

UTRECHT

JAARGANG 34 | NUMMER 4 | SEPTEMBER 2018

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO UTRECHT



NIEUW KLOPPEND HART VAN HOTEL ERNST SILLEM HOEVE:

RESTAURANT REXDAELDER

**UTRECHT SCIENCE PARK:
GROOTSTE VAN NEDERLAND**

*Flexibel werken:
No more 9 to 5?*



CLIMATE PLANET KOMT NAAR NEDERLAND

In oktober staat er iets bijzonders te gebeuren! Deze rondreizende wereldbol van 20 meter hoog komt naar Utrecht. Het Jaarbeursplein is van 6 oktober tot 3 november hét centrum van duurzaam Nederland. Meedoen? Host een ontbijtsessie, inspiratielunch of bedrijfsevenement in de wereldbol.

www.climateplanet.nl/bedrijven

**CLIMATE
PLANET
UTRECHT**


PINO
communicatie | evenementen | congressen

Vineyard.

VOORWOORD



ANDERE TIJDEN

Bob Dylan zong het in 1964 al (The Times They Are a-Changin') en onze eigen Boudewijn de Groot deed het met zijn vrije vertaling van dat nummer een jaar later nog eens dunnetjes over: 'Er komen andere tijden'. Tijden veranderen en er is geen ontkomen aan, is zo ongeveer de strekking. Op de arbeidsmarkt is het niet anders en misschien wel actueler dan ooit. Zo wordt op het moment stevig getornd aan de tijden waar – om 'in de muziek te blijven' – Dolly Parton zo nadrukkelijk over zong in het nummer '9 to 5'. Generaties lang betekende een kantoorbaan namelijk werken op vaste tijden en een vaste plek. Vandaag de dag is negen-tot-vijf-baan nadrukkelijk op zijn retour. Een eigen vaste werkplek is voor steeds minder mensen

weggelegd en flexibiliteit is daarmee het toverwoord voor personeel en werkgevers. Niet alleen binnen de muren van het kantoor trouwens. Liefst 70% van de medewerkers is namelijk minimaal één dag in de week actief op een andere locatie. Een trend die doorzet en waar je als ondernemer mee om moet leren gaan. Makkelijk? Misschien niet. Belangrijk? Absoluut! Daarom proberen we in deze editie van Utrecht Business wat inzicht te verschaffen in de gevolgen, voordelen en valkuilen. Dat doen we ook op het gebied van de Wet Arbeidsmarkt in Balans, nog zo'n verandering die er aan zit te komen. De vraag die we stellen is of het een échte vernieuwing is of vooral een poldercompromis. Feit is dat ook op dat gebied veranderingen komen. Tijden veranderen en is er geen ontkomen aan, dat principe...

Veel leesplezier!

Teun van Thiel
teun@utrechtbusiness.nl



**Zakenmagazine voor ondernemers
en managers in de regio Utrecht**

JAARGANG 34
September 2018, editie 4

EEN UITGAVE VAN
MVM Business Productions
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl
Tel. redactie Utrecht (030) 251 2818

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Teun van Thiel

REDACTIEMEDEWERKERS
Hans Hajée, Aart van der Haagen

VORMGEVING
Julian Kersten

DRUK
Balmedia
ISSN: 1387 - 9707

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
Van Munster Media BV
Savas Atilla T: 06 - 55 167 254
commercie@utrechtbusiness.nl

Advertentietarieven op aanvraag

ABONNEMENTEN
Tel. (024) 373 85 05
abonnements@utrechtbusiness.nl

Abonnementen kunnen op elk gewenst
tijdstip ingaan. Zij worden na een jaar
automatisch verlengd, tenzij de abon-
nee uiterlijk twee maanden voor het
verstryken van de termijn schriftelijk
opzegt. Abonnementsprijs per jaar:
€ 55,- (incl. btw)

COPYRIGHTS:
Het auteursrecht op de in dit tijdschrift
verschenen artikelen wordt door de uit-
gever voorbehouden.

www.utrechtbusiness.nl

- 6** Restaurant Rexdaelder: nieuw kloppend hart van Hotel Ernst Sillem Hoeve
- 13** Column: seksuele intimidatie op de werkvloer
- 14** Banenafpraak, de stand van zaken
- 16** Gasten recht in 't hart raken
- 19** Asbestinventarisaties door Inspectus
- 21** Stiptheid tegen storingen
- 26** Utrecht Science Park: kruisbestuiving tussen kennis en bedrijvigheid
- 28** Humanversity biedt bedrijven meer inzicht in medewerkers
- 30** Veiligheid en communicatie verbeteren dankzij Dissel Human Factors
- 33** Businessflitsen
- 34** Joost Broerse (Commercieel Directeur FC Utrecht): "Mooi om weer terug te zijn"
- 36** Flexibel werken: no more nine to five?
- 40** Draaien aan de knoppen van de arbeidsmarkt
- 43** Duurzaam groeien met Engie Services
- 44** DATA-collectief: zo slim als de post
- 46** Van Horssen: hoogwaardige PVC dakbedekking voor minstens 30 jaar
- 48** De Diamantmijn: de kracht van een netwerk
- 50** Crown Slim Werken: de business gaat door
- 53** Literatuur
- 54** Grip op administratiekosten met Adfir



6

Ontmoetingsplaats pur sang



16

'Building memories'

De uitgangspositie is uitstekend

26



"Mooi om weer terug te zijn"

34



5



Nieuwe uitdagingen door flexwerken

36



40

Vernieuwing of poldercompromis?



Onvoorwaardelijk kwaliteitsstreven

46



6

NIEUW KLOPPEND HART VAN HOTEL ERNST SILLEM HOEVE: **RESTAURANT REXDAELDER**

Hotel Ernst Sillem Hoeve in Den Dolder is zo'n locatie waarvan je zou willen dat er veel meer van waren. Een fraai pand vol historie, een schitterende omgeving, een persoonlijke benadering en service van de hoogste graad en vergaderfaciliteiten waar weinig andere locaties tegenop kunnen. In het jongste wapenfeit, het hagelnieuwe restaurant Rexdaelder, komen al die facetten terug.

FOTOGRAFIE: MARCEL KRIJGSMAN

Conferentiehotel Ernst Sillem Hoeve staat hoog aangeschreven bij mensen die het voormalige koetshuis uit 1880 al eens bezocht hebben. Het pand ademt historie, de authentieke sfeer is overal voelbaar en de ligging in de bosrijke omgeving van Lage Vuursche is bijzonder. Wat iedereen zal opvallen bij binnenkomst is de hartelijkheid bij wie je ook tegemoet treedt. Geen geacordeerd professionalisme, maar welgemeende behulpzaamheid. Interactie is het toverwoord bij alles wat in en rond de Ernst Sillem Hoeve gebeurt. Tussen trainers en deelnemers van de vele trainingen die er gegeven worden, bij vergaderingen en diners, maar vooral ook tussen medewerkers en gasten. 'De Hoeve' is een ontmoetingsplaats pur sang en daar zijn directeur Alexander Huften en hoofd marketing en sales Jacqueline Dusink terecht trots op, zo blijkt tijdens een gesprek over het nieuwe restaurant Rexdaelder, dat enkele weken geleden in gebruik is genomen.

LIVE

"Na een traject van twee jaar, waarin we goed hebben gekeken naar wat wijzelf én onze gasten willen, is daar afgelopen zomer keihard aan gewerkt", vertelt Alexander Huften. "De interactie tussen onze medewerkers en de gasten was weer één van de punten die we absoluut wilden meenemen. We hebben een keuken waarin live gekookt wordt voor de gasten. Daarnaast wilden we ons meer richten op lokale en verse producten, wilden we bij de lunch nóg meer gezonde producten en variëteit bieden en wilden we gaan voor een 'less waste' formule, waarbij dus aan het eind van de rit minder wordt verspild. Daarom is er niet uitsluitend voor een buffet gekozen, waarbij vaak voedsel overblijft en moet worden weggegooid, maar zijn we voor de 'live' variant gegaan. Kleine gerechtjes die voor iedereen persoonlijk gemaakt worden en waardoor de laatste gast nog hetzelfde brede aanbod heeft als de eerste gast. We

merken nu al dat we daardoor veel minder goed voedsel weg hoeven te gooien en daarmee onze footprint verlagen in de strijd tegen onnodige voedselverspilling."

KLOPPEND HART

Wekenlang is er afgelopen zomer gewerkt aan het nieuwe restaurant, dat volgens Huften in niets meer doet denken aan het oude restaurant: "Zowel het uiterlijk als het concept is compleet anders. Met Ronald Hansman hebben we ook een nieuwe creatieve chef-kok gevonden. Samen met zijn keukenteam geeft hij vorm aan het vernieuwende food concept. Hij neemt heel veel ervaring mee uit de catering, waar ze in de menu-engineering een heel stuk verder zijn dan in de hotellerie. Dat blijkt goed te werken." Wel zo prettig, aangezien zo'n enorme verandering natuurlijk een spannende stap is voor iedereen bij de Ernst Sillem Hoeve, weet Jacqueline Dusink: "Maar





SAFARI IN AFRIKA?

Tanzania
Kenia
Madagaskar
Oeganda
Rwanda
Zimbabwe
Namibië
Botswana
Zambia
Mozambique
Seychellen
Mauritius
Zuid-Afrika



Al sinds 1979 dé Afrika specialist

Ruim 100 uitgekiende reizen vindt u op **jambo.nl** en in onze brochure of bel met onze Afrika specialisten op 020-2012740 voor een reis op maat.
De mogelijkheden zijn eindeloos, privé reizen geheel conform uw wensen!



je blijkt er vooral ook ontzettend veel energie van te krijgen, helemaal als de reacties van je gasten zo lovend zijn. Het nieuwe restaurant is nog meer het kloppend hart van het hotel geworden. Hier komen alle gasten samen om culinair te genieten en te ontspannen. Voor de medewerkers is het geweldig om op zo'n nieuwe plek te mogen werken."

VERRASSEND

Wie het restaurant betreedt zal zich inderdaad meteen kunnen voorstellen dat het een fraaie plek moet zijn om te morgen werken, laat staan om te mogen eten. De uitstraling is warm en de open keuken kent verrassende elementen. Zo koken de koks op steen: een super strak werkblad van natuursteen, waarop de pannen via inductie verwarmd worden. Een bijzonder gezicht. Alexander Huften: "We zijn één van de eerste restaurants in Nederland die deze nieuwe techniek gebruikt, dat geeft misschien wel aan hoe bijzonder het is." De koks maken de gerechten live klaar. Wie verse huisgemaakte salade zelf wil samenstellen kan daarvoor terecht in de Cool-Spot, een open koelsysteem dat niet alleen functioneel is, maar ook een ware eyecatcher is.

Geschiedenis en YMCA

De geschiedenis van Ernst Sillem Hoeve gaat ver terug. Al in 1871 liet Prins Willem Frederik Hendrik van Oranje op zijn landgoed een koetshuis bouwen voor de opzichter van het terrein. In 1926 werd het koetshuis gekocht door het Nederlandsch Jongelings Verbond (CJV/YMCA), dat het gebruikte als buitenhuis en het de naam Ernst Sillem Hoeve gaf. Ernst Sillem was een bankier die als penningmeester veel betekend heeft voor de YMCA, dat overigens nog altijd eigenaar is van de Ernst Sillem Hoeve. Het huis werd gebruikt als buitenhuis en conferentieoord. In de jaren dertig werden er ook kampen georganiseerd voor werkeloze jongeren, waar zij konden werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en de kans kregen om verschillende ambachten te leren. In de bar van

het nieuwe restaurant Rexdaelder zijn nog veel authentieke objecten en oude videobeelden te zien uit die tijd. De naam van het restaurant verwijst naar de rijke geschiedenis van de locatie. In 1694 kocht Justus van Ewijk het landgoed waarop de hoeve later verrees namelijk voor honderd 'rexdaelders'.

