

# HET GROTE JAARLIJKSE ONDERZOEK NAAR **DE ENERGIE** VAN WERKEND NEDERLAND 2018

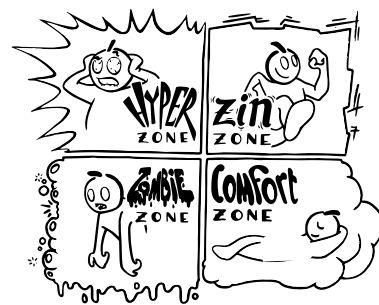


## **ECONOMIE PIEKT, WERKNEMERS IN EEN DAL**

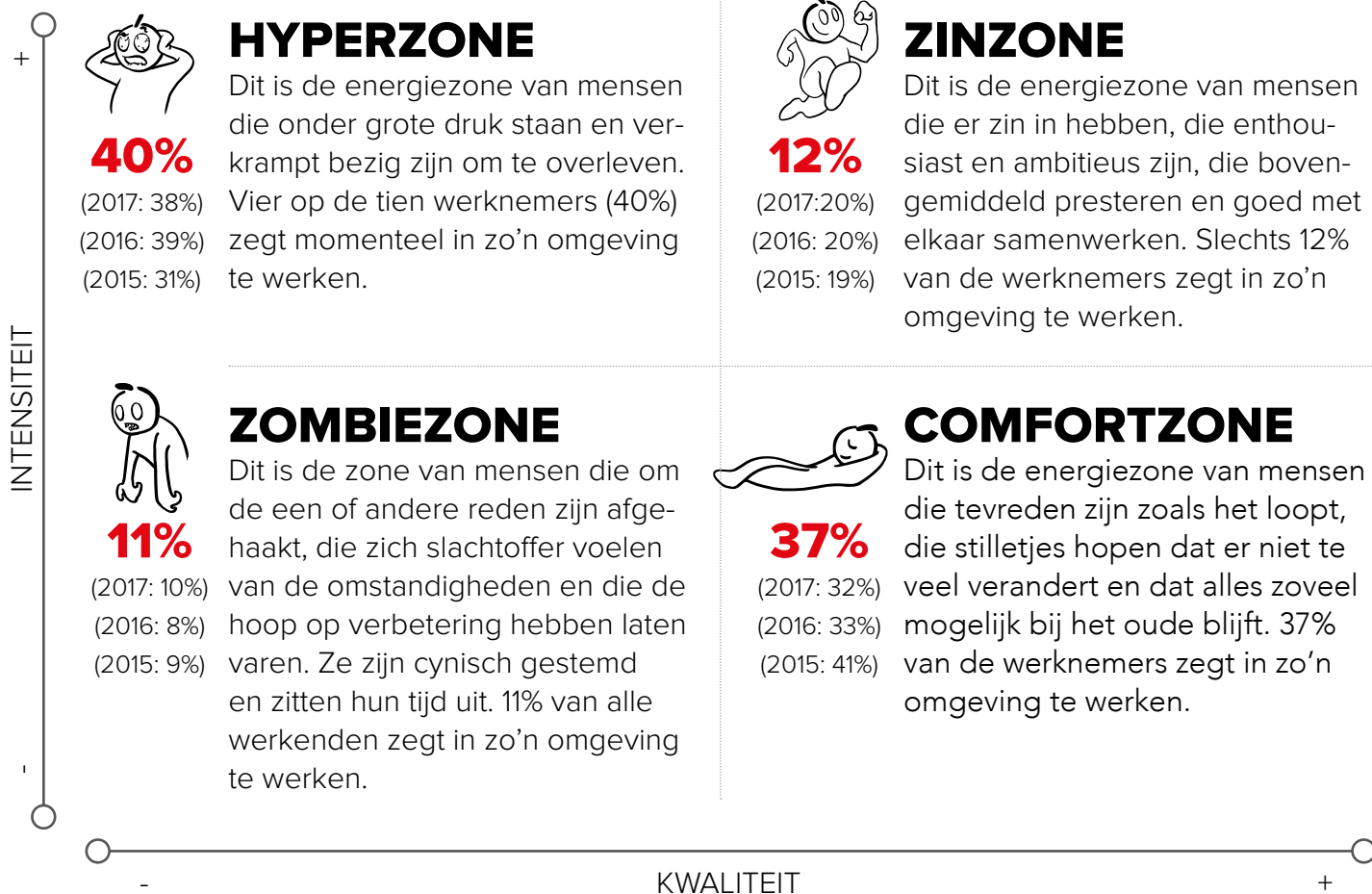
Het gaat ons momenteel economisch voor de wind, als we het nieuws mogen geloven. Als je echter kijkt hoe werknemers in hun vel zitten, ziet het beeld er heel anders uit. Dan blijkt dat net iets meer dan één op de tien werknemers (12%) enthousiast en met volle energie aan de slag is. De rest is verkramppt bezig (40%) of werkt op de automatische piloot (37%). Ruim een op de tien werknemers (11%) zegt zelfs volledig te zijn afgehaakt.

Dit zijn de resultaten van jaarlijks onderzoek onder meer dan 5.000 werknemers naar de energie van werkend Nederland. Het beeld dat naar voren komt is treurig en veelzeggend tegelijk. De economie bloeit, maar werkend Nederland is in mineur. Nog nooit eerder is er zoveel energie op de werkvloer gelekt. De voornaamste boosdoeners: we zitten minder goed in ons vel, we laten ons teveel afleiden en we besteden veel te weinig aandacht aan het meten en bespreken van resultaten. Het gevolg: we presteren veel minder goed dan zou kunnen.

