



Blogpost website

Rol: copywriter + vertaler (FR-NL)



Vrouwen vechten voor het klimaat

Vrouwenorganisaties in Nepal, de Filippijnen, Bangladesh en Indonesië vechten onvermoeibaar tegen de schade die een klimaatramp kan veroorzaken. Tegelijkertijd brengt de klimaatcrisis de vooruitgang in de strijd tegen ongelijkheid in het gevaar. Spotlight op ACT: het Oxfam-programma voor vrouwenorganisaties die klimaatuitdagingen het hoofd bieden.

« Er is geen water wanneer onze gewassen het nodig hebben », zegt **Maya Devi Sunar**, « maar op andere momenten spoelt het alles weg ». Door de ontregeling van het klimaat in Nepal kunnen landbouwers zoals Maya de regen niet meer voorspellen. Ook zijn de optimale zaaimomenten en de overlevingskansen van gewassen door de extreem wisselvallige weersomstandigheden steeds moeilijker correct in te schatten.

De klimaatcrisis veroorzaakt ook grote veranderingen voor gemeenschappen die van de visvangst leven, zoals in de Filippijnse kustzones. Tyfonen (en supertyfonen als de wind sneller gaat dan 185 km/u) slaan steeds vaker en intenser toe op de archipel, een gevolg van de opwarming van de globale temperatuur. Deze extreme winden richten een ravage aan in kuststeden, waar de stijging van het zeeniveau de bevolking ook al bedreigt.

Vrouwen versterken in de klimaatstrijd

Gemeenschappen in de frontlinie van de klimaatstrijd helpen om zich aan te passen is een absolute prioriteit van Oxfam. Hetzelfde geldt voor de strijd tegen (gender)ongelijkheid. In 2021 hebben Oxfam en haar partners in Indonesië, Bangladesh en de Filippijnen ACT (Asia Community Disaster Preparedness and Transformation) gelanceerd. ACT is een programma dat vrouweninitiatieven ondersteunt die hun gemeenschappen weerbaarder willen maken voor de gevolgen van het ontregelde klimaat. Het beoogt ook om hen een stabiel en voorspelbaar inkomen te geven.

Op die plekken waar overstromingen en sterke stormen een toenemende dreiging vormen voor mensen en hun overlevingsmiddelen, helpen we vrouwen om oplossingen te bieden. Het gaat dan over weerbare gewassen en landbouwtechnieken, maatregelen om rampen voor te bereiden en projecten om de omgeving te beschermen.

We werken ook mee om bruggen te bouwen met lokale overheden zodat zij het klimaat voorrang geven in hun publieke beleid.

Vrouwen en het recht op spreken

De vrouwen waarmee we werken zeggen dat ze zich vaak sterk begrepsd voelen en dat ze vrezen om het woord te nemen in het openbaar. « Voor ik bij de vrouwengroep kwam », vertelt **Andrelyn Fabillar**, die in het oosten van Samar op de Filippijnen woont, « werkte ik thuis en schaamde ik me om te praten met andere mensen ».

Dit veranderde allemaal met de oprichting van groepen die wederzijdse samenwerking bevorderen. Ze bevrijdden de vrouwelijke stem en gebruikten haar prompt ten voordele van de gemeenschap. Vandaag geven vrouwen hun kennis door en onderhandelen ze met lokale autoriteiten om hulp te krijgen en de kans op rampen te verlagen.

Natuurlijke bescherming bij klimaatverandering

Het dorpje van **Dolores** is enkel beschermd tegen de tyfonen van de Stille Oceaan door een mangrovebos - een mengelmoes van lage bomen die perfect aangepast zijn aan het zoute water en de getijden. Dergelijke mangroves beschutten de gemeenschap van de golven en de vernietigende winden van de tyfonen.

In 2021 moedigden Oxfam en haar partner SIKAT (Centrum voor de ontwikkeling van wetenschap en inheemse technologie) vrouwen aan om een beschermings- en herplantingsproject te starten voor de mangroves. 35% van alle mangroves verdwenen namelijk in de laatste 20 jaar. Vrouwen hebben al duizenden boompjes geplant en verzorgd en vragen aan hun gemeenschappen en lokale besturen om hun stevig bij te staan.



Samenvatting voor pers

Rol: copywriter + vertaler (EN-NL)

De aardbeving in Turkije en Syrië: bevolking nog steeds in hoge nood

Op 6 februari troffen een aardbeving met een sterkte van 7,8 op de schaal van Richter en 78 naschokken Turkije en Syrië, met een humanitaire catastrofe met minstens 50.000 doden als gevolg. Er waren een tweede en derde aardbeving (sterkte 6,4 en 5,8) in de zuidelijke Turkse provincie Hatay, met 6 doden en 294 gewonden en veel nieuwe instortingen, waaronder het publieke ziekenhuis in de regio. In totaal zijn er 15 miljoen mensen getroffen.

De situatie nu

Turkije

Hatay en Antakya zijn nog steeds zeer moeilijk te bereiken, de wegen zijn volledig kapot en geblokkeerd, en er is nog geen elektriciteit. Mensen in de regio, inclusief het team van Dokters van de Wereld, slapen er in de intense vrieskou.

