis moet, omdat mijn man heeft gekookt. Maar ruzies, deel ik niet. Privé is privé.'

of de collega's kan leiden tot teleurstelling of zelfs verbittering. Mensen worden minder loyaal en gaan eerder verzuimen. Ze denken: 'Ik zorg wel voor mezelf, want de ander doet het niet.'

"Omgekeerd zullen ze in moeilijker tijden vaak eerder een stapje extra doen als hun werkgever attent voor ze is geweest."

Voor vrouwen lijken onderling aandacht op de werkplek te waarderen, onder meer omdat het vertrouwen stimuleert. Na een oproep op de website van *VK Banen* om iets te vertellen over persoonlijke aandacht op het werk, komen er vooraf reacties van vrouwen.

Toch vinden, volgens Edwin Keulers, zowel mannen als vrouwen het belangrijk gezien te worden. "Maar in de praktijk merk ik dat het bij vrouwen vaak over het sociale vlak gaat als ze zich miskend voelen. Terwijl het bij mannen meer draait om prestaties op het werk."

"No way dat ik in privétijd bij collega's op babybezoek ga", zegt Joël Andoetoe (27), die vanuit huis als consultant werkt.

Andoetoe is blij dat hij in de vijf jaar dat hij op een kantoor werkte, slechts twee keer een baby heeft gezien. "Dat was erg ongemakkelijk, omdat ik weinig met kinderen heb. En dan waren dit

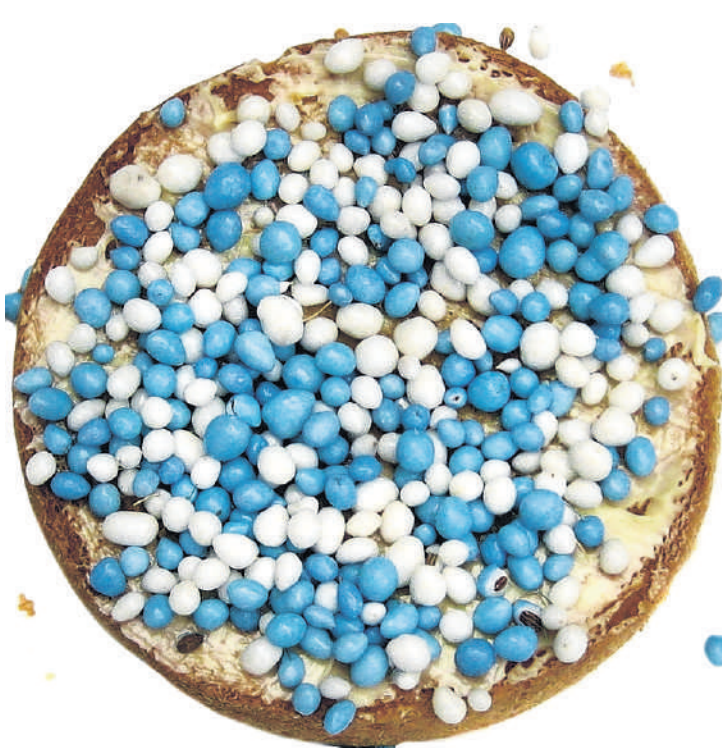


Foto ANP

nog mooie baby's". In het bedrijf waarvoor hij tegenwoordig werkt, wordt amper aandacht besteed aan persoonlijke gebeurtenissen.

"De meeste teams waar ik mee werk hebben een sterk internationaal karakter en de werknemers zijn verdeeld over verschillende landen."

Ook met zijn Nederlandse collega's voelt Andoetoe niet de behoefte meer te delen dan werk. "Met sommigen ben ik vrienden geworden, daar ligt het anders."

Het komt ook niet altijd goed uit: wéér een mailtje dat iemand jarig is en iedereen wordt uitgenodigd samen taart te komen eten. Als je het te druk hebt, zou je niet

verplicht moeten zijn hierbij aanwezig te zijn, zegt Marijke Moor van Moor Performance, dat bedrijven adviseert over omgangsvormen.