# HET ENERGIEPEIL VAN WERKEND NEDERLAND: ENERGIEZONES



Energie is de brandstof om te presteren. Het is de kracht waarmee je jezelf en anderen in beweging brengt om gewenste prestaties te realiseren. Die kracht kan enerzijds groot of klein zijn (we spreken dan over de 'intensiteit' van energie) en anderzijds positief of negatief (we hebben het dan over de 'kwaliteit' van energie). Als je de twee dimensies op elkaar betreft, krijg je een matrix met vier zones. De procentuele verdeling van de zones geeft een algemeen beeld van het energiepeil van werkend Nederland (in grote letters en vet afgedrukt de percentages van dit jaar, in kleine letters daaronder de percentages van voorgaande jaren).

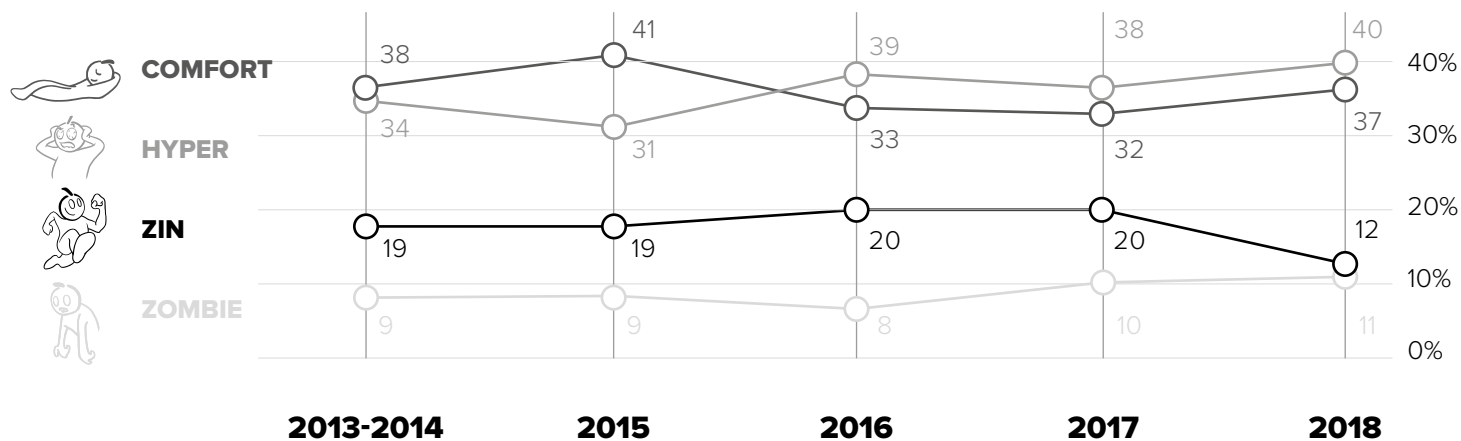


Aan het figuur hieronder kunnen wij aflezen dat de **zinzone** (werknemers die positief gestemd zijn én hoge energie hebben) bijna is gehalveerd. De **hyperzone** (werknemers met veel energie die negatief in hun vel zitten) en met name ook de **comfortzone** (werknemers die op de automatische piloot werken) zijn daarentegen gegroeid. Verderop in dit whitepaper zullen we nog wat dieper ingaan op de implicaties hiervan.

## "Hyperzone domineert, zinzone gehalveerd"

### ONTWIKKELING ZONES IN 5 JAAR

Als we de trendmatige ontwikkeling van het energieniveau over een periode van 5 jaar bekijken, dan kunnen we constateren dat de halvering van de zinzone iets van dit moment is. Ook zien we dat de hyperzone van gestreste mensen door de jaren heen groeit en dat de comfortzone na enige jaren te zijn gekrompen momenteel weer groeit. Ook is een groei van het aantal door wat voor reden dan ook afgehaakte werknemers zichtbaar.



## STEMMEN UIT PRAKTIJK EN WETENSCHAP

Wat zeggen deskundigen uit praktijk en wetenschap hierover? Herkennen zij zich in het zojuist geschetste beeld? En kunnen zij daarvoor mogelijke verklaringen voor geven? We vroegen het aan verschillende experts.

### **JEROEN DRIESSEN (CEO DRIESSEN GROEP):**

“De verdeling in zones is herkenbaar. Bij een economie die fors aantrekt en krapte op de arbeidsmarkt zijn bedrijven en organisaties al gauw overvraagd. Tel daarbij de vele programma’s om kosten te reduceren op en je ziet dat werknemers onder druk komen te staan”.

### **DIVERSE HR-MANAGERS IN PROFIT EN PUBLIEKE SECTOR:**

“Herkenbaar beeld. Door de economische opleving is het veel hollen en weinig stilstaan. Bovendien leidt het positieve economische klimaat ertoe dat werknemers hun kans grijpen om van baan te wisselen. Ongeveer de helft van het personeel is momenteel bezig, al dan niet actief, met het zoeken naar een nieuwe baan. Dat dempt de animo voor het huidige werk. Het is net als met een nieuwe auto: zodra die besteld is, dan wordt de oude auto automatisch als minder aantrekkelijk ervaren”.

### **DE VLAAMSE NEUROPSYCHOLOGE ELKE GERAERTS (BETTER MINDS AT WORK)**

‘Dat werknemers minder blij zijn op hun werk is goed te begrijpen. Nu het economisch beter gaat, richten steeds meer bedrijven zich op de realisatie van digitale veranderingen. Het werk verandert hierdoor fundamenteel. Mensen komen onder druk te staan omdat dingen anders moeten. Bovendien is vaak onduidelijk wat er precies van hen wordt verwacht en wat de toekomst zal brengen”.