Uit onze survey (75% vrouwen en 25% mannen) in de regio's Antakya, Define en Samandag bleek dat 86% "toegang tot publieke diensten" het meest dringende probleem vond. Ook beter onderdak is zeer dringend,

slechts 23% gaf aan in een tent te slapen, 38% slaapt buiten, 11% in voertuigen en nog eens 11% in tuinen van huizen. De getraumatiseerde slachtoffers van deze ramp riskeren permanente psychologische schade op te lopen en er is dus ook een grote nood aan psychosociale hulp.

De slachtoffers hebben meer spullen nodig om de winter door te komen, en ook kookgerei, EHBO-dozen, voedsel en geneesmiddelen. Er is grote nood aan meer punten waar ze geholpen kunnen worden met dringende medische zorgen en andere problemen. Er zijn meer tenten nodig omwille van de vele daklozen en er moeten maatregelen genomen worden om ziekteverspreiding te voorkomen.

Vluchtelingen in Turkije waren gedwongen om naar Istanbul en Izmir te gaan, waar ze vaak geen accommodatie vonden en dus verplicht zijn om ongedocumenteerd te blijven, zonder toegang tot basisdiensten. Juridische hulp en informatie over diensten zijn cruciaal voor deze kwetsbare groep, die nu extra financiële uitdagingen het hoofd moet bieden. De beschikbare opvangplaatsen zijn overbezet, met vele gevaren voor de fysieke integriteit, risico op kinderarbeid, gebrek aan onderwijskansen, et cetera. Haatspraak tegenover vluchtelingen is steeds meer aanwezig in Turkije, wat een significant gevaar voor hen betekent.

De belangrijkste noden van de (nieuwe) vluchtelingen in Istanbul en Izmir: 1. Onderdak 2. Meubels 3. Voeding, schoonmaak- en hygiëneproducten, basisproducten 4. Kledij 5. Babyspullen

Syrië

In Syrië moeten mensen 20 km met de auto naar Afrin reizen om naar het ziekenhuis te kunnen. Ziekenhuizen zijn sowieso beschadigd, en veel zorgverleners leveren geen diensten meer, waardoor 20% van de mensen in direct geraakte regio's geen toegang hebben tot medische diensten. Afrin en Jandairis zijn er erg aan toe; Jandairis is bijna volledig vernield en mensen zitten nog vast in gebouwen met geen mogelijkheid om ze eruit te krijgen. Er zijn meer dan 800 doden in deze stad alleen al.

Er is dus veel nood aan medische spoedhulp, en daarnaast ook aan fysieke goederen: medische kits, hygiënepullen, EHBO-koffers met chirurgische verbruiksartikelen en wondverbanden, bedcovers en matrassen zijn het meest dringend.

Wat doet Dokters van de Wereld?

In Turkije

De Syrië-coördinator van Dokters van de Wereld is zelf omgekomen in Hatay en het kantoor in Antakya is sinds de aardbeving van 20 februari helemaal vernield. Dokters van de Wereld heeft 13 containers opgezet, waar ze binnenkort onder andere primaire gezondheidszorg zullen verstrekken en een apotheek zullen installeren.

De mobiele teams bieden hulp van tent tot tent waar de overheid en andere hulp niet kan geraken. Zelfs na de tweede aardbeving, die ook de containers trof, bleef Dokters van de Wereld kritieke hulp verstrekken aan de getroffen gemeenschappen. Er is bijzonder veel stof in de regio en water is vaak besmet, wat extra gezondheidsgevaren oplevert. Om deze ziektes te voorkomen wil Dokters van de Wereld informatiesessies geven en kits uitdelen. We zetten ook in op psychosociale hulp om de emotionele en psychologische lasten van de slachtoffers te verlichten. Dokters van de Wereld levert dus eerstehulp, screent de gezondheid, verdeelt medicatie, geeft traumahulp en is bezig met het creëren van veilige ruimtes.

Om de verplaatsing van vluchtelingen naar Izmir, Manisa en Istanbul te accommoderen biedt Dokters van de Wereld gezondheidsgeoriënteerde bescherming aan. We proberen ook om bestaande diensten in kaart te brengen om ze meer effectief te kunnen aanbieden aan vluchtelingen. We verwachten dat nog meer mensen naar deze regio's zullen gaan, dus basisvoorzieningen leveren is essentieel.

We werken in Turkije samen met AFAD, Hayata Destek, İhtiyaç Haritası, Save the Children, Kızılay, Care, Concern, WHH, IRC, DRC, ACTED, Samaritan's purse, de Spaanse en Belgische ambassade en zijn lid van het Rampenplatform (Afet Platformu).

In Syrië

In Afrin en West-Aleppo zijn er drie leden van Dokters van de Wereld gestorven en de meerderheid van het team in Jandairis is dakloos. De ingang van ons zorgcentrum is er beschadigd maar is toch open, en hetzelfde geldt voor Afrin. We werken samen met lokale overheden en we hebben één van onze orthopedische dokters naar het ziekenhuis van Afrin overgeplaatst. We hebben ook een medisch mobiel team (MMT) in de regio dat helpt met screenings, medicatie en dat eerste zorgen toedient.

In Idlib zijn onze vijf zorgcentra open en volledig operationeel en een mobiele eenheid is op de baan om diensten te leveren. De volle ziekenhuizen in de regio leveren heel veel medisch afval op, dat in onze afvalovens door onze mensen met grote inspanning veilig en effectief wordt verbrand.

Ook in Syrië is er grote nood aan meer medicatie en noodhulp. We hebben dringend meer financiële hulp nodig om de mobiele teams en de medicatie die ze leveren operationeel te houden.