YMCA houdt zich nog altijd bezig met het uitvoeren van maatschappelijke activiteiten op het gebied van jeugd- en jongerenwerk en vakantiecampen voor kinderen met een hulpvraag. Een bedrijf dat zijn bijeenkomst in de Ernst Sillem Hoeve houdt, draagt bij aan dat goede werk aangezien het rendement van het conferentieoord wordt gebruikt om deze activiteiten te financieren.

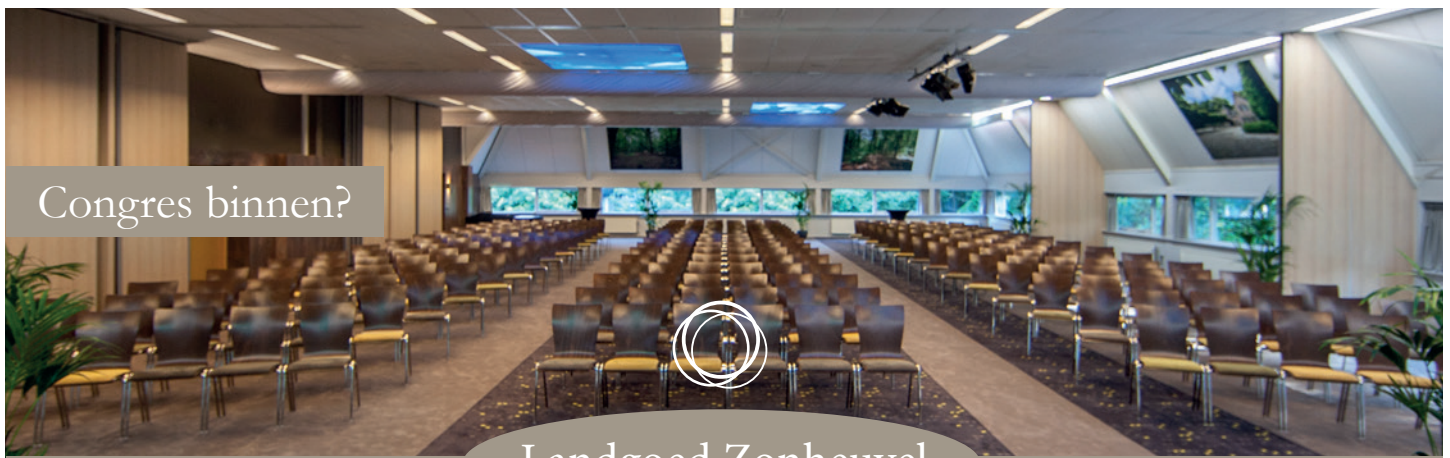
PARK

Voor fraai licht en een bijzonder mooi uitzicht zorgt de nieuwe pui die het restaurant heeft gekregen. Alexander Huften: "Je hebt overal een heel goed zicht op het groene park rond het hotel. Alles wat het zicht voorheen belemmerde is weggehaald en door

de manier waarop de vloer gelegd is, lijkt het alsof het restaurant zo doorloopt het park in." Het blijkt niets teveel gezegd. Vanuit welke hoek van het restaurant je ook richting buiten kijkt, overal zie je die groene oase van rust. Jacqueline Dusink. "Je zit in het restaurant, maar zit gevoelsmatig ook in de tuin te eten,

Alexander Huften en
Jacqueline Dusink





Congres binnen?



Landgoed Zonheuvel



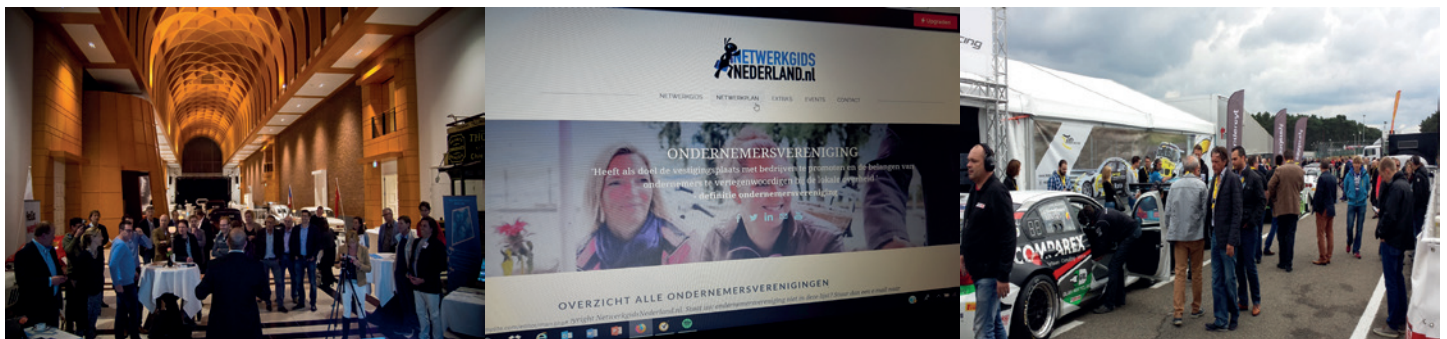
Congres buiten?

+31 (0)343-473550 | Amersfoortseweg 98 | 3941 EP Doorn | landgoedzonheuvel.nl



NIEUWE
WEBSITE
ONLINE!

- Overzicht met alle zakelijke netwerken in Nederland
- Netwerktrainingen
- Kortingen op producten en diensten
- Netwerk Events



06-39015100 | info@netwerkgidsnederland.nl | netwerkgidsnederland.nl

Twitter: @netwerkgidsnede | Facebook: @Netwerkgidsnederland.nl | LinkedIn: Netwerkgidsnederland.nl

dat geeft een echte groenbeleving. Samen met de kleuren en natuurlijke materialen waar bij de inrichting voor gekozen is, zorgt dat voor een heel prettige, warme uitstraling.”

NIEUWE MOGELIJKHEDEN

Restaurant Rexdaelder brengt logischerwijs nogal wat teweeg in Hotel Ernst Sillem Hoeve. Gasten en medewerkers zijn bijzonder blij met het resultaat. Niet alleen omdat het restaurant nieuw en het eten lekker is, maar

ook door de nieuwe mogelijkheden die het met zich meebrengt. Jacqueline Dusink: “Het is niet alleen het eten in het restaurant dat je verkoopt, maar met het nieuwe concept en de nieuwe chef-kok krijgt alles op het gebied van food en beverage nieuwe impulsen.”

INTERACTIE

Als Alexander Huften en Jacqueline Dusink nu rondkijken in de Rexdaelder, vechten trots en blijdschap begrijpelijkerwijs om voorrang.

“En dat zie je ook bij de medewerkers”, vertelt Huften. “Natuurlijk is het nog even zoeken en finetunen in het begin. We merkten bijvoorbeeld dat je met het serveren van kleinere gerechtjes wat vaker moet lopen om de tafels netjes te houden en op tijd af te ruimen. Je komt veel meer aan tafel, maar maakt op die manier ook weer veel meer contact met je gasten. Interactie dus, daar heb je het weer...”

Meer informatie op www.esh.nl



De Forumzaal

Vergaderen en meer

Op het gebied van vergaderen, trainingen en andere (zakelijke) meetings kan nagenoeg alles bij Hotel Ernst Sillem Hoeve. Er zijn twintig sfeervolle vergaderruimtes met een omvang die varieert van 12 tot 165 vierkante meter, waar je terecht kan met gezelschappen van 2 tot 175 personen. Uiteraard zijn alle faciliteiten die nodig zijn bij een goede meeting voor handen. Elke ruimte is anders en de zalen op de benedenverdieping bieden allemaal direct toegang tot het ruime park dat om het hotel heen ligt. Bijzonder is zeker ook de compleet gerenoveerde Forumzaal, die aan restaurant Rexdaelder grenst en waarmee mooie combinaties van bijvoorbeeld vergaderen en (private) dineren te maken zijn

11



ZAKELIJK WOERDEN

LUNCHT - DINEERT - VERGADERT BIJ:



Restaurant De Markies:

Koffie - Borrel
Lunch - Diner - Vergadering
Feestavond - Huwelijk
Condoleance - Partycatering

Zakelijk & Privé

van 2 tot 300 personen

Voor meer informatie zie:

www.restaurantdemarkies.nl

RESTAURANT DE MARKIES





SEKSUELE INTIMIDATIE OP DE WERKVLOER

ALS GEVOLG VAN #METOO IS IN DE RECHTSPRAAK EEN STROOM VAN SEKSUELE INTIMIDATIE ZAKEN OP GANG GEKOMEN.

MR. LISA SCHOUTEN - VAN BENTHEM & KEULEN ADVOCATEN & NOTARIAAT - E-MAIL: LISASCHOUTEN@VBK.NL - TELEFOON: +31 30 259 55 58

Zo oordeelde de rechtbank Limburg recent (ECLI:NL:RBLIM:2018:6664) dat een docent bewegingsleer op een hogeschool ernstig verwijtbaar had gehandeld door een studente een volledige lichaamsmassage te geven tijdens een massage-les en een andere studente op de billen te tikken met de mededeling dat hij dat al langer had willen doen. Werknemer was voor soortge-lijk gedrag al twee keer gewaarschuwd. De kantonrechter overwoog dat de werknemer een gewaarschuwd man was en zich er van bewust had moeten zijn dat hij studenten alleen functioneel mocht aanraken. Deze zaak liep goed af voor de werkgever. Dit is echter niet altijd het geval.

TWEEDE KANS

Regelmatig is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een eenmalig incident en de werknemer een tweede kans verdient. In de zaak van rechtbank Noord-Holland (ECLI:NL:RBNHO:2017:9753) was sprake van een docent die tegen vrouwelijke studenten zei 'ik moet even tussen je benen grabbelen' en 'strek je niet uit want anders krijg ik het helemaal heet'. Toch oordeelde de rechtbank dat de werkgever had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing; het was een eenmalig incident en de werknemer had toegezegd zich voortaan zakelijker te zullen opstellen.

AMICALE BEDRIJFSCULTUUR

Daarnaast kan de rechter de amicale cultuur in de organisatie van werkgever meewegen in zijn oordeel. Zo overwoog het gerechtshof Den Haag (ECLI:NL:GHDHA:2017:957) dat een werknemer die de borsten en billen van collega's had betast, niet verwijtbaar had gehandeld. De betreffende collega's namen zelf het initiatief tot knuffelen en er was geen sprake van dwang. De werkgever had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing. Het verweer dat sprake is van een amicale en aanhankelijke sfeer slaagt overigens niet altijd. Zo oordeelde het gerechtshof Den Haag (ECLI:NL:GHDHA:2018:223) in een andere kwestie dat de werknemer redelijkerwijs had moeten begrijpen dat hij grenzen overschreed door de billen en borsten van collega's aan te raken.