# BLIK ONDER DE MOTORKAP: ENERGIEBRONNEN

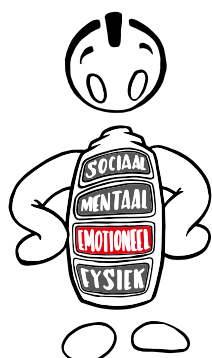
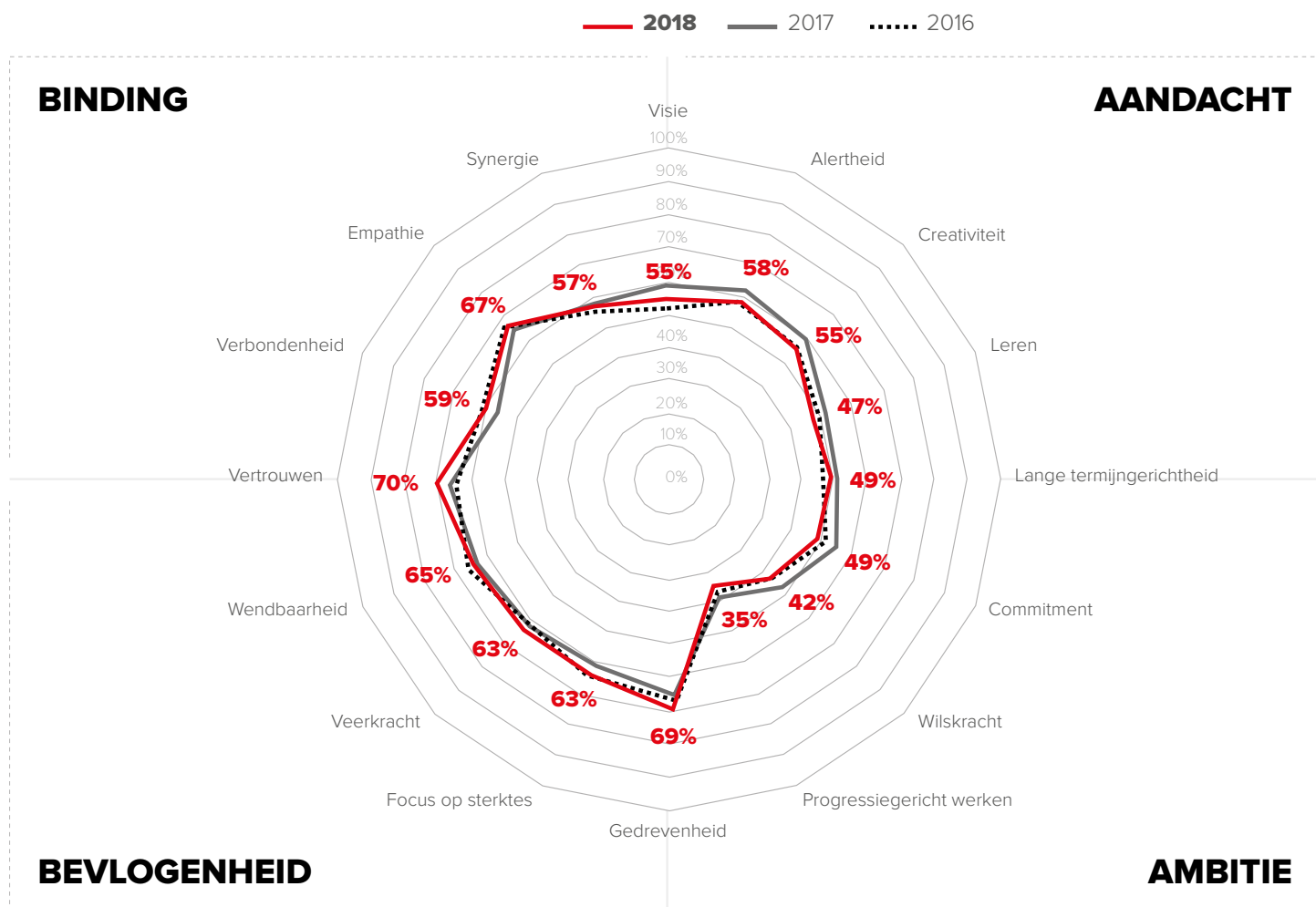


We hebben nu weliswaar inzicht in het algemene energieniveau van werkend Nederland, maar we hebben nog geen antwoord op de vraag waar werknemers hun energie vandaan halen en waar energie lekt. Om daarin inzicht te krijgen, werpen wij een blik onder de motorkap. Wij kijken daarbij naar vier bronnen van energie: mentale, sociale, emotionele en fysieke energie.

## **MENTALE EN SOCIALE ENERGIE**

Mentale energiebronnen hebben betrekking op de aandacht die wij hebben voor prikkels en gebeurtenissen in de omgeving, voor de mate waarin wij in staat zijn om op ambities te focussen en voor de mate waarin wij bevolegd aan het werk zijn. Sociale energiebronnen hebben te maken met de mate van binding en de vraag in hoeverre we tot goede samenwerking met anderen in staat zijn.

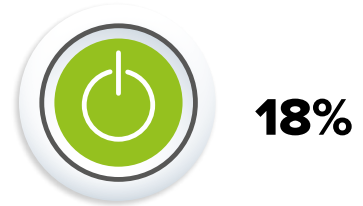
De resultaten met betrekking tot mentale en sociale energiebronnen zijn samengevat in de het onderstaande spinnendiagram:



## EMOTIONELE ENERGIEBRON

Emoties zijn een belangrijke, maar dikwijls onderschatte energiebron. Wie goed in haar of zijn vel zit, kan veranderingen beter aan en kan ook meer presteren. We meten emotionele energie aan de hand van drie ‘knoppen’ waarover ieder mens beschikt: de groene knop staat voor positieve emoties (‘blij’), de blauwe knop staat voor neutrale emoties (‘automatische piloot’) en de rode knop staat voor negatieve emoties (‘boos’).