We werken in Syrië samen met Health Cluster, dat de hulpverlening na de aardbeving coördineert in het gebied, en met de Independent Doctors Association (IDA).

Interview website

RoI: copywriter + vertaler (NL-EN)



Why Ordina? A talk with Bas de Jong, Practice Lead Strategy & Business Design at Ordina

Bas de Jong explains why he chose to leave his managerial position at consultancy firm IG&H to become Practice Lead Strategy & Business Design at Ordina.

Thinking about Ordina, it seems more like an IT deployer than a consultancy organization. What are your views on this?

“It’s a reasonably standard perception of Ordina, which I shared before I started work here. I had to explain my transfer to a dozen people already. Ordina used to be an IT deployer, but in the last few years, we have been moving in a different direction. Since our new strategical course in 2018, we have been growing step by step to become the #1 digital business partner for all our customers by 2026. We have always been and will continue to be that reliable digital partner, but we are also turning into a more market- and knowledge-driven organization. Adding management consultancy to the mix is a catalyst for our ambitions.”

You started at Ordina recently. Why did you choose to move your expertise to this company?

“For me, the choice for Ordina boils down to three main points. First of all, we have a broad, management-supported vision and a plan to transform. Conversations quickly showed me that there is a concrete plan and an

internal drive to execute it. I felt the urgency of the company's desire to change. Secondly, Ordina offers room for entrepreneurship. You get the trust and the opportunity to build up your management consultancy practice and proposition in a large company like this. Thirdly, the people. They were the decisive factor for me: a young and ambitious team of leaders, the ample knowledge and experience that's a part of the organization's identity. All this allows me to invigorate our ambition with my strengths and expertise. We are moving at a high pace, we are on course, and the organization is changing before our eyes, which is very satisfying."

"Being a Practice Lead at Ordina is a gratifying challenge. One that asks me to give my all every new day and helps me to grow as a person and a professional."

What does being a practice lead entail? What do you do every day?

"Being a Practice lead at Ordina is a gratifying challenge. One that asks me to give my all every new day and helps me grow as a person and a professional.

The unique combination of building my team and portfolio, developing the talents and skills of our people, and at the same time impacting people, clients, and their organizations, as well as society, by solving complex client-related problems. I wake up with a smile every day to get back to work."

What is your own and Ordina's ambition for the next few years?

"Ordina wants to be the #1 digital business partner by 2026. With our team, we want to be the connecting factor between our customers and Ordina. We cooperate with our customers to find solutions with added value, making organizations smarter, streamlining their processes, and helping them accomplish their business goals and ambitions. We guide this transformation, quite often a digital process, thoroughly. We do this together with all the other experts at Ordina. To get to this point, the next months will be about further building our portfolio, reinforcing our team, and communicating the new skills and services to our customers. We will be able to give our customers invaluable strategic and tactical advice and implement it with them."

Who should consider Ordina as an excellent next step in their career?

"People that like to make plans together and then carry them out. You are strong at getting results together, bringing you great energy. As a mediator or senior, you exude a combination of authority, entrepreneurial drive, and management consultancy skills. You are driven by knowing the ins and outs of your profession and by mobilizing organizations. You want to bear responsibility and have a strong wish to elaborate on your vision and ideas. Your goal is not to be just the best, brightest, fastest, or whatever but to positively impact your environment.

You have an entrepreneurial spirit, but you find starting a company of your own less attractive. You'd rather build something more significant with others in a high-knowledge environment, where you can make a big difference with your skills."

What kind of people does Ordina need?

"We are looking for drive and ambition—people who want to build the new Ordina. Our team is looking for juniors, mediators, and seniors who like to pull strategy off the paper and into the real world. Specifically, we need new colleagues with expertise in organizational design, innovation, IT strategy, data strategy, and lean/process excellence."

Rapport "Best Finance Team"

Rol: journalist



Kandidaat Best Finance Team 2023 - Sarens

Sarens is de globale leider in kraanverhuur, zwaar hijswerk en technisch transport. Hiernaast doet het bedrijf ook aan mechanisch onderhoud, waarbij ze technische expertise aanbieden voor industriële installaties en apparatuur, en aan trading. Het bedrijf heeft **meer dan 100 entiteiten in meer dan 75 landen, waaronder 6 vestigingen** in België, een geografische spreiding die garant staat voor een super divers personeelsbestand van meer dan 5000 mensen.

Toch is Sarens ook altijd **een familiebedrijf** gebleven, 78% van het bedrijf wordt gefinancierd met familievermogen. Met trots draagt het bedrijf al 4 generaties de naam van de oprichter. Overgrootvader Sarens hijste volgens de familieoverlevering jaren geleden op vraag van zijn allereerste klant met paard en kar een boomstam van de weg. Zo begon een wonderlijke reis van meerdere decennia waarbij Sarens uitgroeide tot de globale gigant van vandaag. **Hijswerk, technisch transport en kraanverhuur met hypermoderne technologie zijn er dus een familietraditie, een deel van hun DNA en er heerst een sterk gevoel van roeping.**

Het bedrijf is actief in **een uiteenlopend aantal markten**: de mijnindustrie, de petrochemie, de burgerlijke bouwkunde, offshore werven, de zonne- en windenergie-industrie, land/marine forwarding, de algemene industrie, en de thermische en nucleaire industrie. Ze hebben om actief te kunnen zijn in al deze sectoren een ongelooflijk gamma aan vlootvoertuigen, van kranen tot trailers, en allerlei andere speciale tuigen, tot hun beschikking.