BEWIJSPROBLEMEN

Ook kunnen zich bewijsproblemen voordoen, aangezien incidenten vaak plaatsvinden in één op één situaties. Gedrag dat niet komt vast te staan, kan niet ten grondslag worden gelegd aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

CONCLUSIE

Seksuele intimidatie levert niet alleen schrijnende situaties op voor de slachtoffers, maar kan ook veel impact hebben op een organisatie. Ontslag kan volgen, maar is geen gegeven. Rechtspraak omtrent seksue-

le intimidatie op de werkvloer blijft sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden van het geval en de kantonrechter zal een ontbindingsverzoek kritisch beoordelen.

TIPS VOOR DE PRAKTIJK

- Zorg voor een klachtenregeling, zodat slachtoffers weten hoe zij seksuele intimidatie kunnen melden en wijs een vertrouwenspersoon aan bij wie slachtoffers hun verhaal kwijt kunnen.
- Zorg ervoor dat de werknemer weet wanneer sprake is van ontoelaatbaar gedrag. Dit kan door:
 - Het hanteren van een duidelijk en kenbaar bedrijfsbeleid, waarin seksuele intimidatie wordt gesanctioneerd;
 - Het geven van een schriftelijke waarschuwing na een eerste incident. Dit is niet nodig als een duidelijke grens is overschreden.
- Helaas volgt uit de rechtspraak niet wanneer hiervan sprake is, zodat de uitkomst van een ontbindingsprocedure onzeker is als de werknemer nooit is gewaarschuwd voor soortgelijk gedrag.
- Stel het bewijs veilig, bijvoorbeeld door het inschakelen van een bedrijfsrecherche en het bewaren van correspondentie.
- Win juridisch advies in over de haalbaarheid van een ontslag. Mocht een ontbindingsprocedure te veel risico's meebrengen, dan kan ook worden gestreefd naar een beëindiging met wederzijds goedvinden.

KERST- EN EINDEJAARSBIJENKOMSTEN

"HET IS EN BLIJFT EEN TRADITIE"

Terwijl de natuur en wijzelf nog steeds een beetje bij moeten komen van de zomer, vinden nu al de eerste voorbereidingen plaats voor de laatste maand van het jaar. De redactie van Utrecht Business is benieuwd of deze doorgaans traditionele invulling van de feestelijke kant van december aan trends onderhevig zijn en vroeg een aantal partijen naar hun ervaringen.

Volgens Dana Venema, regiomanager bij de Nederlandse Vereniging van Directiesecretaressen, draait het bij het organiseren van een bijeenkomst om het vinden van de juiste balans. "Dat heeft niet alleen betrekking op de prijs-kwaliteitverhouding van een externe locatie, maar ook op het bedrijf zelf. Voor de crisis konden de budgetten niet op en werden de meest luxe locaties en hapjes geboekt. Tijdens de crisis moest er juist extra op het budget worden gelet en bestond de catering eerder uit een kop soep met een broodje of een sateetje. Nu het economisch weer wat beter gaat, wordt er op gelet dat een bijeenkomst in balans is met het bedrijf of de organisatie. Wanneer een reorganisatie wordt aangekondigd, kan een externe locatie als blijk van waardering worden ingezet. Bij deze boodschap past dan eerder een low profile diner of buffet. Wanneer het een bedrijf voor de wind gaat, kun je je personeel juist verwennen met een mooi feest of een kleiner feest met een mooie

goodiebag. De keuze voor een chique locatie of een wat meer informele locatie hangt af van hoeveel je medewerkers gewend zijn. Je moet rekening houden met hun ervaringen en wat hen aanspreekt, maar ook met de verwachtingen van de CEO of de manager." Venema heeft wel het idee dat er wat meer behoefte is aan exclusiviteit. "Mensen willen verrast worden. Ze zijn privé steeds meer gewend qua muziek en catering en worden dus veeleisender."

STORYTELLING

Ook Bianca van Hest, Team Lead Commerce Meeting & Events bij de Efteling, merkt dat er bij bedrijven weer wat meer ruimte is om bij speciale momenten stil te staan, waaronder het vieren van de feestdagen aan het einde van het jaar en de aftrap van het nieuwe jaar. "In december wordt het jaar afgesloten. Bedrijven willen hier een feestelijk tintje aan geven en van de gelegenheid gebruik maken om medewerkers te bedanken. Als extra blijk

van waardering nodigen ze dan ook vaak het gezin uit." Van Hest merkt dat bedrijven op zoek zijn naar verbinding en evenementen ook vaker inzetten om medewerkers te binden. "De War on Talent binnen bijvoorbeeld de bouw- en ICT-sector is groot. Bovendien is een evenement een mooi alternatief voor een kerstpakket. Een andere setting, de tijd van het jaar en die verbondenheid spreekt mensen aan. Je kunt een eigen verhaal en sfeer neerzetten. En de Efteling is bij uitstek een plek waar storytelling tot zijn recht komt." Volgens Van Hest weten bedrijven om die redenen de Efteling steeds vaker te vinden in december en januari. "Het digitale tijdperk waar we in zitten, kan nog wel eens als vluchtig worden ervaren. De Winter Efteling biedt een intieme, winterse sfeer die het gevoel van samenzijn versterkt en een echte beleving biedt. Hier kunnen gasten genieten van de attracties, de overdekte schaatsbaan en de diverse winterse acts zoals gospelkoortjes. De catering, de

Wat doen we met het kerstpakket?

Kerstpakketten worden steeds trendgevoeliger. Waar je vroeger een doos met eten en een fles wijn kon verwachten, worden de pakketten tegenwoordig zorgvuldig samengesteld aan de hand van bepaalde thema's. Dit kunnen landen zijn, maar ook biologische en duurzame pakketten of producten die een goed doel steunen, hebben hun intrede gemaakt. Aan de pakketten worden ook steeds vaker non-food items toegevoegd. Dit varieert van messensetjes en serveerschalen tot een vuurschalen, blue-tooth speakers en koptelefoons. "De pakketten worden kleiner en de nadruk komt steeds minder op het eten te liggen", zegt Dana Venema. "In plaats van een pakket met veel eten, wordt nu vaker gekozen voor een eindejaarsbonus, een lekkere stol met een VVV-bon, of een gezamenlijk etentje." Venema ziet ook dat er van het kerstpakket steeds vaker een beleving wordt gemaakt. "Op diverse locaties in Nederland worden speciale kerstmarkten voor bedrijven georganiseerd. Diverse ondernemers presenteren hun producten in een eigen stand. De personeelsleden krijgen muntjes en kunnen zo zelf hun pakket samenstellen. Tegelijkertijd kunnen de medewerkers samen eten en bijkletsen. Ook raken ze door de laagdrempelige sfeer makkelijker in gesprek met de managers en de directie." Het uitkiezen van een pakket kan lastig zijn, en het is altijd verstandig om gehoor te geven aan wat de medewerkers leuk vinden. "Maar vergeet ook niet dat een pakket nog altijd een gunst is, geen eis. Het is een blijk van waardering", aldus Venema.





ontvangst met vreugdevuren en het live entertainment wordt aan de Winter Efteling aangepast. Daarmee maken we de beleving compleet."

KERSTSFEEER

De decembermaand is het moment om uit te pakken met de aankleding van je eindejaarsbijeenkomst en met de versiering van het kantoor. Bij Ambius, leverancier van interieurbeplanting, groene wanden en geurbeleving, worden in juli al gesprekken met de vaste klanten gevoerd over de kerstdecoratie. "De kerstsfeer wordt steeds belangrijker bij bedrijven", zegt Laila Vernooij, marketing manager Benelux. "Het zorgt voor verbinding en sfeer. Wanneer je op 6 december op kantoor komt en er ineens een prachtige kerstboom staat, dan doet dat echt wat met de medewerkers. Ook hogescholen en ziekenhuizen kiezen bewust voor professionele kerstdecoratie. Een entree in kerstsfeer geeft bezoekers en leerlingen een welkom gevoel." De eyecatcher is vaak de kerstboom bij de entree, soms niet een maar zelfs een set van bomen bij elkaar voor een nog grootser effect." De rest van de decoratie, bijvoorbeeld glaswerk of guirlandes wordt afgestemd op de boom. Belangrijk is dat de boom in de ruimte past; een kleine kerstboom in een grote ruimte oogt niet mooi. De boom moet een goede uitstraling hebben met mooie ballen en verlichting zodat mensen echt verrast zijn.

Bovendien moet alle kerstdecoratie veilig zijn. Al onze kerstproducten zijn brandvertragend geproduceerd, daar zijn we uniek mee. Onze klanten vragen daar zelf ook naar." Elk jaar kijkt Ambius welke nieuwe kerstdecoraties er op de markt komen. "Het concept hangende kerstboom was dit jaar een noviteit."

STYLINGTRENDS

Bij Van der Maarel Eventstyling komen de aanvragen voor Kerst ook in augustus en september al binnen. "Het is en blijft traditie om bij deze belangrijke periode van het jaar stil te staan", vertelt Joosje Bellaart, medewerker marketing & communications. "Nu de budgetten weer wat ruimer worden, is er weer meer ruimte voor creativiteit. Samen kijken we met de klant wat past bij het bedrijf. Dat geldt zowel voor externe eindejaarsevenementen als de kerstdecoratie bij de bedrijven zelf. Het ene bedrijf wil na Sinterklaas het gehele gebouw in kerststijl. Andere bedrijven beperken de decoratie tot de entree en de kantine. Wat betreft het type decoratie is er nog steeds veel vraag naar een traditionele kerstsfeer. Maar we zien zeker een verschuiving richting een voorkeur voor meer eigentijdse, innovatieve decoratie." Voor het ontwikkelen van eigentijdse decoratie en styling volgt het trendteam van Van der Maarel de laatste trends en ontwikkelingen in de interieurbranche en vertalen zij deze door naar de concepten die zij het hele jaar

door aanbieden. "Die trends vertalen wij ook door naar de kerstdecoratie, al is er altijd wel enige vertraging ten op zichte van de interieurbranche. De Scandinavische trend zie je bijvoorbeeld terug in het gebruik van design, strakke meubels en objecten, veel wit en houten details waardoor de bezoeker zicht waant in een waar winterwonderland. Denk aan een bijzondere eyecatchers met winterse decoratie, geweien, hout en veel sneeuw en wittinten. Houten materialen worden ook gebruikt voor het creëren van een vintage sfeer, aangevuld met bijvoorbeeld kerstbomen op stalen pin, decoratie in stalen frames geaccentueerd door koper en grof hout. Ook de botanische trend heeft haar intrede gedaan. De kerstdecoratie die hierop geïnspireerd is, wordt gemaakt van voornamelijk natuurlijke materialen. Om de groene beleving te versterken, wordt de kerstboom gecombineerd met planten, takken en bloemstukken."

Kortom, als het op eindejaarsbijeenkomsten aankomt, lijken bedrijven vooral behoefte te hebben aan een traditionele sfeer en aankleding om juist de nadruk te leggen op gezelligheid en verbondenheid. En dat er bij Kerst en Oud en Nieuw wordt stilgestaan, is een vaststaand feit. Of een bedrijf nu 5 of 500 personeelsleden in dienst heeft.

