

Welkom bij Money Matters, een podcast over geld en impact, waarin Social Finance NL je meeneemt door het landschap van impact investeren. En je bijpraat over de impact economie.

Ruben: Leuk dat je weer luistert naar Money Matters. We gaan het weer hebben over de essaybundel. Dit keer een bijzondere essayist, Annemieke Roobeek. Voorzitter van het bestuur van Social Finance NL. Maar misschien ken je haar ook als hoogleraar Strategie en Transformatie Management aan Nyenrode, de Business Universiteit. CEO van Meeting More Minds. Gespecialiseerd in netwerkend werken en het bouwen van best ecosystemen. En daarnaast Annemieke ben je commissaris bij onder andere Eneco, Randstadgroep Nederland, SolarDuck en voorzitter van Holland Fintech. Ja, welkom. Begint het te vervelen als mensen je CV's opnoemen?

Annemieke: Nou, het leuke is dat het elke keer verandert. Het is niet erg, nee. Ik vind het ook een blijk van een veelzijdig leven.

Ruben: En je bent voorzitter van Social Finance NL?

Annemieke: Ja.

Ruben: Nog niet meer zo lang?

Annemieke: Nee, we zijn natuurlijk al meer dan zes jaar echt onderweg. Ik begon jullie te kennen, nou ja, jou met name, toen je nog bij A.U. en Amro werkte en heel actief was met Social Bonds. met social bonds en ook allerlei successen boekte in Rotterdam onder andere. En toen je mij zei, terwijl ik lid van de Raad van Commissarissen was, dat jullie eigenlijk buiten de bank wilden plaatsen, toen dacht ik van dan ga ik met je mee. En dan houden we toch nog een pootje binnen de bank, want ABN Amro heeft natuurlijk wel altijd een... ja, als founding mother mag je misschien wel haast zeggen, een belangrijke rol gespeeld.

Ruben: Absoluut. Nou, heel bijzonder. En je bent al als enige, denk ik, voor de vierde keer te gast in deze podcast.

Annemieke: Ja, ik heb nu een hele mooie reeks podcast-studio's gezien, maar deze van vandaag vind ik wel de mooiste.

Ruben: Ja, we maken de podcast samen met Spraakmaker Media. We zijn met ze begonnen toen ze nog echt begonnen. Maar inderdaad worden de studios steeds mooier. Dus ik ben benieuwd waar we naartoe gaan. Dat gaat de toekomst uitwijzen. En daar gaan we het vandaag niet over hebben.

Ruben: We gaan het hebben over jouw essay.

Annemieke: Nou laat me eerst zeggen dat ik de nieuwe polder een ongelooflijk goed initiatief vond van Social Finance om daar een boek van te maken. Omdat er zo weinig publicaties zijn waar positieve bij elkaar gezet zijn. En dat het in die zin ook een rijke ideeën bundel is met veel dingen die al gedaan worden. De essentie van mijn essay is dat ik pleit voor time-outs voor mensen die werken. En dat het normaal moet gaan worden dat je tijdens je werkzame leven, ook als je niet tot de happy few behoort die een sabbatical kan krijgen, maar dat ook gewone mensen op elk niveau van de arbeidsladder, dat die een tijdje eruit kunnen om iets anders te leren, zich te professionaliseren, maar ook om op te tanken. En dat noem ik de time-out. Met een mooi woord regeneratieve development centers, RDC's, maar dat is ook maar een begrip. Ik bedoel eigenlijk dat er eigenlijk door het hele land laagdrempelige centers moeten komen waar je kunt optanken.

Ruben: En die zijn er op dit moment nog niet?

Annemieke: Nee.

Ruben: En wat zien we om ons heen, waarom dat een probleem is? Wat gaat er nu mis?