"Maar het zegt wel iets over je als je er nooit bij bent. Als je kunt, zou je moeten gaan, uit respect. Je hoeft echt geen taart te eten als je daar geen zin in hebt. Een hand is genoeg. En als je er niet bij kunt zijn, meld je je netjes af."



Foto ANP

Valt er iets te vieren, dan betekent dat niet dat de zaken stil moeten worden gesteld. Integendeel, zegt Moor. "De telefoon moet gewoon worden opgenomen. En een half uur voor een verjaardag of het tonen van een baby is genoeg. Dan kan iedereen weer aan het werk."

Aandacht voor het werk zou niet los moeten staan van aandacht voor de persoon, vindt Moor. Het is aan de leidinggevende meer ruimte te scheppen voor persoonlijke momenten. Volgens haar gebeurt dat veel te weinig.

"Het is simpel: iedereen houdt van aandacht, iedereen waardeert het als hij de tijd krijgt zijn verhaal te doen. Interesse zorgt voor commitment: geef je aandacht aan de ander, dan krijg je dat in 99 procent van de gevallen terug."

Die betrokkenheid moet dan wel oprecht zijn, zegt arbeidspsycholoog Edwin Keulers. Is dat het geval, dan kan een werkgever er best voor kiezen wat verjaardagen 'op te sparen' om die op één moment met zijn allen te vieren. Scheelt weer tijd.

Bij treurige gebeurtenissen is een 'hoe gaat het?' op zijn plek, meent Cora Looij (24) die bij een advocatenkantoor in Goes werkt.

"Laatst was mijn secretaresse wat stiller, terwijl ze normaal lachend door de gang loopt. Ik vroeg haar of het aan de maandagochtend lag, of dat er wat anders was. Ze vertelde dat een familielid was overleden. Dan laat je iemand zijn verhaal doen, haal je een extra bakje koffie die dag. Ik ga het niet aan de grote klok hangen, maar houd wel iets met rekening met ie-

Bellen

Sebastiaan Hol (40), bijstanddeskundige: 'Ik kende een interim-manager die medewerkers al zijk zieh hadden gemeld. Dat werd door de werkelijk zieke personen hoog gewaardeerd. Anderszids vielen de fakers door de mand. Het ziekteverzuim liep terug van 15 naar nog geen 2 procent.'

woensdag raakte ik in het werk volledig de weg kwijt. "Mijn collega's stuurden mij naar huis. Hun reacties waren hartverwarmend. Maar de leidinggevende in kwestie die eerst zei 'doe maar rustig aan', rekende mij vervolgens af op te weinig gewerkte uren. Tja, na zo'n overlijden heb je toch de zaken die je moet regelen, zoals de erfenis en notarisbezoek. Zij gaf leiding op basis van wantrouwen. Het ging haar voornameelijk om productiefijfers en urenregistratie."

Ze bestaan inderdaad, zegt Edwin Keulers, de leidinggevenden van het soort 'meedoof en vertrekken'. Aan de andere kant kun je als manager ook te losjes reageren.

"Stuur je als werkgever iemand naar huis en laat je vervolgens niets meer horen, dan zakt de werknemer te makkelijk weg in de afstand van het werk."

Daarom is het belangrijk afspraken te maken als een werknemer vrij neemt bij het verlies van een dierbare. "Zeg bijvoorbeeld: ik bel je over twee weken om te vragen hoe het gaat. Dat is ook fijn voor de werknemer: hij voelt dat hij nodig is, gemist wordt."

mand op zo'n moment."

Sebastiaan Hol (40), deskundige in bijstandszaken, werd na de dood van zijn vader, eind vorig jaar, afgerekend omdat hij te weinig uren had gewerkt.

Hol was destijds gedetacheerd bij een sociale dienst.

"Uit plichtsbeseft ging ik de dag na de crematie weer aan het werk, maar de daaropvolgende

Tijdelijke werkderebrekking

Sabine de Raaf (34), werkzaam in Kinderopvang t Kasteel: 'Als iemand tijdelijk vertrekt, omdat hij bijvoorbeeld naar het buitenland gaat, dan organiseren we een afscheidsborrel voor personeel, kinderen en ouders. Bij thuiskomst ontvangen ze een bos bloemen van ons.'