MUNTGEBOUW UTRECHT, MARIËNHOF AMERSFOORT, BRAKKESTEYN NIJMEGEN

GASTEN RECHT IN 'T HART RAKEN

Droomlocaties zijn het, het Muntgebouw in Utrecht, de Mariënhof in Amersfoort en Landgoed Brakkesteijn in Nijmegen. Zulke accommodaties stellen een exploitant wel voor uitdagingen, maar binnen beperkingen wordt de meeste creativiteit geboren. Historie en hedendaagse trends ontmoeten elkaar er op verbluffende wijze, met één doel: de gasten recht in het hart raken, onder het mom van 'building memories'.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN
FOTOGRAFIE: THE ATTENTION GROUP

"Omschrijf Adriaan Derksen en mij alsjeblieft niet als eigenaren," begint Pieter Aalbers van The Attention Group zijn relaas. "Wij beschouwen onszelf als pandbewaarders, want historisch erfgoed is van ons allemaal. Natuurlijk weten we dat de accommodaties een benchmark vormen, maar daar berusten we niet in. Onze strategie luidt dat we dagelijks op een sprankelende wijze het verschil willen maken om aan een mooiere wereld bij te dragen, waarin we het monumentale erfgoed teruggeven aan de maatschappij. Dat doen we via 'anders-dan-anders'-horecaconcepten. Trouwens, we moeten wel,

gezien de beperkingen van zulke locaties. Zo kun je in de Mariënhof nu eenmaal geen foodtrucks neerzetten om festivals aan te kleden. Op Landgoed Brakkesteijn overigens wel; daar hebben we laatst een festival georganiseerd voor 5000 mensen. Weet je, juist in die omstandigheden ontstaat creativiteit. Ze dwingen ons om heel andere concepten te lanceren, waarmee we ook heel andere doelgroepen aanspreken. Hoe gaaf is het om in een rijksmonument vol historie een fantastisch evenement rondom een innovatief ICT-bedrijf op te bouwen? Juist dat contrast zorgt voor een verrassingsmoment."

ASSOCIATIE

Het geheim zit volgens Aalbers in associatie. "We omringen onze gasten met bijzondere effecten die bij iedereen wel iets oproepen, zoals sound perfume in de tuin, waarbij de klanken verleden, heden en toekomst doen samensmelten. Zo hoor je bij het Muntgebouw in Utrecht het slaan van de persen en flarden van een toespraak van Koningin Juliana, terwijl bij de Mariënhof in Amersfoort de klokken van de Onze Lieve Vrouwetoren, het gerinkel van glas tijdens feesten en kindervoetstapjes als verwijzing naar het vroegere weeshuis klinken. Bij een bedrijfsevenement hangen we niet overal vlaggen met logo's op, maar werken we met kleuren en andere elementen die iedereen aan de huisstijl zal koppelen, bewust of onderbewust. Aan de zijkant van de Mariënhof verhuren we ruimte aan BUUF in de Serre, een jonge onderneming waarmee we nauw samenwerken. Die bakt op een ambachtelijke manier taarten en de geur daarvan doet je gelijk aan vroeger denken, aan je oma. Bij speciale gelegenheden stellen we profile dishes samen. Stel dat een directielid afscheid neemt, dan zoeken wij via het bedrijf en sociale media uit waar de passie van die persoon ligt en stemmen daar alles op af: visueel, smaaktechnisch en qua service."

SCHILD LATEN ZAKKEN

Waarom zoveel aandacht voor associatie? "Wanneer je mensen echt in het hart raakt, laten ze hun schild zakken, dan stellen ze zichzelf open om kennis op te nemen," aldus Aalbers. "Iedere meetinglocatie kent wel het beeld van gasten die binnenkomen en zich op hun smartphone concentreren, omdat ze zich onwennig voelen. De sound perfume die ze bij ons ervaren neemt daar al een stukje van weg





en de andere elementen, inclusief een warme gastvrijheid door ons personeel, doet de rest. Wanneer iemand zich op zijn gemak voelt, zal hij zich sneller kwetsbaar durven op te stellen en daar ligt het fundament voor het aangaan van goede gesprekken en het op je laten inwerken van informatie. Uiteindelijk staat de overdracht van een boodschap centraal voor onze opdrachtgevers." Een doordacht verhaal dus, dat naast de unieke locaties - naast het Muntgebouw in Utrecht en de Mariënhof in Amersfoort sinds 1 september ook Landgoed Brakkesteyn in Nijmegen - zeker zal hebben bijgedragen aan topscores bij de Nationale Meeting Award en reviewcijfers tussen de 8,9 en 9,3.

AUTHENTIEKE MENSEN

Met trots spreekt Aalbers over de energieke teams van jonge medewerkers, die hij op veel punten de vrije hand geeft. "Wij zijn gek op deze generatie, die een goede balans tussen zakelijk en privé weet te vinden en uitspreekt wat zij wel en niet wil. Als werkgever moet je je dan niet rigide opstellen, maar deze mensen de ruimte bieden om zelf verantwoordelijkheden en beslissingen te nemen, in een klimaat waarin ze fouten durven te maken en niet uit angst hoeven te handelen. Wij nemen hen aan op persoonlijkheid en competenties; ervaring vinden we veel minder belangrijk. Skills kunnen we hen wel bijbrengen. Stagiairs mogen zelfs twee dagen

met mij meelopen om te ervaren wat er zich op managementniveau afspeelt en het valt ons op hoeveel doorstroming er plaatsvindt. Soms komt iemand binnen twee, drie jaar al op een key-positie terecht. Echte, authentieke mensen, daar gaan we voor. De jonge, frisse teams helpen om ons concept van 'old meets new' te verwezenlijken in een omgeving die historie ademt en die we zo graag met iedereen willen delen. Met het Muntgebouw, de Mariënhof en Landgoed Brakkesteyn hebben we fantastische merken, waar we cirkels omheen bouwen. We verkopen geen vierkante meters, maar verhalen."

17

Metamorfose Muntgebouw "Ze waren verbaasd"

Een oude plek, een nieuwe wereld. "Toen wij het beheer over het Muntgebouw in Utrecht kregen, besloten we de eerste tijd de rem erop te houden en een stevig fundament te leggen voor het faciliteren van congressen en andere meetings overdag," zegt Aalbers. "Afgelopen periode achtten we de tijd rijp voor de volgende stap, want als je in een niche opereert, moet je constant innoveren." Het imposante rijksmonument geeft volgens de ondernemer voortaan zeven dagen in de week, van 's morgens vroeg tot in de nachtelijke uurtjes, de ruimte aan alle denkbare evenementen. "Dat vergde een flinke investering in de mensen en de accommodatie. Het gebouw kent nu een zeer doordachte akoestiek en een verregaande isolatie, een afwerking met warme materialen en de modernste apparatuur om licht en geluid te verzorgen. Op diverse plekken vind je sfeervolle bars en verschillende keukens bedienen achter de schermen gezelschappen tot duizend mensen. Het team, groter dan voorheen, staat

onder leiding van mensen die de evenementenmarkt door en door kennen. Ze weten waar ze binnen hun netwerk bijvoorbeeld een goede band of deejay vandaan moeten halen en adviseren klanten in hoe de locatie op een ándere, aantrekkelijke manier aangekleed kan worden, zonder dat dat fors geld kost. Wij merken aan onze zakelijke gasten dat ze nog niet weten welke mogelijkheden het Muntgebouw nu

biedt. Een tijdje geleden hadden we twintig bedrijven uitgenodigd en die mensen waren ronduit verbaasd. Voor het parkeren maken we gebruik van een Tuk Tuk-shuttleservice vanaf het terrein van Holland Casino."

Meer informatie: www.theattentiongroup.nl / www.schitterende-erfgoedparels.nl / www.landgoedbrakkesteyn.nl



DE BESTE OBJECTEN
VINDT U BIJ ONS



TE HUUR
GECONDITIONEERDE BEDRIJFSRUIMTE



STATIONSWEG 28, ZALTBOMMEL

In het veilingcomplex van Zaltbommel is een moderne geconditioneerde bedrijfsruimte beschikbaar voor de verhuur.

- De totale vloeroppervlakte bedraagt circa 2.350 m²
- Ruime parkeergelegenheid op eigen terrein
- Indirecte koelinstallatie 0-8 °C
- 4 loadingdocks met levellers
- Krachtstroomaansluiting
- TL-verlichtingsarmaturen
- Snelloopdeuren tussen de koelcellen
- Acculaadstation voor heftrucks
- Vloerbelasting circa 2.000 kg/m²
- Vrije hoogte circa 6 meter

Huurprijs EUR 55,- per m² per jaar,
te vermeerderen met BTW.

Meer informatie

Martijn T.J. Veen MSc

T +31 (0)40 212 5125

E Martijn.Veen@cushwake.com

cushmanwakefield.nl

nice to meet!

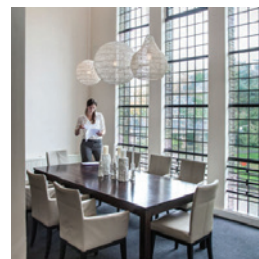
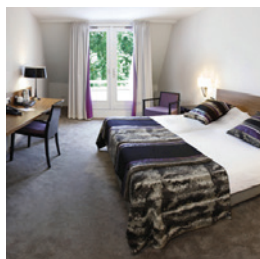
U heeft behoefte aan een sfeervolle ruimte, een compleet product met diverse faciliteiten en een helder prijsbeleid. U wilt dan zeker zijn dat die ruimte voldoet aan uw wensen en dat deze ook binnen uw budget past. Liever nog: een accommodatie die u verrast.

Woudschoten Hotel & Conferentiecentrum in Zeist is centraal gelegen op een bosrijk eigen landgoed van 45 hectare. Uitstekend geschikt voor één- en meerdaagse bijeenkomsten als trainingslocatie, om te vergaderen en voor Business Events.



Korting op onze
arrangementen?

Kijk op woudschoten.nl
voor de actuele
kortingskalender



Woudschoten
HOTEL & CONFERENTIECENTRUM

Woudenbergseweg 54
3707 HX Zeist

T 0343 - 492 492
F 0343 - 492 444

E info@woudschoten.nl
I www.woudschoten.nl



ASBESTINVENTARISATIES DOOR INSPECTUS

Een asbestinventarisatie houdt in dat alle asbesthoudende materialen en toepassingen in een gebouw of een object in kaart worden gebracht.

Vooraf wordt de nodige deskresearch uitgevoerd. Zoals het bestuderen van bouwtekeningen, oude rapportages en het eventueel interviewen van gebruikers of beheerders. Het asbest wordt vervolgens door een Deskundig Inventariseerder Asbest(DI), zoals ik, opgespoord en bemonsterd. En vervolgens door een onafhankelijk laboratorium geanalyseerd. De bevindingen worden verwerkt in een duidelijke rapportage die door de DIA wordt opgesteld. Belangrijk onderdeel van deze rapportage is de classificatie volgens de zogenaamde SMA-rt database. Hiermee wordt de hoogte bepaald van het risico voor het asbestverwijderingsbedrijf. Ook kunnen we hiermee de geldende veiligheidsvoorschriften voor het saneren bepalen.

PRIVÉSITUATIE

Tijdens de onderzoeken bij renovatieprojecten krijgen we veel te maken met bewoners/huurders. Tijdens het onderzoek 'breek je in' in hun privésituatie. Voor een DIA vergt dit

een bepaald inlevingsvermogen. Bewoners zitten namelijk niet altijd te wachten op zo'n onderzoek. Ze vinden het overdreven en het onderzoek naar asbest één grote 'poppenkast'.