Annemieke: Ja, nou we leven in een tijd waarbij het heel normaal geworden is dat je 40 plus jaren werkt en dat de pensioenleeftijd ook steeds meer naar achteren verschoven wordt en dat we er maar van uitgaan dat iedereen na een initiële opleiding of zelfs na een vervolgoopleiding dat hij dan zijn leven lang fit is voor een job. En dat is niet zo, want we zien tegelijkertijd ook enorme uitval. We zien heel veel mensen die in stress zitten, burn-outs hebben en dat burn-outs ook al veel jonger komen. Dus dat is niet meer wanneer mensen 50 plus zijn, maar dat dat eigenlijk al vaak is als mensen tussen hun eerste en tweede baan komen of tussen hun tweede en derde. En dat de druk van de maatschappij en van de economie en van het bedrijf en van je omgeving om maar telkens te blijven presteren en maar te blijven verdienen, omdat je natuurlijk wel je huur of je hypotheek moet betalen, dat die heel groot is. En dat er dan steeds minder ruimte is om toch even die reflectie te hebben waarbij je kan zeggen, zou ik ook wat anders kunnen? Zou ik het ook anders kunnen doen? Wat zijn nou echt de vaardigheden die ik heb of de skills of mijn drive? En ik denk dat mijn drive achter dit hele idee van deze time-outs is dat het voor alle mensen mogelijk moet zijn een paar keer tijdens hun werkzame leven die reflectie te kunnen doen.

Ruben: En dat is voor mensen belangrijk, maar dat is ook voor de maatschappij belangrijk, omdat er ook een mismatch is zoals je beschrijft tussen wat mensen kunnen en wat er nodig is in het werk. Ja, ik denk dat er ontzettend veel mensen zitten die in banen geld verdienen, die misschien inhoudelijk helemaal niet veel voorstellen en dat ze zich daar ook heel erg oneerbiedig shitbanen.

Ruben: Bullshit.

Annemieke: Ja, bullshitbanen. Maar je zal er maar in zitten. Ja. En hoe kom je er dan weer uit? Hoe kan je nou een stap verder maken? En daarvoor moet je even kunnen nadenken en moet je kunnen optanken, zowel persoonlijk als professioneel. En moet je weer eens een keer de ruimte kunnen krijgen om om je heen te kijken wat er nog meer mogelijk is. Het mooie vind ik van het idee achter de time-out is dat mensen die al werkervaring hebben vaak al heel veel skills hebben ook in een andere werkomgeving aan de slag te kunnen. TNO heeft dat in een onderzoek twee jaar geleden laten zien dat 70% van de skills aanwezig zijn. En dat maakt het eigenlijk dat de drempel wel hoog lijkt, maar eigenlijk de stap niet zo groot hoeft te zijn, als jij bijvoorbeeld in de bagagekelder van Schiphol werkt om vorkheftruckchauffeur in een magazijn te worden. Of als jij een administratieve baan hebt, maar het wordt geautomatiseerd, dat je dan misschien juist wel ook goed naar de zorg of het onderwijs kunt gaan. En dat het ook normaler kan worden, ook voor mensen die niet alle diploma's ingelijst aan de wand hebben, om die toch de zekerheid te geven van je kunt wat anders. Maar je bent een heel waardevol persoon voor de maatschappij en je kunt nog waardevoller voor jezelf en je omgeving worden als je misschien eens een keertje een switch gaat maken.

Ruben: Want je beschrijft ook van, we komen eigenlijk van een model, mensen gaan naar school, halen een diploma, en dan leren ze en daarna gaan ze werken. Maar dat ontwikkelen, daar is veel minder nadruk op. Want bij jouw commissariat ben je naast duurzaamheid en innovatie ook vaak verantwoordelijk voor medewerkerstevredenheid en medewerkerontwikkeling. Bijvoorbeeld bij mijn oude werkgever zag ik ook dat die ontwikkel budgetten nooit werden uitbenut. Hoe komt dat? Waarom vinden mensen het zo moeilijk om zichzelf actief te ontwikkelen?