Sarens voert dus **projecten uit van de kleinste omvang tot de grootste megaschaal**, en gebruikt daarvoor het beste talent dat op de markt beschikbaar is. Veiligheid en uitmuntendheid staan centraal in hun personeelsbeleid. Dit beleid heeft naast uitstekende financiële resultaten en een bloeiende business ook geleid tot een zeer goede track record in veiligheid.

De financiële reis

Met de komst in 2022 van de **nieuwe CFO Alexandra Lambrecht**, die de grote schoenen van voorganger **Ludo Verrijken** na 34 jaar dienst moest vullen, begon er een nieuw hoofdstuk in het boek waarin haar voorganger zoveel waardevols had geschreven. Het finance team bestaat vandaag uit een **achtstal mensen in HQ en een 200-tal mensen over heel de wereldwijde groep verspreid**.

Het allerbelangrijkste accent dat Lambrecht wil leggen is dat ze **het finance team wil transformeren tot een echte business partner**. Een tweede belangrijke klemtoon is **de integratie van finance in de business**. Niet zomaar een passieve rol vervullen en enkel rapporteren, maar ook echt sturen vanuit de bron: dat is de ambitie. Die nood aan integratie zal telkens terugkomen in alle specifieke verwezenlijkingen van het financiële team van het afgelopen jaar: door aanwezigheid en betere

communicatie kunnen financials de cijfermatige efficiëntie van projectmanagers en andere collega's, professionals die niet noodzakelijk veel bezig zijn met de financiële kant van de zaak, gevoelig verhogen.

We belichten vijf initiatieven waaraan het finance team met de steun van de hele organisatie gewerkt heeft.

Een eerste belangrijk actie was een wijziging van **het rapporteringsformaat van profit and loss (P&L)** naar een versie die non-financials intuïtiever begrijpen. Traditioneel is de rapportering zeer finance gericht met zeer specifieke terminologie, maar dat is problematisch in een organisatie als Sarens waarin niet iedereen daar professioneel mee bezig is. Depotmanagers willen bijvoorbeeld vooral hun kranen verhuurd krijgen en puzzelen aan de razend interessante uitdagingen van hun lopende projecten. Iedereen begrijpt een rood cijfer wel, maar het inzicht in waar precies bij te sturen kon voordien soms volledig ontbreken door de complexiteit van rapporten. Om dit aanschouwelijk te maken heeft het financiële team een redesign van de rapportering doorgevoerd. De kosten worden in de nieuwe rapportering ingedeeld onder **variabele en vaste kosten**, in plaats van onder meerdere complexe categorieën.

Vincent Teirlinck startte anderhalf jaar geleden als **financial controller bij Sarens** en beaamt de voordelen van deze aanpak: “Verandering is altijd moeilijk, maar het fixed/variable-model biedt het voordeel dat je het zelfs niet moet uitleggen. Mensen snappen het intuïtief, het spreekt eigenlijk voor zich.”

In het rapport verschijnen ook enkel nog key kosten en deze worden met **duidelijkere omschrijvingen** aangeduid, concrete labels als “banden”, “fuel” of “maintenance” in plaats van vage aanduidingen als “services”, zodat iedereen direct kan begrijpen waar het over gaat. In de volatiele economische situatie na de COVID-pandemie en de Oekraïne-crisis is het ook handig om de trends in kosten zo globaal te kunnen beschouwen en **erover te waken dat de vaste kosten min of meer plat blijven**. Dit initiatief was niet zo eenvoudig uit te voeren als het wellicht klinkt: definities doorvoeren, een systeem opzetten, facturen en PO's in de correcte categorie laten binnenkomen, samenwerken met HR voor de payroll-kosten, et cetera, het was een grootse onderneming die desondanks succesvol werd uitgevoerd.

Een tweede actie heeft betrekking op de schaal van het organisatorisch model, tot 2021 bekeek het financiële team alles per land. Er zijn echter vaak heel veel business units per land, dus een rapportering die wat meer inzoomt biedt duidelijke voordelen. In het voorjaar van 2021 startte het initiatief om **de rapportering en analyse van het landenniveau down te scalen tot het niveau van de depots**. Dit heeft een directe invloed op het business model, aangezien het depot managers directe accountability geeft voor de business unit die ze runnen. Een direct positief gevolg van deze organisatorische hervorming was dat finance een aantal stappen dichterbij de klant kwam te staan. Het maakt het ook makkelijker om te zien welke depots goed presteren, en welke minder.

Succesformules kunnen zo makkelijk naar andere depots gekopieerd worden, en ongunstige cijfers kunnen beter vergeleken en in perspectief geplaatst worden. Dit was alweer een makkelijker gezegd dan gedaan project, met heel wat voeten in de aarde: duizenden mensen en kranen moesten juist worden toegewezen voor de rapportering, de PO's aan de juiste depots gelinkt, mensen moesten leren om per depot en niet meer centraal PO's en facturen goed te keuren, et cetera.