Hier ligt voor ons de taak om je zo objectief mogelijk op te stellen en ons werk zo goed mogelijk uit te voeren. Als DIA bij Inspectus ben je met je taak bezig zonder het 'poppenkast gevoel' onnodig te voeden. Over asbest wordt in de praktijk vaak paniekerig gedaan. Soms mag je dat terecht noemen, soms moet je met beide benen op de grond gaan staan. Wij zorgen voor een eerlijke, zuivere rapportage en informeren bewoners en opdrachtgevers uitgebreid over wat zij kunnen verwachten.

DE JUISTE STAPPEN

Met name de afwisseling in het inspectiewerk is leuk. Een project krijg je als DIA van Inspectus van A tot Z onder je verantwoordelijkheid. Dit betekent deels op de zaak het werk voorbereiden en rapportages uitwerken,

maar ook onderweg en op onderzoekslocaties. Met name op de onderzoekslocaties kun je in allerlei verschillende situaties terecht komen. Situaties met bewoners met 15 katten in huis, oudere vergeetachtige mensen, mensen met smetvrees. Probeer dan maar eens de rust te bewaren wanneer je vuil van de modder uit de kruipruimte van de woning kruipt. Of wat dacht je van een woning die door asbest is verontreinigd en waar de onwetende bewoners nog altijd in wonen? Snel schakelen, de rust bewaren en de juiste stappen nemen is hierbij essentieel.

Ik zit vaak op de terugweg in de auto met een gevoel van 'zo'n goeie hebben we nog niet gehad'. Je maakt wat mee als DIA bij Inspectus.

Paul Innemee

Deskundig Inventariseerder Asbest bij Inspectus

www.inspectus.nl



EXPO HOUTEN



VERGADEREN?

Wij bieden u de ruimte



info@expohouten.nl



030-634 91 00



www.expohouten.nl



EXPO HOUTEN

Beurzen, congressen en vergaderen

NTP-TIJDSEVER VAN ELPROMA ELECTRONICS VERHOOGT VEILIGHEID COMPUTERNETWERK

STIPTHEID TEGEN STORINGEN

Een computernetwerk dat het laat afweten, het komt te vaak voor en leidt tot bedrijfsschade en ergernis bij de medewerkers. Niet zelden blijkt een afwijking in de tijd klokken van de apparaten de belangrijkste veroorzaker van instabiliteit. Elproma Electronics vervaardigt en verkoopt NTP-tijdserver om deze problemen te voorkomen.

TEKST & FOTOGRAFIE: AART VAN DER HAAGEN

Ontwerp, ontwikkeling, productie en levering van hoogwaardige industriële elektronica-oplossingen, dat vormt de core business van het familiebedrijf Elproma, gevestigd in Driebergen. We komen de toepassingen overal tegen, veelal achter de schermen, van overheidsinstanties tot en met het bedrijfsleven. Er bestaan ook samenwerkingsverbanden met andere specialisten, wat we bijvoorbeeld terugzien in de verkoop van DESkey: data encryption systems, dat wil zeggen hardware met software protection. "Denk onder andere aan een usb-stick met waardevolle informatie die niet te kopiëren valt," zegt commercieel directeur Erik Eugster. "Die is 256-bit diep encrypted en daarmee vrijwel onmogelijk te hacken."

STORINGEN

In dit artikel legt Elproma graag de nadruk op NTP-tijdserver van eigen fabrikaat. "De interne klok van een computer verloopt altijd iets, tot wel enkele minuten per maand. Binnen een netwerk zorgt dat voor onderlinge verschuivingen, hetgeen resulteert in instabiliteit en dus storingen, tot uitval aan

toe. Tien computers uitschakelen en opnieuw aanzetten valt nog te overzien, maar 10.000, dat wordt een ander verhaal. Je kunt ze clusteren, maar toch. Het risico bestaat ook dat websites een blokkade opwerpen bij een afwijking in de tijd klok. Nou introduceerde Microsoft binnen Windows al heel lang geleden een functie om deze handmatig of automatisch te synchroniseren met de atoomklok, maar als je een netwerk om veiligheidsredenen wilt loskoppelen van internet, werkt dat niet."

NOG HOGERE NAUWKEURIGHEID

"Wat je in zo'n geval nodig hebt is een NTP-tijdserver in je netwerk, die constant een synchronisatie met de satelliettijd uitvoert," vervolgt Eugster. "Daarin voeren we drie varianten: de NTS 3000 heeft minimaal eens per 24 uur een signaal nodig om exact de juiste tijd - in milliseconden - aan het netwerk te kunnen blijven afgeven, de NTS 4000 eens per maand en de NTS 5000 eens per jaar, waarmee de laatste twee typen nog grotere nauwkeurigheid bieden. Die pas je toe in situaties waar de locatie regelmatig verandert

ten opzichte van de satelliet en/of waar het bereik slecht is, zoals bij een oorlogsvloot. Verder bieden deze modellen een nog hogere nauwkeurigheid; heel belangrijk wanneer een seconde verschil grote consequenties heeft, zoals op de effectenbeurs of in de verkeersloten van een vliegveld. Alle drie de tijdserver bevatten een time stamping protocol, oftewel de mogelijkheid een digitale handtekening toe te voegen en daarmee een document officieel te bezegelen, iets dat bijvoorbeeld in de juridische wereld van belang kan zijn." Elproma levert zijn NTP-tijdserver onder andere aan banken, bedrijven in de processtechniek, de RDW, het AMC in Amsterdam, de Heineken-brouwerijen, Vodafone, vliegvelden en de radiosterrenwacht in Brussel. Zo'n systeem staat het toe om 10.000 computers aan te sluiten, maar bij eenvoudige netwerken tot tien stuks voldoet in veel gevallen de goedkopere NTS Pico. Hoe dan ook verdient zo'n tijdserver van Elproma Electronics zichzelf snel terug.

Meer informatie: www.ntp-servers.nl / www.des.co.uk



"Ik denk dat de maatschappij het steeds normaler begint te vinden om iedereen de kans te bieden het beste uit zichzelf te halen", aldus Martine Schuijjer.

22

BANENAFSPRAAK

DE STAND VAN ZAKEN

In het sociaal akkoord 2013 spraken het kabinet en de sociale partners af om in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. We zijn inmiddels vijf jaar verder. Lukt het om deze Banenafpraak te vervullen?

De afspraak was dat werkgevers uit de marktsector voor 2026 100.000 extra banen zouden creëren. De overige 25.000 banen komen voor rekening van overheidswerkgevers. Als stok achter de deur behield het kabinet zich de mogelijkheid voor een Quotumheffing in te voeren, als werkgevers niet aan de afgesproken aantallen zouden komen. Jaarlijks wordt de voortgang gemeten. Tot nu toe halen de marktwerkgevers de afspraken wel, de overheidswerkgevers niet. De overheidswerkgevers krijgen nog een jaar de tijd om de afgesproken aantallen wel te halen, anders treedt het quotum in werking. Voor werkgevers uit de marktsector dreigt dit nog niet.

DE CIJFERS

Tot en met vorig jaar zijn 36.904 extra banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat is ruim boven de 33.000 uit de banenafpraak. Werkgevers uit de marktsector waren verantwoordelijk voor 30.432 banen en overtreffen daarmee de doelstelling uit de banenafpraak met met 7.432 banen. In het jaar 2017 kwamen er bij marktwerkgevers maar liefst 11.475 banen bij. Overheidswerkgevers behaalden de doelstellingen uit de banenafpraak niet. In plaats van de in 2017 gewenste 10.000 banen, zijn er 6.471 extra banen gerealiseerd, waarvan 2875 in 2017.

De eerste maanden van 2018 lieten volgens tussenrapportages van het UWV hetzelfde beeld zien: marktwerkgevers blijven voldoende banen creëren voor mensen uit de doelgroep. Aan het eind van het jaar moeten er in totaal 43.500 extra banen bijgekomen zijn.

SUCCEFACTOREN: DE BUSINESS CASE

Om werkgevers te inspireren en informeren, hebben de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en LTO het projectteam 'Op naar de 100.000 banen' opgezet. Martine Schuijjer, projectmanager 'Op naar de 100.000 banen' ziet van nabij hoe werkgevers er in slagen de doelstellingen uit de banenafpraak te behalen. "Het begint met de business case en die klopt," zegt ze. "De business case is de basis, omdat je anders niet van werkgevers kunt verwachten in grote aantallen mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen," stelt Schuijjer. Werkgevers betalen hun mede-

werkers een gewoon loon. Omdat mensen uit de doelgroep banenafpraak niet in staat zijn om zelfstandig het volledig minimumloon te verdienen, wordt hun loonwaarde gemeten. Als een werknemer een loonwaarde van 60% heeft, krijgt de werkgever via de loonkostensubsidie 60% vergoed. Als een medewerker ziek wordt, wordt de werkgever via de no-risk polis vergoed. Daarnaast zijn er subsidieregelingen voor, indien nodig, begeleiding op de werkplaats en aanpassingen aan de werkplek.

SUCCEFACTOREN: BETROKKEN MEDEWERKERS EN DE JUISTE TIJDGEEST

Naast de financiële kant merkte Schuijjer ook dat werkgevers al werkende nog andere redenen ontdekten om mensen met een beperking een kans te geven. "Werkgevers komen erachter dat mensen uit de doelgroep ontzettend betrokken medewerkers zijn." Ook de tijdgeest speelt volgens Schuijjer een rol. "Het past nu gewoon. Ik denk dat de maatschappij het steeds normaler begint te vinden om iedereen de kans te bieden het beste uit zichzelf te halen. Dus de berekening klopt, de doelgroep is van meerwaarde voor de bedrijven en het sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen."

PUNTEN VAN ZORG: WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Hoewel de werkgevers er tot nu toe dus in slagen om hun doelstellingen te halen, maken de werkgeversverenigingen zich toch nog zorgen. Schuijjer: "Op het moment zijn er te weinig werkfitte kandidaten. Dat er kwantitatief voldoende mensen tot de doelgroep behoren, wil helaas nog niet zeggen dat er voldoende kandidaten ook daadwerkelijk gemotiveerd en in staat zijn om aan het werk te gaan. Wij roepen de UWV en gemeenten dan ook om te investeren in het werkfit maken van mensen." Ook de werkgeversdienstverlening kan volgens Schuijjer nog wel wat beter. De uitleg van de regels verschilt bovendien per regio. "Dat laatste is vooral belangrijk voor werkgevers die in verschillende arbeidsmarktregio's actief zijn, maar is belangrijk voor het nationale beeld. In het Rivierenland is er nu een duidelijk kanaal beschikbaar voor werkgevers met het Werkgeversservicepunt. Het is belangrijk dat werkgevers weten dat ze daar niet alleen terecht kunnen voor kandidaten, maar ook

voor informatie over subsidies en regelingen."

PUNTEN VAN ZORG: MEER AANDACHT VOOR JOBCARVING

Zo kunnen werkgevers bij hun WerkgeversServicepunt meer te horen krijgen over jobcarving, volgens Schuijjer een belangrijke methode om ook de komende jaren nog voldoende nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Bij jobcarving splitst een werkgever bestaande functies op om banen te creëren voor mensen met een beperking.

Het grote voordeel hiervan is dat de gespecialiseerde medewerkers zich kunnen richten op hun hoofdwerkzaamheden. De bijkomende en eenvoudigere taken worden gebundeld tot nieuwe functies. "Als we het voor elkaar krijgen om meer werkgevers te inspireren om hun functiegebouw eens tegen het licht te houden, kunnen we veel meer banen creëren die geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking."