Annemieke: Ja, we hebben het ook in de brede zin gezien met die STAP budgetten. Dat was eigenlijk laagdrempelig bedoeld door de missionair minister van Gennep, om toch te zien dat mensen met een kleiner budget toch even iets anders kunnen doen. Nou, eigenlijk zijn het een paar dingen. Mensen die werken zijn eigenlijk heel erg loyaal en durven dan vaak niet zomaar de tijd te nemen, omdat ze dan weten dat hun collega's veel harder moeten werken en dat de druk nog groter wordt op de anderen. Dus dat is al waardoor het ander is dat mensen het ook best wel moeilijk vinden om weer te leren. En dan bedoel ik niet de happy few die naar de Baak gaat of naar de Schouten Nelissen of naar de nyenroders of de management development opleidingen krijgen. Nee, die bedoel ik niet. Dat loopt allemaal wel. Ik bedoel eigenlijk, en dat is misschien wel 70% van de werkenden, die met een lagere startdiploma ooit begonnen zijn, en die ook wel eens denken, ja, maar wat kan ik dan wel? En wat betekent dat dan voor de doorgaande uitgaven die ik heb. Je kan een gezin hebben, nou je weet zelf kinderen zijn het duurste wat je kunt hebben. Het maakt je schatrijk, maar het kost ook heel veel. Je moet er ook hard voor werken. Hetzelfde geldt voor de huurlasten, als we die tegenwoordig bekijken, vele malen een percentage hoger dan bijvoorbeeld 20 jaar geleden. Hetzelfde geldt voor hypotheek. Dus mensen hebben ook wel het gevoel van ja als ik dat dan ga doen ga ik dan niet misschien in een gat vallen en vooral als ik wat verder zou willen denken om mijn ambities te volgen en toch denk ik dat dat nou juist ook de essentie is van dat time-out idee dat we moeten organiseren dat mensen zonder die angst en zonder die extra stress in vrijheid een stap kunnen maken, een sprong kunnen maken en dat werkgevers hen daarin steunen, maar ook dat de overheid daar een rol in neemt omdat het uiteindelijk vele malen goedkoper is wanneer we mensen in die 40 plus 45 jaren dat je actief bent in het werkzame leven, dat je daar met plezier en zonder burn-out bezig bent en een waardevolle bijdrage hebt aan de maatschappij en aan de economie. In plaats van dat we geld wegzetten voor mensen die jarenlang uit het arbeidsproces vallen.

Ruben: Nu we de noodzaak hebben neergezet, gaan we naar de oplossing. In een notendop, wat is een regeneratieve development center?

Annemieke: Ja, excuses voor dat vreselijke woord. Maar regeneratieve is, en dat vind je ook een paar keer terug in die prachtige bundel van de nieuwe polder, maar dat is wel een nieuw buzzwoord. En wat we er eigenlijk mee bedoelen is dat je kunt, het laat zichzelf weer op. Het brengt zichzelf weer voort. Maar je zou het ook een regeneratieve development center, is dus geen regionaal opleidingscentrum, het is geen ROC, het is geen MBO of een HBO opleiding, het is geen universiteit. Ik bedoel veel meer iets wat een combinatie is, dus zeg maar de Bildung Academie die heel succesvol is. Ik ben daar vroeger ook nauw bij betrokken geweest. Ben ook met hen in gesprek om te zien of we met de Bildung Academie zo'n mooie link maakt tussen het persoonlijke en het professionele. Of je dat kan doen in combinatie met een netwerk van ondernemingen. Want wat maakt een RDC nou anders? Het is dat je je blik verruimt, beter ziet wat je skills nou echt zijn, maar waar je je ook verder in wilt bekwamen. En dat je het kan uittesten op verschillende werkomgevingen. Dus dat je inderdaad kan zeggen, ik zou zo graag een keer in een lijstenmakerij willen werken. Hoe kom je daar binnen? En dat dat dan wel voor je geregeld kan worden. Of dat je zegt, ik wil ontzettend graag de installatiebranche in, want de implementatie van de energietransitie is heel belangrijk dat we daar meer handen en meer brains voor krijgen. Maar ja, hoe kom je daar binnen? En dat regelen van het binnenkomen bij die bedrijven en het

hebben van zo'n netwerk aan de ene kant en het je blik verruimen en ook beter weten wat jij de komende vijf jaar wil gaan doen. Ja, dat is eigenlijk de essentie van een regeneratieve development center, maar je kunt het ook een combinatie van een optank en een dootank noemen.