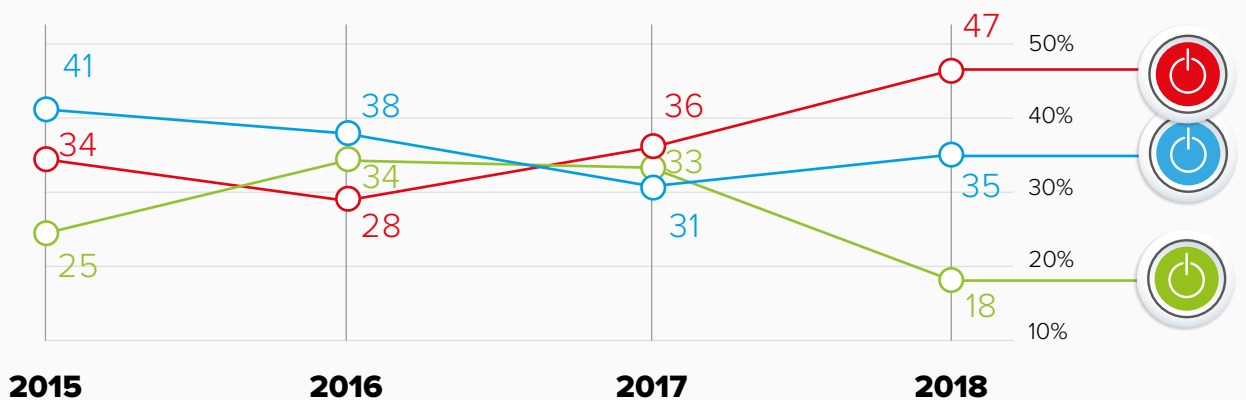
De procentuele verdeling tussen ‘emotionele knoppen’ er voor wat betreft Nederlandse werknemers ziet er als volgt uit:



Uit de verdeling kunnen wij opmaken dat er onder werknemers heel wat chagrijn zit. Bijna de helft is in mineur. We zouden kunnen zeggen dat meer dan de helft er positiever in staat, maar zo eenvoudig werkt het niet. Het effect van negatieve emoties (‘rode knop’) is namelijk driemaal sterker dan dat van positieve emoties (‘groene knop’). Om te weten hoe de ‘gevoelstemperatuur’ van emoties op de werkvloer voelt, vermenigvuldigt je die 47% dus met drie...



Aan de vergelijking met de scores van de afgelopen jaren kunnen we zien hoezeer positieve emoties hebben plaatsgemaakt voor negatieve:



De belangrijkste reden van de spectaculaire daling van positieve en de toename van negatieve energie? De belangrijkste oorzaak ligt op het gebrek aan autonomie dat werknemers ervaren, zo zien we als we nog dieper onder de motorkap kijken. Want hoewel er veel over zelfsturing wordt gepraat, is het gevoel van werknemers toch wel heel anders: zij zijn van mening dat er nogal wat zaken en veranderingen over hen worden uitgestort, zonder dat zij daar invloed op hebben.

## STEMMEN UIT PRAKTIJK EN WETENSCHAP

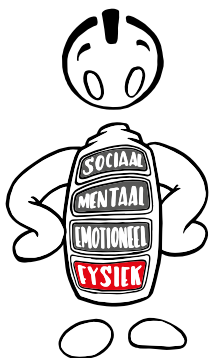
### HOGLERAAR TINKA VAN VUUREN (OPEN UNIVERSITEIT EN LOYALIS):

“De negatieve stemming en energie onder werknemers die massaal op zoek zijn naar een andere baan is psychologisch goed verklaarbaar. Het zoeken naar iets nieuws gaat niet alleen met positieve verwachtingen, maar ook met negatieve spanning gepaard. Psychologen spreken in dit laatste verband van ‘cognitieve dissonantie’. Om deze te reduceren, ga je onbewust je bestaande baan in een negatiever daglicht stellen”.

“Dat autonomie een belangrijk bron van energieverlies is, verbaast me niets. Enerzijds heeft dit te maken met de flexibilisering van arbeid: losse contracten leiden nu eenmaal tot minder gevoel van autonomie. Anderzijds betekent zelfsturing in de praktijk vaak dat je weliswaar je manager kwijtraakt, maar dat je daarvoor in de plaats van alles met teamleden moet afstemmen. Men kiest dan wel voor gedeeld leiderschap, maar vaak is er onvoldoende sprake van zelfleiderschap. Het gevolg: men ervaart minder autonomie”.