DE TOEKOMST

De toekomst van de Banenafpraak mag er op het papier dan helder uitzien: 125.000 extra banen voor 2026, de praktijk is zoals altijd weerbarstiger. Om het voor werkgevers makkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, wilde het kabinet het huidige systeem van loonkostensubsidie vervangen door loondispensatie. Na heftige reacties en maatschappelijke kritiek, mensen uit de doelgroep zouden minder betaald krijgen en met extra administratieve rompslomp worden opgezadeld, trok het kabinet dit plan weer in.

In een brief aan de Tweede Kamer schreef de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, dat ze de bestaande instrumenten wil verbeteren en zo haar doel te bereiken om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Ze wil de regels eenvoudiger en logischer maken, bijvoorbeeld door te komen tot één landelijke standaard voor de loonwaardebepaling en door heldere afspraken te maken over de manier waarop loonkostensubsidie wordt verstrekt. Ook moet het makkelijker voor werkgevers worden om geschikte kandidaten te vinden.

TOPLOCATIES



24

Muntgebouw Utrecht

Een uniek monument en letterlijk een locatie van **waarde**

- ✓ Congressen
- ✓ Vergaderingen
- ✓ Evenementen
- ✓ Unieke concepten
- ✓ En meer..

WWW.MUNTGEBOUW-UTRECHT.NL

Mariënhof Amersfoort

Een onbeschrijfelijk **stadsklooster** met hart en ziel

- ✓ Congressen
- ✓ Vergaderingen
- ✓ Evenementen
- ✓ Unieke concepten
- ✓ En meer..

WWW.MARIENHOF.NL

RESTAURANT
'T WAPEN VAN HAARZUYLEN

Lunch | Buffet | Diner | Vergadering
High- Tea | Barbecue | Feest | Receptie

Brink 2 | 3455 SE Haarzuilens | Tel. 030-6771998
www.wapenvanhaarzuylens.nl

4



CONFERENTIEHOTEL
KONTAKT DER KONTINENTEN



CONFERENTIES

HOTEL

EVENEMENTEN



www.kontaktderkontinenten.nl - Soesterberg

5

www.woudschoten.nl

nice to meet



Woudschoten
HOTEL & CONFERENTIECENTRUM

6



OF HET GAAT OM EEN TAFEL VOOR TWEE OF
EEN COMPLEET VERZORGD FEEST, U BENT IN GOEDE
HANDEN BIJ 'DE HEEREN VAN MAARSSSEN'



Maarsseveensevaart 7a - 3601 CC Maarsse
T 0346-561590 - www.deheerenvanmaarsse.nl



25



Jan Henk van der Velden: "De ontwikkeling van het Utrecht Science Park is een continu proces." Foto: Dick Boetekees



26

UTRECHT SCIENCE PARK GROOTSTE VAN NEDERLAND

KRUISBESTUIVING TUSSEN KENNIS EN BEDRIJFVIGHEID

Tijdens de crisis was het Utrecht Science Park een van de weinige locaties waar "gewoon" doorgebouwd werd. De werkgelegenheid nam de afgelopen jaren zelfs aanzienlijk toe. Het scherpe profiel op het gebied van life sciences, gezondheid en duurzaamheid werpt vruchten af. Voor de toekomst biedt de potentie van Nederlands grootste sciencepark volop mogelijkheden voor verdere groei.

TEKST: HANS HAJÉE

De opening van zowel het Prinses Máxima Centrum als de nieuwbouw van biotechbedrijf Genmab in juni van dit jaar waren aansprekende mijlpalen in de ontwikkeling van het Utrecht Science Park. "Over een periode van vijf jaar wordt maar liefst 1,5 miljard euro in dit gebied geïnvesteerd," zegt directeur Jan Henk van der Velden. Naast eerdergenoemde projecten dragen ook investeringen in de sneltramverbinding en de RIVM-nieuwbouw bij aan dit indrukwekkende bedrag. "De ontwikkeling van het Utrecht Science Park is een continu proces.

Deze locatie is in de loop van tientallen jaren ontstaan. Dit betekent dat gebouwen en voorzieningen gefaseerd toe zijn aan verandering. Met telkens de overweging: slopen en nieuwbouw, of herontwikkeling? Dit stelt ons in staat mee te ademen met veranderende behoeftes en ambities."

GROOTSTE VAN NEDERLAND

Medio 2018 zijn 27.000 mensen werkzaam op het Utrecht Science Park. "Samen met de 56.000 studenten die hier onderwijs volgen, maakt

dit ons volgens een recent rapport van Buck Consultants tot verreweg het grootste sciencepark van Nederland. Naast universiteit, hogeschool en vier ziekenhuizen – UMC Utrecht, Wilhelmina Kinderziekenhuis, Máxima Centrum en Centraal Militair Hospitaal – beschikken we over toonaangevende onderzoeksinstituten als het Hubrecht en Westerdijk Instituut. Ook zijn er meer dan honderd bedrijven gevestigd. Daaronder veel startups in de Life Science Incubator en via Utrecht Inc."

SPEERPUNT R&D

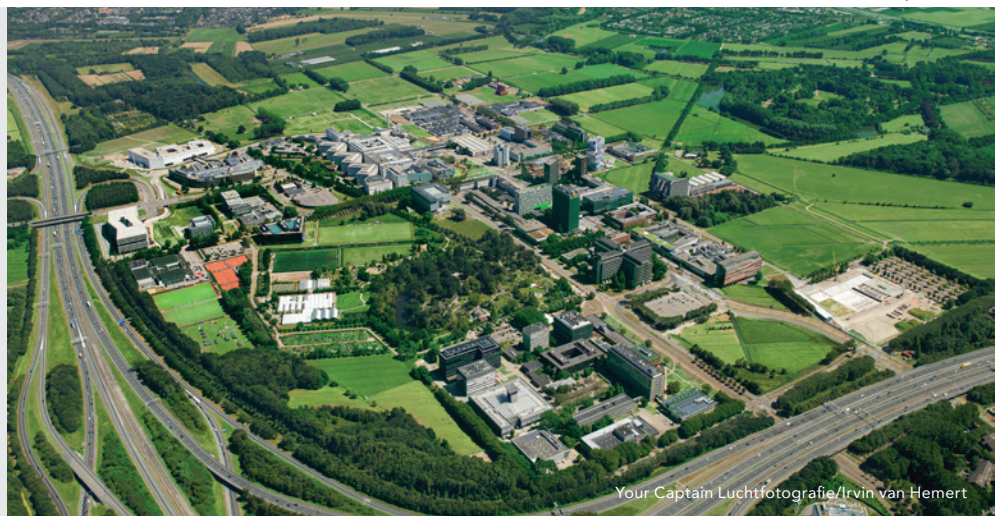
Het overgrote deel van deze ondernemingen is actief op het gebied van gezondheid, duurzaamheid en biomedische wetenschappen. "Het zijn zowel spin-offs van de kennis- en onderzoeksinstituten als bedrijven van buiten die bewust kiezen voor een vestiging op deze locatie. Denk aan de onderzoekscentra van Nutricia en Genmab." Dergelijke R&D-vestigingen passen bij uitstek in het profiel van het sciencepark. Zij vormen een speerpunt bij marketing en acquisitie. "Meer R&D-vestigingen maken onze mix nog krachtiger. Deze bedrijven vormen een cruciale schakel bij het vertalen van de hier aanwezige kennis naar concrete producten en diensten met maatschappelijke meerwaarde." Om de R&D-doelgroep te faciliteren, wordt een nieuw acceleratorgebouw ontwikkeld. "Dit omvat 22.000 m² en zal beschikken over de nieuwste laboratoriumvoorzieningen. Onder meer Merus Biopharmaceuticals zal zich hier vestigen. Voor de verdere groei van werkgelegenheid zetten wij niet alleen in op nieuwe spin-offs maar ook op dit soort succesvolle doorgroeiende bedrijven en internationale ondernemingen die zich hier willen vestigen."

SATELLIET IN BILTHOVEN

Sterke troef bij de toekomstige ontwikkeling van het Utrecht Science Park is de locatie Bilthoven. "Daar is nu nog het RIVM gevestigd. In 2012 nam de Poonawalla Group de in Bilthoven Biologicals geprivatiseerde vaccinproductie over van het RIVM. De Indiase multinational werd ook eigenaar van het bedrijventerrein van dit rijksinstituut. Als het RIVM in 2022 verhuist naar nieuwbouw op het Utrecht Science Park ontstaat in Bilthoven ruimte voor zowel productontwikkeling als productie." De stichting Utrecht Science Park speelt een belangrijke rol voor deze locatie. "Denk aan lobby, marketing zoals de gemeenschappelijke branding en acquisitie. Ook ons netwerk kan van grote waarde zijn."

3D-PRINTING

De impact van het Utrecht Science Park beperkt zich niet tot het voormalige Universiteitscentrum de Uithof en de satellietlocatie Bilthoven. "Ook organisaties elders in de regio die actief zijn op de focusgebieden kunnen een beroep doen op onze kennis en faciliteiten. En vergeet de regionale mkb-bedrijven niet. Als toeleverancier en dienstverlener zijn ze belangrijk voor de hier gevestigde organisaties. Verder worden hun medewerkers van de toekomst op het sciencepark opgeleid. Ook zijn er faciliteiten waarmee het mkb haar voordeel kan doen. Goed voorbeeld: het Protolab voor 3D-printing."



Your Captain Luchtfotografie/Irvin van Hemert

BRANDBRIEF

Bereikbaarheid is een cruciale randvoorwaarde voor het Utrecht Science Park. In maart van dit jaar schreef Van der Velden een brandbrief, mede namens de partners in het gebied. "Aanleiding was de aanhoudende vertraging bij de aanleg van de sneltramverbinding. Volgens planning rijdt eind 2019 deze tram overdag zestien keer per uur met een dagelijkse capaciteit van 45.000 personen. Maar daar kunnen we niet op wachten. De kritische grens is inmiddels bereikt; in de spits staan lange rijen voor de bussen. In september komen gemeente en provincie met aanvullende maatregelen, vooruitlopend op de ingebruikname van de sneltram." Maar de tram alleen is niet genoeg. "De komende jaren zullen ook voor de langere termijn ingrijpende maatregelen moeten worden getroffen om de bereikbaarheid veilig te stellen." Autobereikbaarheid en parkeren blijven eveneens aandacht vragen. "Daarbij hebben we te maken met verschillende doelgroepen met specifieke behoeftes. Niet alleen werknemers, studenten en bezoekers van bedrijven maar ook de vele patiënten en bezoekers aan de zie-

kenhuizen. Voor lang niet iedereen is openbaar vervoer een reële optie."

BEWEGWIJZERING

De naamsbekendheid van het Utrecht Science Park is goed maar kan nog beter, stelt Van der Velden. "Het gebruik van de aanduiding Uithof kan daarbij verwarrend werken. Daarom zijn wij blij met het voornemen van het Utrechtse college, Provincie en Rijkswaterstaat om de bewegwijzering overal te wijzigen in Utrecht Science Park." Het lijkt wellicht vooral symbolisch, maar is veel meer dan dat. "Een eenduidige uitstraling versterkt onze positie. In de lobby naar Den Haag, maar ook bij marketing en acquisitie. Het is een belangrijke stap bij het benutten van de potentie van dit gebied." De uitgangspositie is uitstekend. "Het Utrecht Science Park is het kloppend hart van een van Europa's meest competitieve economische regio's. Ook meerdere hier gevestigde organisaties behoren op hun gebied tot de internationale top. Door nog meer rendement te halen uit de onderlinge kruisbestuiving, kunnen we onze meerwaarde voor de regionale en zelfs nationale economie verder vergroten."