Ruben: Precies, en als je zegt dat het ook lijkt op wat Bildung Academy doet, wat is dat voor initiatief?

Annemieke: De Bildung Academy is een initiatief van mensen van de UvA en de VU en die hebben dat opgezet omdat ze zagen dat ook jonge mensen tijdens de universitaire en de hbo-studies eigenlijk te weinig reflectietijd hebben. Dus je jaagt door programma's heen, maar als je dan studeert, wat doe je nou eigenlijk? Studeren was eigenlijk, als we het heel romantisch bekijken, van heel vroeger, dat je dan ook echt de tijd had om na te denken. Dat het niet één gehaaste puntenrace was. En zij zijn eigenlijk in dat gat gesprongen en hebben ook met universitair docenten en hoogleraren van verschillende universiteiten dan mooie programma's gemaakt. En dat helpt ook om jonge mensen te behoeden voor burn-outs. Of het nou tijdens een studie is of dat het tijdens een eerste baan is. En ik denk dat dat net zo goed geldt voor de mensen in de bagagekelder op Schiphol of voor de verpleegkundige of voor iemand in het onderwijs of een verzorgende in een bejaardenhuis. Dat mensen het fijn vinden om een time-out te hebben om te zeggen: ja, wat heb ik nou geleerd? Waar ben ik nou goed in? Waar wil ik nou echt naartoe? Wat moet ik nog meer gaan doen? Maar wat kan ik ook een keer iets heel anders gaan doen? En dat je carrière dus niet meer is van nou ik heb A gestudeerd en ik blijf mijn hele leven lang in het karrenspoor van A zitten. En als je kijkt naar wat de mogelijkheden voor mensen op de lagere sporten van de arbeidsmarkt zijn, dan zijn die veel minder. En daar breek ik een lans voor, omdat ik zeg dat we die mensen verschrikkelijk hard nodig hebben. Maar we hebben ze juist ook de komende decennia op zoveel fronten... tegelijkertijd nodig dat het ook juist goed is wanneer mensen... van het een naar het ander gaan en op die manier tijdens hun leven misschien wel vier carrières hebben. En dan kan je terugkijken op een hele mooie bijdrage.

Ruben: En misschien ook wel een bittere noodzaak, omdat mensen die nu hun carrière beginnen over 50 jaar, de meeste industrieën, er dan niet meer zijn?

Annemieke: Nee, dus het maakt ook tegelijkertijd een soort fitness voor de maatschappij. Dus dat mensen weten dat als je meerdere carrières doet, dan blijf je ook bij, maar de maatschappij weet ook en het bedrijfsleven ook dat je telkens mensen bij je krijgt die er zin in hebben, die gemotiveerd zijn, die leergierig zijn, die zich gaan inzetten en dat is een nieuwe zekerheid die we inbouwen en dat doe je niet alleen met diploma's van vroeger.

Ruben: En is het, er is natuurlijk een financiële onzekerheid, ook praktisch van waar moet ik dan naar toe, waar is het netwerk? Ik kan me ook voorstellen, wat ik veel om me heen zie, dat er ook een soort psychologische barrière is om iets anders te gaan doen. Dat mensen heel erg vasthouden aan wat ze hebben.