### MARIT VERWEIJ (TEAMLEIDER VERPLEEGAFDELING NEUROLOGIE, OLVG):

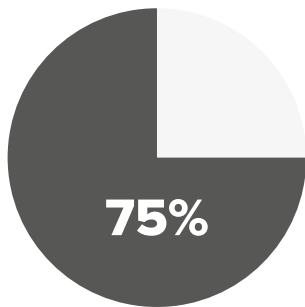
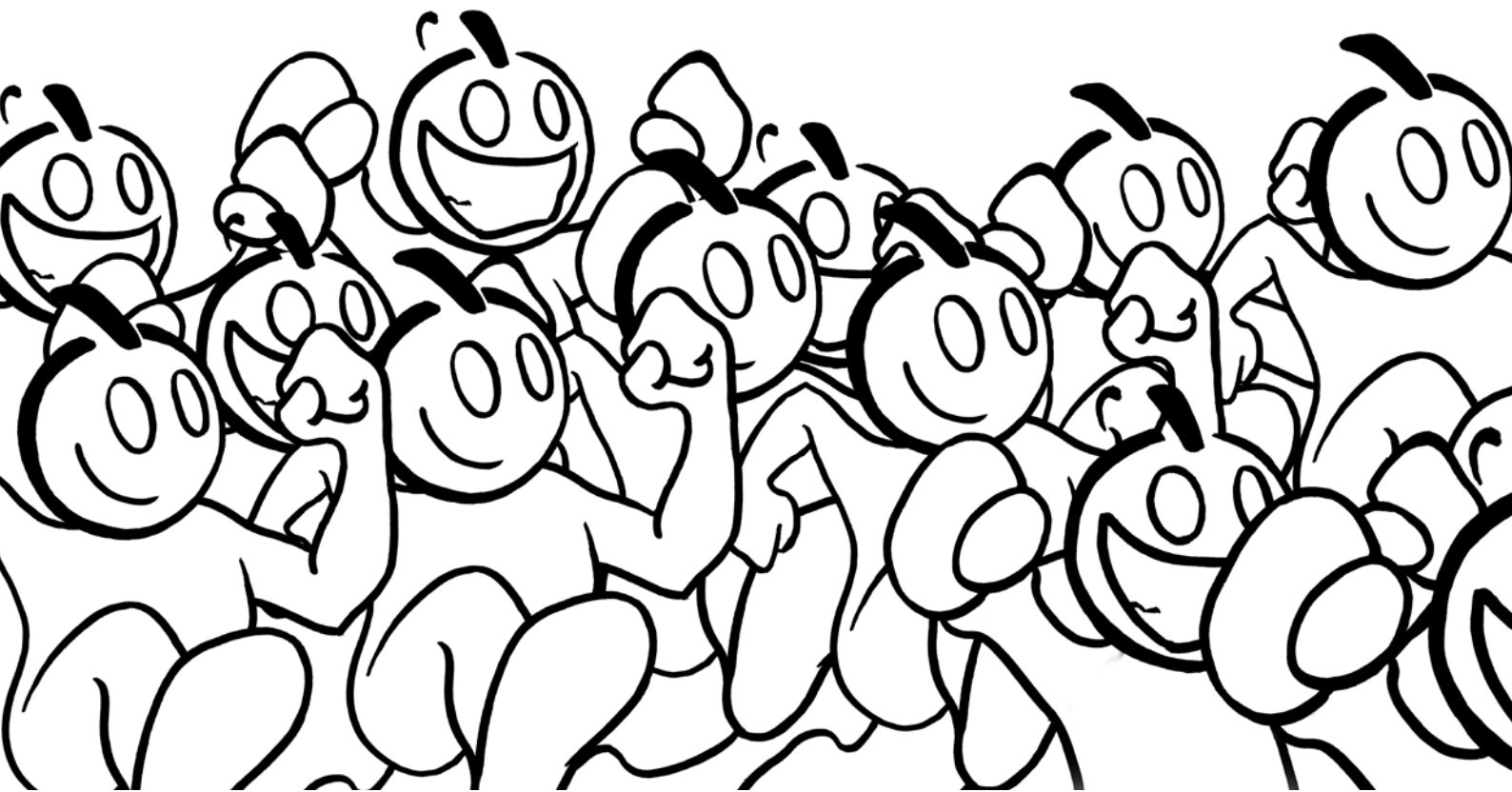
“Om positief en enthousiast te zijn, moet je enkele keren per dag de knop kunnen omzetten. Er zijn allerlei zaken waardoor je in het rood duikt: overbodige administratieve handelingen, pittige gesprekken, onvoldoende samenwerking of afstemming. Wat wij doen, is ons steeds weer opnieuw de vraag stellen wat nu het beste is voor de patiënt. Dat zorgt voor enthousiasme en focus”.



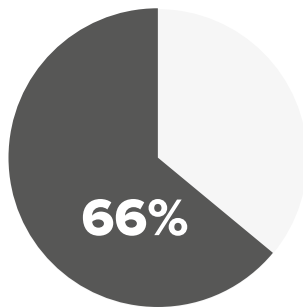
### FYSIEKE ENERGIEBRON

Als we het over energie hebben, gaat het vaak over fysieke energie. Hoe gezond eten wij? Hoeveel bewegen wij? Hoe lang slapen wij? Hoe fit voelen wij ons. Hoewel onze fysieke gezondheid een belangrijke bron van energie vormt, moeten wij de betekenis ervan niet overdrijven. Vaak gebeurt dat wel en denken wij dat gezonde voeding in de kantine of een abonnement op de sportschool genoeg zijn om energiever in het leven te staan. Zo eenvoudig is het echter niet. Fysieke energie – ook wel aangeduid als ‘vitaliteit’ – is weliswaar een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde om energiek te presteren. Lichamelijke fitheid is een randvoorwaarde om aan de start te verschijnen. Om de wedstrijd vervolgens ook te winnen moet je mentale, sociale en emotionele energiebronnen aanboren.

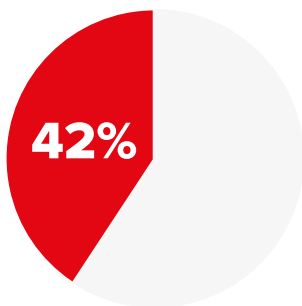




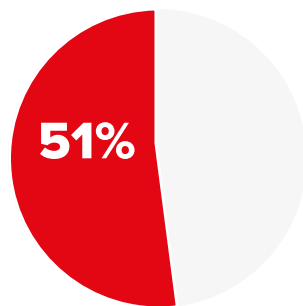
- weinig drinken
- niet roken
- met voldoende energie naar het werk



- gezond eten



- regelmatig sporten



- te hard werken

Hoe is de gesteldheid met de fysieke energie Nederlandse werknemers? Afgaande op een aantal kritische indicatoren, lijkt de fysieke gesteld aardig in orde te zijn. Ruim driekwart van de ondervraagden geeft aan weinig te drinken, ook niet te roken en met voldoende energie naar het werk te gaan. Meer dan twee derde van de ondervraagden geeft aan gezond te eten. Je vervelen of je werk saai vinden, is er voor vier op de vijf werknemers niet bij.