VEELZIJDIGE FUNCTIE

Voor Jan Henk van der Velden medio 2017 directeur werd van de Stichting Utrecht Science Park was hij jarenlang advocaat en partner bij het Utrechtse Wijn & Stael. "Met een brede praktijk heb ik bij tal van organisaties in de keuken mogen kijken. Ook heb ik altijd al veel bestuurlijke nevenfuncties vervuld. Een rol als fulltime bestuurder past prima in dit plaatje. Verder kom ik een aanzienlijk deel van de contacten uit mijn netwerk hier opnieuw tegen." De veelzijdigheid van zijn functie sluit aan bij de brede achtergrond en interesses van Van der Velden, die ook lid is van de tuchtcommissie betaald voetbal. "Het ene moment ben je gastheer van een aantal ambassadeurs of van bedrijven die zich hier willen vestigen, dan weer brainstormen we over events als de Utrecht Science Park Marathon. De lobby bij regionale en landelijke overheden is een belangrijk onderdeel van mijn takenpakket, net als de contacten met de gebruikers van het gebied. Kortom: geen dag is hetzelfde." Leuk weetje, tot slot: in 2012 schreef Jan Henk van der Velden "Iedereen liegt, maar ik niet". In dit boek maakt hij met herkenbare, vermakelijke en soms confronterende voorbeelden inzichtelijk hoe wij omgaan met de waarheid en leugens.

Sietze Ketelaar en Harry Oude Wolbers zijn de drijvende krachten achter Humanversity.



HUMANVERSITY BIEDT BEDRIJVEN MEER INZICHT IN MEDEWERKERS

Humanversity zorgt dat bedrijven klaar zijn voor de toekomst. Een doordachte manier van ontwikkelen, handige apps en trainingsdagen zorgen ervoor dat medewerkers meer inzicht krijgen, in hun eigen vaardigheden en die van hun collega's.

TEKST: MARLIES DINJENS
FOTOGRAFIE: MARCEL KRIJGSMAN

Veel bedrijven en organisaties zijn voortdurend in ontwikkeling, zeker met de razendsnel voortschrijdende techniek. Hoe zorg je dan dat medewerkers mee kunnen in de vaart der volkeren of zich op een goede manier kunnen oriënteren op een volgende stap in hun loopbaan? Hierbij schiet Humanversity te hulp, het bedrijf van Sietze Ketelaar en Harry Oude Wolbers uit Veenendaal. In het Van der Valk Hotel in Veenendaal vertellen ze enthousiast over hun visie. Het aantal werknemers dat decennialang bij dezelfde baas blijft werken is drastisch gedaald. Jongeren zijn geïnteresseerd in financiële stabiliteit, maar daarnaast verlangen ze ook naar uitdaging in hun werk en naar bijscholing en ontwikkeling. Om de ontwikkelingen als ondernemer bij te benen, is het belangrijk om in gesprek te blijven met werknemers en hun kwaliteiten en interesses te kennen.

PERSOONLIJK PROFIEL

Humanversity stelt een persoonlijk profiel samen van de medewerkers aan de hand van online vragenlijsten en een analyse van teksten. Werknemers beantwoorden in een handige app bijvoorbeeld vragen over zaken die voor hen belangrijk zijn; de ene persoon wil creatieve vrijheid en de mogelijkheid om werktijden in te delen, terwijl dit voor een ander een gruwel is. Door de analyse van Humanversity komen ook de (werk)ervaring en kwaliteiten van de werknemer aan de oppervlakte. "Stel dat door technische ontwikkelingen een bedrijf het installatieproces sterk ziet wijzigen. Dan worden andere competenties en kwaliteiten belangrijker. Kan de persoon die eerst verantwoordelijk was voor deze installaties deze nieuwe meer adviserende rol uitvoeren? Dat is dan de vraag", stelt Oude Wolbers. "Of heel actueel zijn alle accountants in staat cultuuradviezen te geven, zoals hun richtlijnen vereisen? Humanversity wil de organisatie helpen de juiste mensen op de juiste plek op de juiste tijd zien te krijgen. De organisaties die dat begrijpen, hebben hun strategie helder,

zorgen ervoor dat mensen optimaal kunnen presteren en renderen zelf het beste. Daarmee zijn ze beter klaar voor de toekomst. Adviseurs, trainers en netwerkpartners van Humanversity voeren de trajecten uit.

TWENTSE NUCHTERHEID

Oude Wolbers verdiende zijn sporen op het gebied van loopbaancoaching en modelontwikkeling, onder andere van assessments. Hij promoveert nu op model gebaseerde informatiesystemen bij de opleiding Informatica aan de Universiteit van Nijmegen. Ketelaar is HRD-adviseur, trainer en coach en onder anderen eigenaar van Dissel Human Factors, het bedrijf dat veel van de trajecten van Humanversity uitvoert. Ze werken bijna 20 jaar samen aan projecten op het gebied van coaching en training. De samenwerking verloopt erg goed, omdat ze elkaar goed aanvullen en op elkaar vertrouwen. "Harry kan ontzettend goed conceptueel denken en is technisch erg goed onderlegd", stelt Ketelaar. "En Sietze brengt dit vervolgens goed over aan de klanten. Hij is gewoon een goede kerel", vult Oude Wolbers aan. Bovendien zijn ze beiden afkomstig uit Twente en ook dat schept een band. "Waar de Twentse mentaliteit voor staat? Nuchterheid, kiek'n wat 't wordt, maar zeker niet zonder emotie." Integriteit en eerlijkheid zijn namelijk erg belangrijk voor Ketelaar en Oude Wolbers. "Wij werken ook graag samen met partijen, die zich daarin kunnen vinden. Het belang van de werknemer en hoe die wordt begeleid naar nieuw werk, telt even zwaar voor mij als het belang van de opdrachtgever. Iedereen met wie ik werk, wil ik weer in de ogen kunnen kijken na afloop van het traject."

ENTHOUSIASTE KLANTEN

In de toekomst wil Humanversity uitgroeien tot een netwerkorganisatie. "We zullen natuurlijk zelf aan de slag gaan bij bedrijven, instellingen of scholen, maar daarnaast kan ons materiaal ook worden ingezet door andere partijen. Zo ben ik net gebeld door een adviesbureau met de vraag of ze ons materiaal

mogen gebruiken. We hebben ook net een grote opdracht binnengekregen voor een ziekenhuis via Dissel Human Factors." Klanten zijn enthousiast over de diensten van Humanversity, omdat het ook echt iets toevoegt. Het klantenbestand bestaat nu vooral uit partijen uit de netwerken van Ketelaar en Oude Wolbers, bijvoorbeeld in het onderwijs, de zorg, it en hr. "In opleidingsland heb je diverse apps, maar de koppeling naar de op assessments gebaseerde analyse ontbrak nog", stelt Ketelaar. Humanversity gaat bovendien nog een stap verder dan een assessment. "Dat is zeker een goed instrument, maar door de dialoog aan te gaan met het management en de werknemers, ga je nog een laag dieper."

JEZELF OPNIEUW UITVINDEN ALS BITCOIN-EXPERT

Een belangrijke klant van Humanversity is it-bedrijf Atos. "Zij worstelen ook met vragen over de toekomst en willen graag werknemers behouden voor het bedrijf. Tweehonderd mensen zijn daar bijvoorbeeld erg deskundig op het gebied van het onderhoud van grote machines en systemen, maar veel organisaties schakelen inmiddels over op andere systemen, zoals de cloud. Kunnen deze mensen dan aansluiting vinden bij de nieuwe werkzaamheden of iets anders gaan doen binnen het bedrijf?" Oude Wolbers noemt een interessant voorbeeld van een systeembeheerder die heel andere kwaliteiten bleek te hebben. "Hij bleek vroeger ook bij een accountantskantoor gewerkt te hebben. Hij heeft zich verdiept in bitcoins en blockchain (het centrale mechanisme in alle vormen van cryptogeld red.) en loopt nu zover voorop binnen die ontwikkelingen dat hij benoemd is tot projectleider." Bij sommige mensen moet je iets dieper graven. "Het gaat er uiteindelijk vooral om dat werknemers gemotiveerd zijn. Je moet projecten zien te vinden waar ze bij passen. De juiste mensen op de juiste plek zien te krijgen."

www.humanversity.net

VEILIGHEID EN COMMUNICATIE VERBETEREN IN ZIEKENHUIS DANKZIJ DISSEL HUMAN FACTORS

In de zorg speelt veiligheid een grote rol. Een fout kan immers leiden tot een fataal incident. Om dit te voorkomen stellen ziekenhuizen onder andere protocollen op.

Desondanks blijkt uit onderzoek dat er 1035 doden per jaar vallen door verwijtbaar gedrag. Deels komen deze fouten voort uit een gebrek aan communicatie of slechte samenwerking. Een gebrek dus aan de zogeheten soft skills, die in ziekenhuizen vaak non-technical skills genoemd worden. Ook conflicten ontstaan soms onnodig door vermoeidheid en stress. Dissel Human Factors werkt met de programma's van Humanversity op het gebied van Crew Resource Management, interprofessionele teamtrainingen voor teams in complexe omgevingen. Deze trainingen vinden hun oorsprong in de luchtvaart en als crew resource management is het doorontwikkeld voor teams waarbij samenwerking, leiderschap, omgevingsbewustzijn, stressbestendigheid van groot belang zijn in de activiteiten en resultaten van het team, zoals op de operatiekamers of de eerste hulp.

VEILIGHEID CENTRAAL

Bij ziekenhuis Tergooi werkt Dissel Human Factors aan een verbeteringstraject over veiligheid. Op allerlei manieren moeten de medewerkers bewust worden van hun gedrag rond de veiligheid van patiënt en medewerker.

Alex Wilbrink, zelf jarenlang werkzaam als anesthesioloog/kinderintensivist, voert deze trainingen uit en maakt gebruik van het materiaal van Humanversity. Door zijn werk als medisch specialist weet hij wat er speelt op de werkvloer en waar de knelpunten zitten, bijvoorbeeld dat door stress en vermoeidheid fouten kunnen worden gemaakt. "De tijdsdruk in ziekenhuizen is natuurlijk erg groot, dus je hebt niet veel trainingsdagen tot je beschikking. Personeel uitroosteren voor een training is immers erg kostbaar. De app van Humanversity is daarom erg handig." De artsen, verpleegkundigen en andere personeelsleden van het ziekenhuis vullen via de app een vragenlijst in, die onder andere hun interactiestijl inzichtelijk maakt. Werkt iemand graag samen of zelfstandig? Dat komt hierdoor aan de oppervlakte. Ook kan lesmateriaal, zoals instructiefimpjes via de app gedeeld worden."

Een onderdeel dat centraal staat in de training is de onderlinge communicatie van de teamleden. "Ziekenhuizen zijn van oorsprong erg hiërarchisch: artsen en verpleegkundigen hebben bijvoorbeeld altijd eigen protocollen. Tijdens de studie geneeskunde is er veel

aandacht voor communicatie met patiënten, bijvoorbeeld in slecht-nieuwsgesprekken. Maar aan goede onderlinge communicatie tussen alle zorgverleners rondom een patiënt wordt nauwelijks tijd besteed. Dat is ook een groot thema in de ziekenhuizen."