Alles over werk en inkomen. **VKBANEN.NL**

EURONEXT EN BEURZEN EUROPA

Positief bankennieuws stemt beursvrij blij

EUROPA De aandelenmarkten in Europa zijn maandag hoger geleid, gesteund door meevallende cijfers van de Britse banken Barclays en HSBC. Positieve macrocijfers uit de Verenigde Staten stuwden de koersen verder omhoog.

De AEX-index sloot met een winst van 4,32 punten (1,5 procent) op 287,49 punten. De MidKaf noteerde 6,61 punten, ofwel 1,6 procent hoger, op 411 punten. De beurzen in Parijs, Frankfurt en Londen lieten plussen zien tot 1,8 procent.

BANKEN De financiële waarden in Europa profiteerden van de meevallende cijfers van Barclays en HSBC. Barclays zag in de eerste helft van dit jaar de nettowinst met bijna 10 procent stijgen tot 1,9 miljard pond. Het aandeel won 6,7 procent in Londen. HSBC

liet een winstaling zien van 57 procent in de eerste helft van 2009, maar zei wel dat de bodem op de financiële markten waarschijnlijk is bereikt. HSBC steeg 5 procent.

Verzekeraar Aegon ging 5,3 procent omhoog en bankverzekeraar ING klom 2,7 procent. In Parijs won BNP Paribas 2,7 procent en Deutsche Bank steeg 2,8 procent in Frankfurt.

OLIE Ook de oliegerelateerde fondsen deden goede zaken. Dat kwam door een stijging van de olieprijs met 2,6 procent tot 71,30 dollar. Oilconcern Shell won 0,7 procent in Amsterdam en de toeleverancier aan de olie-industrie SBM Offshore steeg 2,9 procent. Het Britse BP ging 2,9 procent omhoog. De olieprijs loopt op door verwachtingen dat de Amerikaanse economie sneller herstelt.