Enige probleempunten: bewegen (slechts 42% geeft aan regelmatig te sporten) en veel te hard werken (51% zegt dat te doen).

# INZOOMEN OP BRANCHES




Als we inzoomen op verschillende branches dan zien wij met name in twee branches spectaculaire dalingen. In de installatiebranche daalde de zinzone van 35% naar 13%. In Zorg & Welzijn was sprake van een bijna even grote achteruitgang: van 32% naar 13%.


## ZIJN ER OOK BRANCHES WAAR HET WÉL GOED GAAT?

Niet echt. Bouw (19%), Groothandel (15%) en Overheid (15%) zijn dit jaar weliswaar de best scorende branches. Dat komt niet zozeer omdat men in deze branches energiever zuiniger is geworden, maar eerder te maken met het feit dat het (op zich niet erg hoge energiepeil) redelijk constant is gebleven. Als echter iedereen qua energiepeil daalt, blijken de achterblijvers van gisteren ineens de 'winnaars' van vandaag te zijn.

## WAT ZIJN DE MINST ENERGIEKE BRANCHES VAN DIT MOMENT?

De financiële dienstverlening staat al jaren laag op de ranglijst genoteerd, maar daalt dit jaar nog verder. Slechts 9% heeft het in deze sector helemaal naar de zin. Maar liefst 42% van de werknemers doet niet meer dan nodig is en wacht af op wat komen gaat. Retail en ICT laten vergelijkbaar lage cijfers zien, waarbij met name opvalt dat bijna een op de vijf werknemers (19%) in de ICT aangeeft zich qua energiepeil in de zombiezone te bevinden.

2018	(2017)	MEEST ENERGIEK	
1	(11)	Bouw	19%
2	(7)	Groothandel	15%
2	(10)	Overheid	15%

2018	(2017)	MINST ENERGIEK	
10	(5)	Financiële dienstverlening	9%
11	(6)	ICT	8%
12	(12)	Retail	8%

## **ONDERWIJS KRABBELT OP, ZORG IN GLIJDENDE VAART NEERWAARTS**

Bij de meting van 2017 constateerden wij dat het in het onderwijs qua energie de verkeerde kant uitging. Het dieptepunt lijkt inmiddels voorbij, de animo begint weer terug te komen en sommige deelsectoren als het MBO doen het zelfs verrassend goed. Daar staat tegenover dat de situatie in universiteiten momenteel zorgelijk is. Dat laatste geldt in nóg hogere mate voor de zorg: daar is het aantal energielekken als gevolg van onvrede en druk hoger dan ooit.

## **STEMMEN UIT PRAKTIJK EN WETENSCHAP**

### **HANS NIEUWENHUIS (INTIGRIS), INNOVATIEF ONDERNEMER IN DE ICT-SECTOR**

“De ICT-sector draait op volle toeren. Veel klanten voeren momenteel een verregaande digitaliseringsslag door die tot betere prestaties moet leiden in een hyperconcurrerende markt. Wij sturen bewust op energie omdat we met onze mensen zowel de volgende piek aan willen kunnen als ook het huidige momentum willen benutten.”

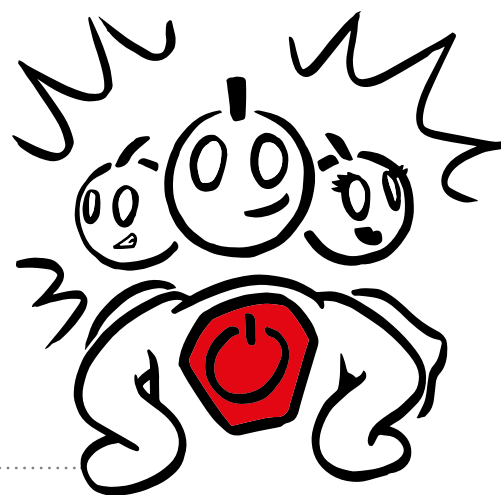
### **PATRICK EPPINK (TURNER), EXPERT FINANCIËLE SECTOR**

“Voor veel mensen op de werkvloer is de afstand tussen wat zij dagelijks doen en het financiële resultaat van hun organisatie enorm uit elkaar gegroeid. Dat leidt ertoe dat je je afvraagt waar je het voor doet. Tegelijkertijd vinden mensen het te spannend om de overstap te wagen.”

## **MEER WETEN OVER EEN SPECIFIEKE SECTOR?**

Dit is uiteraard slechts een summiere weergave van de bevindingen in uiteenlopende branches. Wil je een deelrapport van een van de branches ontvangen en weten hoe de situatie er uitgesplitst naar deelsectoren uitziet, neem dan contact met ons op via de website ([www.energyfinder.nl/sectoren](http://www.energyfinder.nl/sectoren)) of email ([info@energyfinder.nl](mailto:info@energyfinder.nl)) en ontvang een gratis deelrapport.

# ENERGIE VAN GENERATIES



Nog een ander opmerkelijk punt: van oudere werknemers wordt vaak gezegd dat ze uitgeblust zijn en niet meer met de tijd meekomen. Jongere werknemers worden daarentegen steevast als ‘fris’ en ‘energiek’ omschreven. Dit cliché blijkt niet te kloppen.