Annemieke: Ja, het is denk ik ook voor bijvoorbeeld, stel je hebt je opleiding automonteur gedaan en je eerste baan is bij de quick fit. En je krijgt toch een paar mooie stapjes, want de quick fit wil je ook niet laten zitten. Maar ja, misschien ben jij wel heel erg geïnteresseerd in juist de elektronica van de moderne e-vehicles, dus de elektrische auto's en ben je s'avonds toch al bezig met wat pielen en zou je uiteindelijk graag de stap willen maken om IT'er te willen worden en een paar jaar later denk je, jeetje ik ben nu bezig met al die gaming en met die AI. Ik wil verder. En op die manier denk ik: kan je juist dat stemmetje in jezelf van ik wil meer ontdekken en ik wil meer met mijn werkzame leven doen, kan je op een hele prettige, stimulerende manier aanwakken zonder dat mensen er bang voor te zijn. Omdat ik bedacht heb dat het in het maatschappelijk belang is. Zoals ook naar de kinderopvang gaan, kleuteronderwijs, basisonderwijs, volwassenenonderwijs, voorbereid onderwijs, mbo's, universiteiten. Dat is allemaal in het belang van een fitte maatschappij en een fitte economie. Maar we hebben eigenlijk veel te weinig georganiseerd om mensen mentaal en professioneel fit te houden. En dat moet je dus volgens mij ook niet doen in de leerfabrieken die we kennen. Ik denk namelijk dat zoals deze ruimte ook zo leuk geworden is, met die banken en zo, Zo zie je ook wel dat leeromgevingen anders geworden zijn, veel toegankelijker zijn, meer lounges, meer ontmoetingsplekken, omdat mensen ook behoefte hebben aan nieuwe netwerken, aan andere mensen leren kennen, echt het contact weer hebben met de ander. Dus ik denk juist dat we dat ook heel anders zouden moeten gaan opzetten, waarbij je wel kan samenwerken in het grotere netwerk, met onderwijsinstellingen, maar dan moeten ze niet hun diploma's willen verkopen. Maar ze moeten wel hun allerbeste docenten willen inzetten, om precies in een hele geconcentreerde vorm dat over te brengen wat nodig is. En niet te zeggen, dit doen we maar in één lesuurtje. En dat is wel wat ik ook meebreng van Nyenrode. Wij zijn experts in masterclasses, dat heel gecondenseerd, bibliotheken vol op een hele begrijpelijke manier met praktijkkennis ook kunnen overdragen. En dan kunnen mensen het gaan toepassen. En de tweede is die toepassings sfeer, behalve dat de ruimte waarin mensen dit gaan ervaren en doen en aan de slag gaan, dat ze ook weten dat er een netwerk van samenwerkende bedrijven in de regio of in de provincie of in het land achter zit, die ook hartelijk ontvangen. En dat hartelijk ontvangen schrijf ik niet voor niks, omdat we bijvoorbeeld ook weten van andere initiatieven dat als mensen bijvoorbeeld de stap willen maken van de bank naar het onderwijs of van het onderwijs naar de zorg, dat dan het lang niet altijd vanzelfsprekend is dat de ontvangende partij ook heel hartelijk is. Dat heel vaak gedacht wordt, jammer je bent maar een zij instromer, of je hebt je diploma's nog niet, of je kunt dit allemaal nog niet, of het kost me heel veel tijd om jou dit allemaal bij te brengen en dat levert mij weer heel veel stress op. Dus de hartelijkheid is een skill die juist ontvangende partijen heel erg moeten gaan leren en dan moet je eigenlijk veel meer denken alsof je bij een

vijfsterrenhotel in de ontvangstlounge staat en dat je heel vriendelijk voor mensen bent en dat je hen begeleidt. Ja, dan worden we ook een beetje aardiger voor elkaar.

Ruben: En misschien wel de mensen die daar het meest tegen aanlopen, daar heb je ook een speciaal stukje over geschreven, zijn migranten. Het RDC is voor iedereen, maar speciaal nuttig voor hen. En je schrijft ook dat we heel anders met migratie en kennis en werk migranten om moeten gaan.