Amsterdam

slot	vorig	283.19	289.34	194.99	09/03	417.42	13/08	k/w
aex index	287.49	283.17	289.34	194.99	09/03	417.42	13/08	-
ahold	5.43	5.16	5.15	5.00	1.83	09/03	8.78	09/09
aeon	7.92	7.98	7.92	8.03	6.58	10/10	9.54	30/01
af france-klm	8.96	8.33	8.33	12.48	6.22	03/03	18.54	2/08
akzo nobel	39.31	38.50	38.70	39.95	22.39	21/11	43.68	02/09
arcelor mittal	26.60	25.25	25.16	26.82	12.58	17/03	55.90	07/08
asmi holding	18.20	18.38	18.37	18.75	16.75	04/03	33.00	08/08
banq groep	6.28	6.14	6.12	6.34	4.60	20/11	12.43	02/09
boskalis westm., kon.	17.83	17.54	17.48	17.95	13.25	09/03	41.90	27/08
brno	37.38	38.38	38.33	39.73	22.62	10/03	53.72	27/09
dsim, kon.	25.74	25.08	25.10	26.30	15.56	05/12	40.30	02/09
fuoro	32.50	31.48	31.50	32.75	19.02	03/03	53.41	01/09
helian	22.80	22.77	22.77	23.88	16.75	04/03	33.00	08/08
ing groep c.	9.24	9.00	9.12	9.34	2.30	09/03	23.29	13/08
kpn	10.36	10.54	10.28	10.44	8.01	10/10	11.84	02/09
lloyds kon.	15.43	14.30	14.50	15.54	10.34	33/02	23.07	12/08
randstad	25.46	24.30	24.18	25.57	9.36	09/03	29.59	28/07
read eisvier	7.52	7.35	7.31	7.54	6.71	30/07	11.68	02/09
royal dutch shell a	13.38	13.44	13.46	13.77	13.27	03/03	23.94	27/08
royal dutch shell a	13.82	13.42	13.47	13.90	8.72	29/12	14.72	23/09
scm	16.85	16.66	16.59	17.10	10.42	06/03	26.34	11/08
tomtom	8.02	7.71	7.72	8.12	2.12	03/03	15.45	03/09
unibail-rodamco	12.00	12.60	12.65	12.60	8.60	09/03	16.01	19/09
unilever c.	19.12	19.17	19.00	19.30	13.46	09/03	20.85	15/09
welldirex	57.72	56.72	56.76	58.28	44.28	09/03	76.80	28/08
wolters-kluwer c.	13.81	13.80	13.66	13.96	11.25	10/03	17.24	02/09
aex index	410.61	404.00	406.18	411.98	258.56	09/03	594.20	02/09
amib index	1.23	1.07	1.07	1.24	0.89	09/03	1.20	02/09
arcadis	13.26	13.24	13.15	13.35	5.96	21/11	15.41	07/08
asmi international	10.80	10.40	10.40	10.92	4.10	10/10	10.92	03/08
brinkbanc	17.39	17.42	17.28	17.60	7.40	24/10	17.61	22/01
crucell	12.20	12.36	12.25	12.41	7.90	24/02	24.26	12/08
csa	11.39	11.32	11.12	11.45	4.17	09/03	20.92	29/08
euromcom, prop.	24.04	23.84	23.50	24.20	17.76	10/03	32.28	02/10
heijmans	15.23	15.07	15.07	15.24	11.89	03/03	18.30	02/09
intech	15.03	14.91	14.92	15.10	9.19	09/03	17.85	02/09
logica	1.22	1.19	1.21	1.28	0.64	17/12	1.78	02/09
medion	4.15	4.03	4.03	4.20	1.83	03/03	13.18	12/08
nutresco holding	29.93	30.14	29.60	30.40	21.40	05/12	44.90	15/09
oce	3.67	3.46	3.46	3.70	1.82	24/02	7.31	02/09
orenia	0.29	0.19	0.19	0.20	0.09	09/03	0.99	08/08
prologis euro prop	3.13	3.13	3.10	3.15	0.66	24/11	8.37	04/08
smit international	50.89	49.00	48.94	50.98	29.06	04/12	69.00	24/09
snr real	4.15	4.03	4.03	4.20	1.83	03/03	13.18	12/08
ten case	13.57	13.29	13.33	13.69	10.40	03/03	23.50	04/09
use people	9.58	9.35	9.30	9.64	4.89	09/03	11.67	01/09
valinor retail	32.00	31.75	31.75	32.85	19.14	04/03	38.25	04/09
vopak	42.45	42.06	42.06	42.97	20.52	02/12	42.97	02/09
wavin	1.32	1.29	1.29	1.36	0.72	09/03	2.55	11/08
wessanen c.	3.08	3.07	3.02	3.11	2.35	08/04	7.99	19/09

WALL STREET

slot	vorig	1106.50	1106.30	1099.00	1099.00	1099.00	1099.00	1099.00
accell group	30.60	31.10	31.10	31.10	31.10	31.10	31.10	31.10
acorn	4.00	4.05	4.05	4.05	4.05	4.05	4.05	4.05
adobe	5.40	5.45	5.45	5.45	5.45	5.45	5.45	5.45
aliant	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
antionov plc	0.70	0.69	0.69	0.69	0.69	0.69	0.69	0.69
banq	16.41	16.05	16.05	16.05	16.05	16.05	16.05	16.05
ballast ned cpc	3.82	3.82	3.82	3.82	3.82	3.82	3.82	3.82
banq grp conlv pref	18.15	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00
barclays	24.25	24.25	24.25	24.25	24.25	24.25	24.25	24.25
bayer	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
bever best	10.10	10.10	10.10	10.10	10.10	10.10	10.10	10.10
bever holding	4.80	4.80	4.80	4.80	4.80	4.80	4.80	4.80
blue fox entpgrp	0.29	0.29	0.29	0.29	0.29	0.29	0.29	0.29
brill cert.	10.40	10.30						