Oudere werknemers blijken het qua energie beter te doen dan jongeren. Met name de **leeftijdsgroep van 23 – 31 jaar** (ook wel Generatie Y genoemd) springt er in negatieve zin uit: maar 5% bevindt zich in de zinzone en een bijna drie keer zo hoog percentage (13%) bevindt zich in de zombiezone. Deze leeftijdscategorie staat onder grote druk: bijna de helft (46%) bevindt zich in de hyperzone.

## STEMMEN UIT PRAKTIJK EN WETENSCHAP

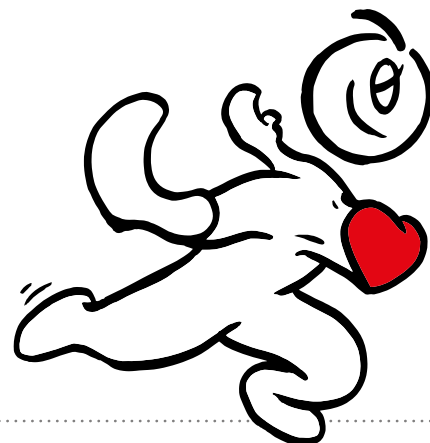
### DE VLAAMSE NEUROPSYCHOLOGE ELKE GERAERTS

“Veel organisaties zijn nog niet ingesteld op een nieuwe generatie die gewend is om net als in een videospel en op school instant feedback te krijgen en te voelen dat je vooruit gaat. De organisaties uit de 20e eeuw zijn ingesteld op controle en dat leidt tot frustraties bij deze generatie. Ze willen autonomie maar stuiten op controle. De generatie voor hen is gewend om zich aan te passen aan het systeem.”

### HANS VAN DER LOO, ONDERZOEKER ENERGYFINDER

“Dit roept de vraag op hoe organisaties zich beter kunnen aanpassen aan mensen en niet alleen omgekeerd. Het sturen op energie helpt daarbij. Je leest veel over zelfsturing maar als je mensen niet de ruimte geeft om te presteren dan blijft het bij woorden. Succesvolle teams binnen snel groeiende organisaties nemen de vrijheid en kunnen zich richten op hun werk.”

# ENERGIE EN LEIDERSCHAP



In hoeverre is leiderschap van invloed op de energie van werknemers? Deze vraag hebben we dit jaar voor het eerst gesteld. De ondervraagden konden kiezen uit vier stijlen van leiderschap: de daadkrachtige producent, de regelende controleur, de hulpvaardige mentor en de creatieve innovator.

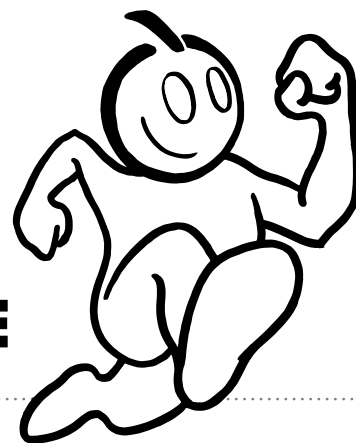
Met welke stijlen van leiderschap hebben werknemers het meest te maken? De stijl van **de regelende controleur** staat met stip op één: 44% van de werknemers zegt dat dit de stijl van haar of zijn leidinggevende is. De stijl van de **daadkrachtige producent** en die van de **hulpvaardige mentor** worden elk door 25% van de ondervraagden herkend. De stijl van de **creatieve innovator** blijkt in de praktijk nauwelijks een rol van betekenis te spelen (6%).

	DAGELIJKSE PRAKTIJK	GEWENSTE PRAKTIJK
Daadkrachtige producent	<b>25%</b>	<b>14%</b>
Regelende controleur	<b>44%</b>	<b>21%</b>
Hulpvaardige mentor	<b>25%</b>	<b>59%</b>
Creatieve innovator	<b>6%</b>	<b>6%</b>

Als we kijken naar de meest gewenste stijl van leiderschap ziet het beeld er plotseling heel anders uit. Creatieve innovators zijn ook dan niet erg in trek (6%). Maar een baas die zich als een hulpvaardige mentor gedraagt, dat is juist iets waar 59% van de werknemers naar uitkijkt. De regelende controleur daalt in dit gewenste beeld naar 21%. De conclusie: er blijkt een enorme mismatch te bestaan tussen de ervaren en de wenselijke stijl van leiderschap. Werknemers kijken uit naar leidinggevendenden die hen ondersteunen en helpen om te groeien, maar zij krijgen daarvoor bemoeizuchtige regelneven in de plaats.



# CONCLUSIES EN TIPS VOOR NIEUWE ENERGIE



## EEN GOED DRAAIENDE ECONOMIE IS GEEN GARANTIE VOOR ENERGIEKE MEDEWERKERS

Integendeel, druk om harder te werken en beter te presteren vertaalt zich in verkrampt gedrag en een negatieve sfeer. Dit is het algemene beeld dat we in alle branches en sectoren terugvinden.

## OORZAKEN VAN ENERGIE-VERLIES: GEBREK AAN ZELF-DISCIPLINE, WERKEN ZONDER SCOREBORD EN NEGATIEVE EMOTIES

De drie voornaamste energielekken op de werkvloer zijn:

- Onvoldoende zelfdiscipline om gestelde doelen te bereiken doordat de aandacht voortdurend wordt gekaapt door duizend-en-een afleidingen.
- Onvoldoende meten en bespreken van gemaakte voortgang. Nederlandse werknemers gedragen zich als een sportteam dat zonder scorebord speelt: het inzicht in de stand van zaken ontbreekt en men weet niet hoeveel tijd er nog beschikbaar is om de wedstrijd te winnen.
- Negatieve emoties voeren teveel de boventoon. Het ontbreekt werknemers (en uiteraard de organisaties waarin ze werken) aan de vaardigheid om de knop onder groeiende druk vanuit de omgeving op groen te zetten.