Chris Land, financial controller bij Sarens UK, legt uit wat deze schaalverandering voor hem concreet inhoudt: “Contact met de depotmanagers om hen te laten begrijpen welke invloed ze hebben op hun cijfers staat centraal. We vergaderen regelmatig met deze mensen om hen te laten zien welke kosten

en inkomens er echt aan elke individuele kraan verbonden zijn. Dat vraagt veel begeleiding: elke depotmanager heeft andere achtergrondkennis en expertise. We willen graag dat zij het gevoel hebben dat ze op ons kunnen rekenen, dat financials de rechterhanden zijn van de business.”

Het financiële team nam hier echt de lead om ervoor te zorgen dat alle processen, flows en trainingen in goede banen geleid werden. Eerst nam het team West-Europa onder handen, dan Polen, vervolgens Noord-Amerika en Azië, en uiteindelijk kwamen alle geografische locaties van de hele groep aan de beurt. Deze verandering was van groot belang om business resultaten beter te begrijpen en liet finance toe om een actievere rol te spelen in het opzetten van nieuwe initiatieven in de business. Hieraan gelinkt was de nieuwe functie van financial controller voor de hele groep, en tegelijk het versterken van de controllersfunctie op lokaal niveau. **Een mindset-verandering dus voor het financiële team: meer aanwezig zijn, en meer betrokkenheid.**

Forecasting is een derde initiatief dat het financiële team introduceerde. **Op een maandelijkse basis kijkt finance drie maanden vooruit om te voorspellen hoe de profit en loss (P&L) zal evolueren.** Dit gebeurde eerst op landenniveau, maar gebeurde dan ook op depotniveau, dus op het niveau van de individuele business units. Forecasting is geen finance oefening alleen, maar vraagt om samenwerking met sales, operations, met HR en andere afdelingen doorheen de organisatie. Het finance team moet hier echt de rol van challenger opnemen, een sales team zal bijvoorbeeld vaak nogal rooskleurige projecties maken, en dan moeten er de juiste vragen gesteld worden om een goed beeld te krijgen van waar de business de volgende drie maanden naartoe gaat. Het doel was om een nauwkeurigheid van forecasting tussen de 5 en 10 procent te krijgen, en na een tijd werd dit doel ook bereikt. Zo konden deze voorspellingen ook een nieuwe KPI voor de prestaties van het finance team worden. In een onzekere macro-economie met geopolitieke conflicten en hoge inflatie is elke graad van voorspelling meer dan welkom om **beter aan de juiste knoppen te kunnen draaien en sneller en efficiënter bij te sturen waar dat nodig is.** Het ging dan vooral over prijsstijgingen bij klanten, kostencontrole en working capital management. Forecasting geeft zowel banken als de board een zekerdere outlook en creëert zo meer bewegingsruimte voor de business. Het opzetten van forecasting in de verschillende landen, die toch wel verschillende accenten hebben en soms een andere methodologie vergen, was uiteindelijk ook weer een hele prestatie met een mooi resultaat.

Een vierde initiatief heeft betrekking op **het werkkapitaal van de onderneming.** Het macro-economische klimaat met stijgende interestvoeten in combinatie met de soms trage goedkeuringen van facturen en betalingen door klanten zorgde ervoor dat het bedrijf de steeds meer stijgende interest moest betalen op uitstaande schulden, en zo de facto voor bank speelde voor klanten. Sarens is met haar hele vloot ook een zeer kapitaalintensief bedrijf waardoor dergelijke mechanismen zwaar doorwegen. **Deze actie draaide vooral rond het creëren van awareness doorheen de hele organisatie: niet alleen telt elke euro, maar ook elke dag.** Tien dagen vroeger betaald worden kan een miljoen euro interestkosten per jaar minder betekenen, een significante impact.

Gertjan Molenaar, business unit controller Nederland bij Sarens, benadrukt het belang van een hands-on aanpak: “Ik moedig depotmanagers aan om proactief te bellen, zeker bij grotere facturen. Heb je de factuur al, zit het al in de pipeline, zijn er nog problemen: het zijn dingen die je meteen aan de klant moet vragen. Dat werkt gewoon. Wij zijn soms meer dirigent dan boekhouder.”

Het financiële team heeft zich dus ook hier ingezet om **awareness te creëren door het belang van tijdige betaling zeer duidelijk te maken** in de rapportering en wekelijkse meetings te organiseren met sales, country of depotmanagers om zeer kort op de bal te kunnen spelen. Dit laatste creëerde ook meer cash flow awareness door te benadrukken hoe late betaling door klanten echt vraagt om

positieve cash flows. Het financiële team stelde ook een globaal beleid op over hoe er met krediet in de hele groep moet omgegaan worden, met daarin ook richtlijnen voor omvangrijkere kredietchecks bij potentiële klanten.

De initiatieven rond werkkapitaal vormden ook weer een heel intensief traject, de soms relaxte houdingen in bijvoorbeeld sales dienden te worden bijgestuurd en collections moest intensief gemonitord worden, wat het financiële team veel tijd en energie kostte. Maar met een mooi resultaat, **in Q4 van 2022 werd er een significante verlaging van de days sales outstanding (dso) geregistreerd van rond de 104 dagen naar ongeveer à 90 dagen groepsbreed.**

Als vijfde initiatief kunnen we ook nog **EBITDAR, waaronder de afschrijfkosten van het materiaal zitten**, vermelden. Dit is een work in progress, met als bedoeling **om een beter zicht te krijgen op de kosten op het echte bottomline niveau**. Een probleem is dat de legale eigenaar en de gebruiker van een bepaalde kraan niet altijd dezelfde zijn. Het kan bijvoorbeeld zijn dat Sarens België een kraan koopt die dan door een Aziatische unit gebruikt wordt. Nu zitten die kosten op het niveau van de groep en niet van de correcte operating unit, wat soms voor onduidelijkheid en inefficiënties kan zorgen.