Annemieke: Nou ja, ik denk dat dat wat goed is voor alle werken is ook voor mensen die werk zoeken. En bij migranten zeker, asielzoekers ook. En waarom? Omdat we in een dubbel vergrijsde maatschappij zitten. Het is niet alleen dat we ouder worden, maar we hebben ook een hele golf van mensen die oud oud is. Je kan mensen niet allemaal aan het lot van een robot overlaten. We zijn wel mensen, dus we willen dat wel allemaal doen. En we hebben heel veel werk, is er ook voorhanden en we komen mensen tekort. En ik denk dat juist dat hele idee van migranten en statushouders, asielzoekers, dat is zo enorm gepolitiseerd en geïdeologiseerd en in de rechts-radical flank terechtgekomen zonder dat echt naar de facts and figures gekeken is. Gelukkig, vorige week heeft SCO een goede studie uitgebracht waarin staat ja als we nou met de asielzoekers hetzelfde doen als wat we met de Oekraïners gedaan hebben die we hartelijk hebben opgevangen. Dan kunnen we heel veel oplossen, maar de economie wordt er ook beter van. Dat kan om miljarden gaan, want in plaats van mensen gedwongen half gevangen houden, kan je mensen ook ontwikkelen, kan je ook mensen productief maken, kan je de taal leren, kan je mensen in netwerken brengen en kunnen mensen weer mens zijn en ook een nieuwe ontwikkeling tegemoet zien. En ik vind dat heel erg van belang. We zien dat in landen als Duitsland, maar ook Zweden, veel beter hier op in gesprongen wordt. Natuurlijk moet je ook bij asiel en migranten goed kijken waar gaat het om, best heel selectief zijn aan de poort. Dat ben ik helemaal niet op tegen. Maar het omgekeerde van wat je zou willen is wat we nu zien gebeuren de afgelopen jaren. Dat we asielzoekerscentra overvol hebben, dat we hen heel bewust niet laten doorstromen, dat we hen verbieden om de taal, of het nou Nederlands maar ik vind Engels nog belangrijker, te leren, dat we hen geen onderwijs willen geven en dat we hen psychisch laten creperen. Ik vind dat een hele lelijke trek van het beleid van de afgelopen jaren. En ik denk juist dat als ik de facts and figures zie, of het nou de SEO-studie is of de studie van Denkwerk waar ook Bernard ter Haar een van onze bestuursleden van Social Finance aan heeft meegewerkt. Maar ook als we naar de buitenland studies kijken dan zien we dat het echt anders kan en daar spring ik met dit idee van de timeouts en de RDC's op in omdat we spreken van van schaarste, schaarste van mensen die we keihard nodig hebben om de economie, de maatschappij, de cultuur ook al goed met elkaar inhoud te geven. Uitsluiten is denk ik het domste wat je kan doen.

Ruben: En tot slot volgens mij wat je beschrijft, er is een bredere beweging om dit mogelijke maken. Je bent zelf betrokken bij de buitenboordmotor, maar volgens mij ook School of Life of nu School of Moral Ambition van Rutger Bregman speelt hierop in. Zie je momentum ontstaan?

Annemieke: Ja en dat vind ik ook zo leuk, want jullie vroegen mij dit te schrijven en dat was een jaar geleden.

Ruben: Klopt ja.

Annemieke: En toen waren al die studies er nog niet. En daarom is deze vraag zo interessant, omdat je ook kan zien dat de rationale ervoor, voor zo'n idee, alleen maar groter wordt en dat die onderbouwd kan worden. En ik denk inderdaad, het maakt helemaal niet uit welke instanties daarbij komen, School of Life noemde je net, of een initiatief van Brechman of de Bildungacademie, dat kunnen ook de Baaks en de Nijeroodens wel zijn, maar dat we dat ook als een netwerk zien, maar wel op plekken die heel laagdrempelig zijn en waar, en dat hebben we misschien nog niet genoeg gezegd, waar mensen niet bang hoeven te zijn dat het niet betaald wordt. Omdat ik vind dat het een basisvoorziening wordt in het stelsel wat we hier in Nederland hebben. Dus dat het net zo normaal wordt als dat je naar de basisschool gaat, dat je ook naar een RDC kan gaan en dat je niet bang hoeft te zijn dat je het niet kan betalen. Omdat ik denk dat hier moet de overheid in investeren, omdat je namelijk, net als veel van de ideeën van de social bonds, de kost gaat voor de baat uit. Maar als je er nu in investeert, heb je straks veel minder kosten in werkloosheid, in ziektekosten, in herstelkosten, in dropouts, noem maar op. En we houden de boel op een, ja ik zou zeggen, op een energieke manier blijven we het stelsel gezond houden.

Ruben: Kijk, het is een publieke voorziening. Zou dat ook je advies zijn aan de formerende partijen op dit moment om hierin te investeren?