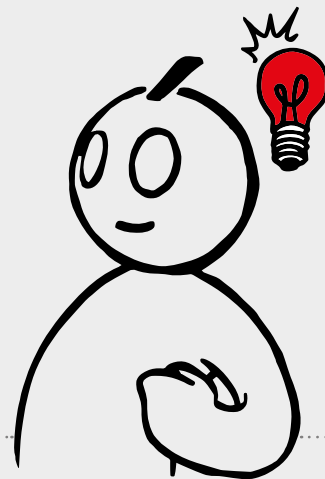
## POTENTIEEL VAN GENERATIE Y WORDT ONVOLDOENDE BENUT

Met name in de leeftijdscategorie van 23 – 31 jaar (onderdeel van de zogeheten ‘Generatie Y’) is het energieverlies bijzonder groot. Bijna de helft is verkrampt bezig. Slechts 1 op de 20 jongeren ontleent zin aan haar of zijn werk. Dit is niet alleen een groot probleem voor de betrokkenen zelf, maar ook voor organisaties die blijkbaar onvoldoende in staat zijn om het potentieel aan arbeidskracht aan te boren.

## BIJ HET TANKEN VAN NIEUWE ENERGIE ZIJN (VOORAL) WERKNEMERS EN TEAMS AAN ZET

De bestaande praktijk om werknemers met behulp van vitaliteitsprogramma’s te boosten, volstaat bij lange niet. Oorzaak nummer een: deze programma’s richten zich slechts op een dimensie van energie (namelijk de fysieke) en gaan voorbij aan het belang van mentale, sociale en emotionele energiebronnen. Oorzaak nummer twee: door het organisatie brede karakter van dergelijke programma’s wordt het eigenaarschap van werknemers en teams onvoldoende aangesproken. Meer energie is vooral een kwestie eigen regie. Het begint met echt willen op het niveau van de persoon en van het team.

# TIPS OM DIRECT MEE AAN DE SLAG TE GAAN



Heb je zelf of je team last van energieverlies? Ben je verkrampd bezig of zou je er juist een schepje bovenop willen doen? Dan kunnen we je een paar tips geven om bestaande energielekken te dichten en nieuwe energie te tanken:

## TIP 1: NEEM REGIE OVER EIGEN ENERGIE

Meer energie krijgen is een kwestie van willen en zelf aan de slag gaan. Uiteraard ondersteund door collega's uit je team. En gefaciliteerd door een energievriendelijke organisatieomgeving. Begin door te kijken in welke energiezone je bevindt. En wat de energiezone van je team is. Kijk vervolgens onder de motorkap en ga na waar je energie van krijgt en waar je energie lekt. Ga dan aan de slag met een of hooguit twee zeer gerichte interventies.

## TIP 2: WERK MET EEN DOEL VOOR OGEN

Laat je minder afleiden! Focus op doelen die jij wilt bereiken. Zorg wel dat het betekenisvolle doelen zijn, die je enthousiast maken. Concentreer je hier volledig op. Zonder je gedurende bepaalde (vooraf afgesproken) momenten af. Leg je mobiel uit het zicht. Kortom, zorg ervoor dat zelfdiscipline een kans maakt. Meet en bespreek je voortgang regelmatig met anderen. Het behalen van kleine successen (en het krijgen van complimenten daarvoor!) geeft de meeste energie.

## TIP 3: ZET DE KNOP STEEDS WEER OPNIEUW OP GROEN

Ons brein is geneigd om ofwel op de automatische piloot te koersen ('blauwe knop') ofwel om zich te richten op mogelijke bedreigingen in onze omgeving ('rode knop'). Positieve emoties ('groene knop') krijgen hierdoor relatief weinig aandacht. Zorg er actief voor dat dit wél gebeurt. Hoe? Door aandacht te geven aan je eigen emoties en die van anderen. Door erover te praten. En door meer aandacht te geven aan dingen die goed gaan en mensen die al positief gestemd zijn.

## TIP 4: DOEN, DOEN, DOEN!

Met positieve energie aan de slag gaan is geen kwestie van dikke plannen, oeverloze praatsessies of eenmalige acties. Het is eerder een kwestie van experimenteren en leren. Van doen, doen en blijven doen.

# **ENERGYFINDER, DÉ TOOL OM JE MENSEN EN TEAMS TE ACTIVEREN**

EnergyFinder is bedoeld om mensen, teams en organisatieafdelingen energieker, zelfstandiger en productiever te laten (samen)werken. Dit doen we via een activeringsworkshop waarin we de resultaten van de energiemeting van het team en van individuele teamleden bespreken. Op basis hiervan bepaalt iedereen vervolgens persoonlijke en teamgerichte interventies.

Naast de meting en de activeringsworkshop (van een dagdeel) hebben wij ook enkele unieke powerclasses ontwikkeld waarmee je versneld (binnen 24 uur!) een prestatiesprong kunt maken. En waarmee je dagelijks energieker én gelukkiger naar je werk gaat en weer huiswaarts keert!

**Voor meer informatie:**

**[www.energyfinder.nl](http://www.energyfinder.nl)**

## **CONTACT**

**PATRICK DAVIDSON**

T 06 26 54 07 35 | E [PATRICK@ENERGYFINDER.NL](mailto:PATRICK@ENERGYFINDER.NL)

**HANS VAN DER LOO**

T 06 52 53 71 15 | E [HANS@ENERGYFINDER.NL](mailto:HANS@ENERGYFINDER.NL)

**[WWW.ENERGYFINDER.NL](http://WWW.ENERGYFINDER.NL)**

**ENERGY**  *finder*