Ine De Cock, Group Business Controller bij Sarens, legt de challenges en voordelen van deze verandering uit: “Wij hebben veel ERP-systemen, en we werken eraan om dat in een iets verdere toekomst naar één systeem te brengen, maar hierdoor komen de data over de fixed assets momenteel niet altijd mooi samen in een formaat. Er zijn dus veel issues met datakwaliteit en het was dan ook een heel grote oefening om een mapping te maken, en de echte kost per kraan te definiëren. Deze oefening gebeurde nu al op groepsniveau, maar we willen dit binnenkort ook doorvoeren op het niveau van de business units. Hoe meer awareness over de kosten, hoe beter.”

Uitmundendheid door verandering

Zelfs in een bedrijf met een relatief platte structuur als Sarens is de transformatie van het finance departement tot een geïntegreerd business partner heel wat moeilijker dan het op papier lijkt. **Het financiële team heeft echter op korte termijn haar schouders onder de vermelde initiatieven gezet, met mooie resultaten in de cijfers** en, misschien nog belangrijker, **een groeiende bewustwording van de cijfers** en het gevoel dat de veranderingen business as usual zijn, ook bij de non-financials en op micro-niveau.

Nieuwe CFO Alexandra Lambrecht is trots op haar team: “Als ik kijk naar wat het team sinds een jaar en een half allemaal gepresteerd en verwezenlijkt heeft, dan ben ik toch wel best trots op hen. De omstandigheden om zulke zaken op korte termijn te realiseren waren niet altijd makkelijk, maar iedereen heeft een **positieve can do-houding, kennis wordt gedeeld en we ondersteunen elkaar**. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor succes, en het zorgt ook voor een fijne sfeer om in te werken.”

‘Een iets pessimistischere toekomstvisie zou ervoor zorgen dat in zeepbelgevoelige sectoren zoals technologie, immobiëlen en het bank- en verzekeringswezen minder absurde risico’s worden genomen.’ Dat zegt filosoof en communicatiespecialist Frank D’hanis.

Toen Facebook in 2009 zijn befaamde duimpje om een bericht te liken introduceerde, klonk bijna onmiddellijk de vraag naar een *dislike-button*. Maar dat verlangen naar een donkere noot in de digitale partituur van het socialemedianetwerk strookte niet met de interne filosofie van Facebook, dat zichzelf zag als een optimistisch, positief en gemeenschapsgericht bedrijf.

Uiteindelijk kwam pas in 2016 een antwoord op de expliciete vraag naar de acceptatie van meer negatieve gevoelens, met een scala aan knoppen voor emoties. Dat deed de dalende interactieratio’s enorm de hoogte in schieten. Een echte afkeuringsknop bleef evenwel uit. Je kan nu weliswaar ‘boos’ of ‘verdrietig’ zijn, maar het past nog altijd in hun positieve ideologie: samen dezelfde mening hebben en emoties delen, akkoord gaan met het verhaal van je onlinevriend en passend reageren.

Facebook legt dan ook de nadruk op positieve emoties: denk maar aan de posts waarin de natuur, (huis)dieren of het succesverhaal van de lokale held centraal staan. Kritische, negatieve of pessimistische verhalen zijn minder interessant. Zelfs in de diepste duisternis moet hoop liggen, want daar liggen de clicks en dus de winsten.

TABOE

Het voorbeeld van Facebook illustreert een algemener punt uit de bedrijfswereld van vandaag: pessimisme is een absoluut taboe. Vanuit het oogpunt van ondernemerschap hoeft dat ook niet te verwonderen. Hoewel er voor Belgische starters redelijk goede overlevingskansen zijn (ongeveer 7 op de 10 komen ongeschonden door de eerste vijf jaar), moet je als jonge ondernemer heel wat struikelblokken overwinnen. Het is daarbij een enorm voordeel als je optimistisch ingesteld bent en als het ware een beetje blind bent voor de loodzware onvermijdelijkheid van de vergankelijkheid en wisselvalligheid van alle succes.

IS PESSIMISME ECHT ZO BEZWAARLIJK VOOR PROFESSIONELE PRESTATIES?

Maar niet iedereen is een ondernemer en niet iedereen is een optimist, en helaas worden pessimisten ook tijdens sollicitatieprocedures benadeeld. Beeld je eens in dat je voor een of andere baan tijdens een sollicitatiegesprek zou zeggen dat je laaggespannen verwachtingen hebt van wat je in het eerste jaar kan bereiken. Of dat je denkt dat de kans dat de baan een goede match biedt met jouw talenten minimaal is. Of dat je je best zal doen, maar dat de groeipiek van het bedrijf volgens jou al bereikt lijkt en dat de toekomst niet mooi oogt.

RISICO'S

Er is niemand die serieus overweegt zulke dingen te zeggen tijdens sollicitatiegesprekken. Maar hoe komt dat? Is pessimisme echt zo bezwaarlijk voor professionele prestaties?

Jes Staley, de CEO van de Britse wereldwijde financiële dienstverlener Barclays, [zei onlangs nog](#) dat het optimisme over de globale economie van de jongste tijd hem akelig veel deed denken aan de mentaliteit in 2006, net voor haast de hele economie als een flanpudding in elkaar zakte.