Annemieke: Ik denk dat dat een heel goed advies zou zijn. Ik denk dat ik dan misschien nog wel zou willen vragen of je deze podcast aan hen kan doorgeven. Maar het is een belangrijke... Het kan ook zijn dat het nog wat langer duurt, maar het feit dat er momentum is, dat is heel erg hoopvol. En dat betekent dat als het niet bij deze formatie is, dan is het zeker bij een volgend kabinet.

Ruben: Ik heb even, als ik naar jouw cv kijk, volgens mij heb ik niet echt time-outs gezien, maar je hebt wel heel veel verschillende carrières naast elkaar, als bestuurder, als ondernemer en als hoogleraar. Wat heeft jou dat gebracht? Heb jij zelf ook die spillover-effecten ervaren?

Annemieke: Ja, ik vind het wel jammer dat ik nog nooit zo'n time-out gehad heb... en dat ik nog nooit een sabbatical gehad heb, terwijl ik toch best altijd heel trouw ben en lang overal wil werken. Maar ik heb het inderdaad voor mezelf veel meer ingevuld door al die verschillende facetten die je als mens hebt, om die te leren kennen door verschillende dingen naast elkaar te doen. Dus de diepgang met je academisch werk of het overdragen van kennis met doseren, maar ook best wel risicovolle projecten opzetten. Vanuit Meeting More Minds met netwerken, ecosystemen, ook nieuwe bedrijven opzetten. En soms ook voor crisis te staan met je commissariaten. En aan de andere kant ook weer het goede doen door de bal omhoog te duwen met innovatie en duurzaamheid. En ik vind dat die verschillende kanten die je van jezelf laat openen, dat dat het rijkdom is van mijn carrière.

Ruben: Mooi, dat gun je iedereen.

Annemieke: Ja, misschien dat daar dus ook wel van uitkomt. Maar vooral ook vind ik, en dat is toch wel de essentie, we moeten niet alleen maar voor de happy few, maar voor de happy many gaan werken.

Ruben: Kijk, we gaan door met de Uitsmijter. TUNE

Ruben: Elke aflevering vragen we ook de gasten wat ze het liefst vandaag nog het raam uitgooien. Dus Annemieke, aan jou de vraag, wat is voor jou de Uitsmijter?

Annemieke: Ja, als iemand nou echt een stap wil maken en heeft al op verschillende plekken gewerkt, ga dan niet nog een keer kijken wat nou de diploma's waren, maar kijk naar de motivatie van mensen, kijk naar hun skills, laat ze meewerken. Want het domst vind ik eigenlijk wat heel veel van die chique consultancybedrijven doen, die kijken nog altijd of je op je middelbare school de beta opleiding gedaan hebt en als je dat niet gedaan hebt dan kom je in het mandje ernaast terecht en dan kom je niet meer aan bod. En dat vind ik zo ongelooflijk dom, want juist in de rijkheid van mensen zitten heel veel skills en kennis van mensen en de vaardigheden van hoe je met mekaar omgaat en intuïtie en ik denk dat juist dat soort zaken heel belangrijk is om mensen te laten doen slagen in een nieuwe job.

Ruben: Kijk niet alleen naar het papiertje maar de mens erachter.

Annemieke: Ja absoluut ja en dat mag je best testen dat vind ik helemaal niet erg maar hou eens een keertje op met te kijken of iedereen nou echt weet wat $a^2 + b^2$ is.

Ruben: Dankjewel Annemieke, daarmee zijn we aan het eind gekomen van deze aflevering. Dank ook voor het luisteren en vond je het een leuke en interessante podcast, geef dan alsjeblieft 5 sterren op Spotify, iTunes of abonneer je op de podcast. Productie, Daniel van der Poppen van Spraakmaker Media, redactie, Daphne Sprecher, Sam Wansink en Egilio Bundel, inhoudelijk partner Circle, onderdeel van de ABN AMRO en kennispartners Vriendenloterij en het Oranje Fonds. En wil je niks missen, abonneer je dan nu via je favoriete podcast-app. Of neem een kijkje op onze website www.zopfin.nl. Tot de volgende keer!