HET OPTIMISTISCHE DOGMA VAN DE ONEINDIGE GROEI EN DE LINEAIRE VOORUITGANG VAN DE BESCHAVING IS OOK OM ECOLOGISCHE REDENEN WEINIG HOUDBAAR

Een iets pessimistischere toekomstvisie zou ervoor zorgen dat in zeepbelgevoelige sectoren zoals technologie, immobiëlen en het bank- en verzekeringswezen minder absurde risico’s worden genomen. Het optimistische

dogma van de oneindige groei en de lineaire vooruitgang van de (vooral westerse) beschaving is ook om ecologische redenen weinig houdbaar: op enkele hardnekkige ontkenneren na, is het intussen voor iedereen duidelijk dat de poolkappen aan het smelten zijn, en dat de wereld op de rand van een milieucatastrofe staat.

STILSTAAN EN NIETSDOEN

Er is nog een andere, meer existentiële, reden om pessimisten wat hoger in te schatten: het ons overal omringende positivisme, en het daarbij horende klik- en consumptiegedrag maken ons helemaal gek, met burn-outs en depressies tot gevolg. De Koreaans-Duitse filosoof Byung-Chul Han spreekt zelfs over de terreur van de positivisme en de burn-outsamenleving. We zijn op een punt gekomen waar de weigering, het stilstaan en nietsdoen uit het oude ideaal van het nadenkende leven, volslagen onmogelijk is geworden.

NIEMAND HOUDT HET WAANZINNIGE TEMPO VOL, NIEMAND KAN DE VROLIJKE ENERGIE DIE ER VAN ONS GEËIST WORDT DE HELE TIJD OPBRENGEN.

Willens nillens nemen we de hele tijd deel aan allerlei zaken, waarbij we nauwelijks nog de tijd hebben om ze even op een afstand te bekijken. Een andere pessimistische Duitse filosoof, Peter Sloterdijk, noemde dat in de jaren tachtig al kinetisme, een diep verslaafd zijn aan mobiliseren en aan de dingen doen bewegen. Niemand houdt het waanzinnige tempo vol, niemand kan de vrolijke energie die er van ons geëist wordt de hele tijd opbrengen.

Een pessimist heeft van meet af aan de nodige argwaan, en heeft het onvermijdelijke, pijnlijke naspel van het succes altijd in de gaten: na de klim naar de top komt de val in de diepte. De pessimist weet dat we hier allemaal zijn om hoogstens een korte bloeitijd door te maken, ziek te worden en dood te gaan: in essentie is iedereen een verliezer. Die gedachten zijn zeker duister, maar vormen wel een tegengif voor een op hol geslagen optimisme.

De pessimist is een bescheiden wezen. In deze door toekomstige rampen bedreigde wereld is dat een bruikbare eigenschap. Niet enkel omdat ze leidt tot voorzichtigheid, maar ook omdat ze leidt tot het besef dat geluk fragiel en vergankelijk is. Wie dat beseft, schat gelukkige momenten veel beter naar waarde dan wie zich voortdurend laat leiden door de drang om verhalen te *liken*.

Dessertje: creatief schrijven

Rol: auteur



GEWOON LOSLATEN

Elke middag sluit je de winkel voor een uurtje en kruip je in je zilverkleurige Mercedes om me op te gaan halen voor de schoolpoort. Je zet nooit de motor af en je blijft in de draaiende auto op het voetpad zitten. Ik kruip met mijn zus op de achterbank en ik begin met mijn dagelijkse observatie van je. Ik denk nooit na over wat liefde voor jou betekent, dat komt pas veel later, maar er vallen me wel allerlei dingen op. Je vraagt niet hoe het gaat, je trekt hard op in de richting van ons huis, en ik zie in de spiegel dat je de hele tien minuten van de rit niet lacht, alsof een blik van positieve emotie geven iets ontzettend duurs is, iets waarmee je beter heel erg spaarzaam omgaat.

Je bent de sterkste man die ik ken, sterker dan de sportleerkracht die me als laatste in de turnrij plaatst omdat ik astma heb en sterker dan de schoolbullebak die me mijn luchtwegenproblemen ondanks nooit kan inhalen als hij me probeert te slaan. Ik zit op de achterbank en ik probeer je na te doen, ik houd mijn gelaat de hele tijd in een norse, onbuigzame plooi. Soms wens ik dat ik altijd boos kan zijn, vanbinnen en vanbuiten, want boos zijn lijkt me veel sterker en stoerder dan verdrietig, en het lijkt me ook makkelijker. Het zal wel kloppen dat kinderen een soort van wijsheid hebben die volwassenen verloren hebben, maar ik denk soms hele domme dingen, desalniettemin.

Houden van iemand dat is: solide aanwezig zijn, als een halfvastgeroeste kraan die nooit stopt met druppelen. Haat is afwezigheid en onvoorspelbaarheid.

Ik zit in bed met mijn zoontje, of beter ik probeer nog wat te slapen terwijl hij naar een projectorscherm met ochtendcartoons kijkt. We logeren bij vrienden en hij geniet van deze unieke kans om vanuit bed naar een stel pratende honden in hulpverleningsvoertuigen te kijken. Achter ons zoemt de machine die de lichtstralen op het scherm werpt en als ik mijn ogen sluit lijkt het alsof ik met hem vlakbij een waterval in een tropisch land lig. Hij ruikt nog net zoals toen hij een baby was: een zoetige geur gecombineerd met een onmiskenbaar maar niet dominant aroma van gistende kaas. Misschien moet ik hem vaker onder de douche sleuren. Zijn buikje wipt heftig op en neer want hij is weer verkouden en hij heeft mijn gevoelige luchtwegen geërfd. Mijn arm ligt om hem heen en hoewel hij mijn vaderlijke affectie niet reciprocereert kan ik aan kleine fysieke signalen merken dat hij mijn nabijheid aangenaam vindt. Ik kan me niet herinneren dat ik met mijn vader ooit zo'n innige, intieme knuffels heb meegemaakt. Misschien ben ik het ook gewoon vergeten, het geheugen maakt na de feiten overal haar eigen versie van.

Een aantal jongens hebben me op de grond gestampt en geslagen en geschopt na een sporttraining. We zitten op de piek van de gabberperiode in het midden van de jaren negentig en één van de kaalgeschoren schoffies die me nog een drie- viertal keer in de ribben schopt terwijl ik al op de grond lig heeft duidelijk één of andere combinatie van speed en een andere drug genomen. Een bol noemden we zoiets, omdat het eruit zag als een bolvormig snoepje. Bij gabbers moet je niet zijn voor diepzinnige poëtische metaforen. Ik schraap mezelf bij elkaar en ik strompel met mijn kapotte fiets naar huis. Mijn moeder aanhoort mijn verhaal en gaat het aan mijn vader vertellen die in zijn werkplaats zit te werken. Een aantal minuten later trekt je me stampend en briesend mee en na een korte rit in de zilverkleurige kogel betreden we de cafetaria van de sporthal, die de naam De Veerman draagt, naar een verhaal van de buiten Hamme zo goed als vergeten collaboratieschrijver Filip De Pillecyn. "Was het deze?", vraag je, maar je luistert niet naar mijn antwoord, een willekeurige jongen krijgt direct je vlakke hand in zijn gezicht. Hij begint bijna te huilen, en de andere jongelui staan met een mengeling van afschuw en bewondering te kijken. De barman is een vriend van je en hij laat je maar gedijen. Zoveel daadkracht kan ik alleen maar bewonderen. Het lijkt alsof ik met jou op een boot ben gekropen al die jaren geleden en dat we die avond eindelijk de oever bereiken. De kwaadheid verlaat me mijn hele jonge leven nooit meer, of het moet zijn dat de droefheid me volledig overneemt. Een paar maanden later vragen ze zich op school af wat me toch bezielde heeft toen ik een lieve, stille jongen in een opwelling met zijn hoofd tegen de muur sloeg, met een ziekenhuisopname als gevolg. Ik hoopte dat de boosheid door deze extreme toegeving aan het geweld zou stoppen, maar het maakte haar alleen maar erger. Zowat een decennium later kom ik de jongen met het gat in het hoofd tegen in een nachtclub in Gent. Ik ben stomdronken en voel me op dat moment al een hele tijd meer verloren dan ik ooit ben geweest, vechtend tegen allerlei onzichtbare spoken en opkomende angsten, nog steeds in de greep van een allesverterende kwaadheid op alles en iedereen, maar ik ben op één of andere manier toch in staat om me tegen hem te verontschuldigen. Ik deed het vast met één of ander genant diminutief gebaar, terwijl de R&B-DJ de hits van Shaggy de van hormonen zinderende ruimte binnensproeide, maar het leek voor ons beiden toch een significant moment. Plots weten dat je leed wordt gedeeld; er is geen waardevoller inzicht.

Hij zit op mijn schoot op de bomvolle vervangbus van Brugge naar Oostende. We zitten dus met zijn vijven op vier stoelen, links voor me zit een Chinese toerist die jarenlang gespaard heeft voor zijn reis naar Europa en nu met een mix van teleurstelling en gelukzaligheid naar het polderland vol lelijke industrie zit te staren, recht voor me zit een zwaar opgemaakte dertiger met een gigantische zwarte faux lederen bagagekist en naast me zit een stoicijs arbeiderstype van onherkenbare afkomst zo goed als hij kan de slome glimlach van de Aziaat die hem binnen de bus achtervolgt te negeren. Ik heb mijn armen om zijn kleine kleuterlijfje heen geslagen en hij aait mijn hand een beetje, meer uit zenuwachtigheid dan als bewuste affectieve handeling. Het is warm binnen en na een vijftiental minuten die we collectief in het soort van gespannen stilte doorbrengen die ik alleen nog maar op lijnbussen heb mogen meemaken roept hij voor iedereen zo luid hij kan dat ik hem niet meer mag vasthouden. Ik vraag hem wat hij dan wil, of hij soms recht wil staan naast het stoeltje. “Gewoon loslaten”, zegt hij. Hij is wijs voorbij zijn jaren, niet zo’n idioot kind met domme gedachten zoals ik er één was. Ik slik een hete brok slijm in mijn keel door en ik probeer om hem zo goed als ik kan op mijn schoot te houden zonder dat hij er helemaal afrolt door de bewegingen van de af en toe heftig schokkende bus.

Als we wat later het station uitstappen zeg ik hem dat hij me alleen een hand hoeft te geven als we oversteken, dat hij op het voetpad gewoon vrij mag losrennen. “Nee, ik wil een hand geven”, zegt hij. Dus dat doen we.