Door de inzichten die ziekenhuismedewerkers opdoen over zichzelf en over communicatie, verbetert de samenwerking, stelt Wilbrink. "We werken ook met microsimulaties; het naspelen van lastige situaties. Die kunnen vervolgens ook makkelijk op een ander moment op de werkvloer zelf worden nagebootst." Zo trainde Wilbrink onlangs met artsen en verpleegkundigen van de spoedeisende hulp een situatie waarbij een patiënt met spoed vanaf een andere afdeling werd binnengebracht. "Hoe communiceer je dan duidelijk en ook zonder gestrest te raken? Dat kan bijvoorbeeld door gescripte communicatie. Dat kan dus goed worden getraind, zodat het in de toekomst makkelijker verloopt."

www.disselhumanfactors.nl



Een onderdeel dat centraal staat in de training van Dissel Human Factors is de onderlinge communicatie van de teamleden.



Bij ziekenhuis Tergooi werkt Dissel Human Factors aan een verbeteringstraject over veiligheid.



WBU BEVEILIGING BEPERKT ZICH NIET TOT SNELLE ROUTINE

SCHERPTE EN EXTRA AANDACHT

Het gestandaardiseerde, snelle routinewerk dat hij als beveiligers tegenkwam vormde voor Joop Westrik de directe aanleiding om voor zichzelf te beginnen. De term 'persoonlijke aandacht' is misschien wat algemeen geworden, maar WBU Beveiliging geeft er wel degelijk een stevige inhoud aan, zoals een reeks voorbeelden duidelijk maakt.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN

FOTOGRAFIE: AART VAN DER HAAGEN, WBU

WBU, Westrik Beveiliging Utrecht, een bedrijf met zeven gediplomeerde veiligheidsmensen en een 24-uurs bereikbaarheid. "Ook 's nachts kom je niet bij een meldkamer terecht, maar krijg je direct één van ons te spreken, dus iemand die weet wat bij de klanten speelt," geeft Westrik aan. "Tegelijkertijd zitten we zo in elkaar dat we alleen garanderen wat we kunnen waarmaken. We beloven niet dat we bij elke klant elke avondronde om 20.00 uur doen, maar passen in overleg een roulatiesysteem toe, wat veel effectiever werkt: het wordt lastig voor dieven om daarop te anticiperen." Tot de diensten van de Utrechtse firma rekenen we objectbeveiliging, mobiele surveillance, alarmopvolging, hondenbeveiliging, receptie- en portiersdiensten, beveiliging van evenementen (zelfs tuin- en examenfeesten, waarbij onverlaten zich nog wel eens aansluiten) en vakantie-service bij woningen. "Dat laatste zit vooral in de preventieve hoek. We controleren of kwaadwillende figuren geen voorbereidingen treffen, zoals scharnieren doorslijpen, sloten

bewerken of glaslaten verwijderen. Ook leggen we de post weg en veranderen we regelmatig dingen, zoals het openen of sluiten van jaloezieën."

HUISMEESTERTAKEN

Het bovenstaande geeft al een indicatie van de persoonlijke aandacht die WBU Beveiliging nastreeft. Westrik: "Stel dat onverhoopt een inbraak plaatsvindt, dan nemen we extra tijd voor de klant, helpen als het kan mee opruimen en bellen een dag later nog even om te horen hoe het ermee gaat. Voor sommige opdrachtgevers werken we met klokpunten, die de surveillant digitaal moet 'afvinken' door ze te scannen. Een serverruimte, bijvoorbeeld, waar hij in de gaten houdt of de temperatuur niet teveel stijgt. Zou de koeling niet functioneren, dan plaatst hij voor nood een ventilator en brengt de klant op de hoogte. Zien we ergens een klein waterlek, dan proberen we dat eerst zelf te dichten. Vindt er een rake inbraak plaats en wil de klant niet 's nachts gebeld worden, dan

timmeren wij de doorgang af. Regelmatig verrichten we huismeestertaken, zoals even tussendoor een kapot lampje vervangen of op verzoek van het bedrijf een zaal klaarzetten voor een vergadering. We zijn er immers toch." WBU Beveiliging houdt ook lege panden in de gaten, om kraak en vandalisme te voorkomen. "Voor zulke gebouwen en voor bijvoorbeeld afgelegen schuren in het buitengebied hebben we bovendien een mobiel alarmsysteem met opvolging en buitenmelders, die alarm slaan bij onregelmatigheden en geen stroomvoorziening of internet behoeven." Dat alles gaat inderdaad verder dan de dagelijkse routine. O ja, nog één ding: "Neem je een beveiligingsbedrijf in de arm, zorg er dan voor dat je weet welke mensen bij je over de vloer komen. Ze moeten allemaal een officiële pas met het logo dragen. Je omgeving met waardevolle spullen geef je immers niet graag bij zomaar iedereen in beheer."

Meer informatie: www.wbubeveiliging.nl





Piek in vraag naar IT'ers

Het tekort aan ICT'ers heeft een nieuwe piek bereikt. Nederland had een recordaantal online vacatures voor ICT-functies: 22.801 stuks. Dit blijkt uit cijfers van Big Data vacaturetool Jobfeed waar AG Connect exclusief inzage in heeft gekregen. In het overgrote geval van de ICT-vacatures die in de afgelopen zomermaand online hebben gestaan, ging het om fulltime functies. Werkgevers zijn op zoek naar ICT'ers voor meer dan 32 uur per week, dat geldt voor een forse 83 procent van de ICT-vacatures. Slechts 9 procent is voor parttime ICT-banen, en een nog kleinere 7 procent is voor functies die zowel fulltime als parttime ingevuld kunnen worden. De dringende vraag naar ICT'ers brengt veel zoekende werkgevers tot het aanbieden van vaste contracten. Dit geldt voor net geen driekwart van de vacatures in augustus: 74,7 procent. Een bescheiden 11,6 procent is voor freelancewerk, en een kleine 5,2 procent van de vacatures is voor een functie met daarbij de mogelijkheid van een vast contract. Tot slot is er nog 1,8 procent waar het om detachering of een interim baan gaat. Stage- of afstudeerplaatsen vormen nog geen 1 procent van het recordaantal ICT-vacatures dat in augustus dit jaar online is geplaatst. ICT-bijbanen en -vrijwilligerswerk scoren nog minder.

WTC geopend door burgemeester Van Zanen

Jan van Zanen, burgemeester van gemeente Utrecht, heeft het nieuwe WTC aan het Stadsplateau 2 in Utrecht geopend. De opening vond plaats met een feestelijke ceremonie, waarbij de burgemeester van Utrecht en Ronald van der Waals, fondsmanager CBRE Global Investors, samen met de nieuwe huurders, de architect MVSA Architects, bouwverzorger BAM en diverse dienstverleners in het gebouw, de officiële openingshandeling verrichtten. WTC Utrecht is gebouwd op een van de meest centrale locaties in Nederland direct naast Utrecht Centraal Station. Het is het eerste grote kantoorgebouw in Nederland dat binnenkort een WELL Building Standard certificaat zal ontvangen en tevens een BREAA-NL Excellent ontwerpcertificaat krijgt. Het gebouw omvat ca. 29.000 m² v.v.o. kantoorruimte verspreid over 19 verdiepingen en biedt zowel vaste als flexibele kantoorwerkplekken inclusief voorzieningen zoals horeca, een bemande receptie, fietsenstalling, courtesy bikes, een bedrijfsrestaurant en een meeting center op de onderste vier verdiepingen. Al voor de officiële opening is het kantoorgebouw voor circa 90% verhuurd en inmiddels hebben de eerste huurders - waaronder The Office Operators, PropertyEuro, Navigant, Hiemstra & De Vries, Ynformed, Fleet Complete en SiRM - hun intrek genomen in het gebouw. Ook de faciliteiten zoals het Grand Café & Restaurant Metro City Kitchen, het meeting centre, de fietsenstalling en het bedrijfsrestaurant van Vermaat zijn volledig operationeel. Jan van Zanen, burgemeester gemeente Utrecht zei bij de opening: "Voor mij als burgemeester goed om te kunnen melden: een nieuw bedrijfsverzamelgebouw in onze mooie stad. En wat voor één. Het aantal huurders dat het WTC Utrecht al heeft weten aan te trekken, geeft aan dat dit gebouw op deze locatie en op dit moment, goed aansluit bij de behoeften van kantoorgebruikers in onze stad en regio."

33

KVK introduceert nieuwe huisstijl in fases

De Kamer van Koophandel (KVK) introduceert een nieuwe huisstijl. Deze stijl sluit beter aan bij haar nieuwe, veel meer digitale werkwijze. De stijl aanpassing vindt gefaseerd in twee jaar plaats. Dat is goedkoper en duurzamer. In 2014 fuseerden dertien regionale kamers van koophandel, de vereniging KVK en Syntens tot één landelijke werkende organisatie die als taak kreeg meer ondernemers te gaan bereiken met 35 tot 40% minder kosten. De nieuwe KVK bereikt inmiddels meer ondernemers en ze zijn gemiddeld tevredener over haar dienstverlening. Tijd dus om ook de twintig jaar oude huisstijl aan te passen aan de nieuwe werkwijze. Er is een nieuw logo dat bestaat uit de kapitale letters KVK, de kleurstelling is opvallender, waardoor meer mensen haar

nog steeds verder vernieuwende digitale dienstverlening zullen opmerken. KVK vindt zelf dat de dienstverlening nog beter kan en dat ook nog meer ondernemers bereikt kunnen worden. KVK biedt namelijk veel meer dan het Handelsregister en informatie voor startende ondernemers. Minder bekend is dat ondernemers ook bij haar terecht kunnen voor uitgebreide informatie over bijvoorbeeld innoveren, internationaal ondernemen, financiering en preventie tegen cybercriminaliteit. De nieuwe stijl maakt het gemakkelijker om juist ook die onbekendere onderwerpen onder de aandacht te brengen. De vernieuwde website laat dat al deels zien.

Joost Broerse: "Met eigen mensen en continuïteit op het personele vlak zullen we de band met onze klanten verder versterken."

34

JOOST BROERSE NIEUWE COMMERCIEEL DIRECTEUR BIJ FC UTRECHT

"MOOI OM WEER TERUG TE ZIJN"

Tien jaar na zijn afscheid als speler is Joost Broerse terug in Stadion Galgenwaard. Als Commercieel Directeur staat hij samen met Jordy Zuidam (Directeur Voetbalzaken), Paulo Steverink (Directeur Financiën/Operations) en de Raad van Commissarissen aan het roer van FC Utrecht. "Mijn wortels liggen hier. Het is een prachtige club met enorme potentie."

TEKST: HANS HAJÉE
FOTOGRAFIE: FRANK ZILVER

Maar liefst achttien jaar was Joost Broerse profvoetballer. Een afwisselende carrière met hoogte- en dieptepunten, degradaties en kampioenschappen. "De bekerwinst met FC Utrecht in 2004 was voor mij een memorabel moment. Aansluitend wonnen we ook de Johan Cruyffschaal van Ajax. Trots ben ik verder op de plaatsing voor de Champions League met APOEL Nicosia. Een poule met Chelsea, FC Porto en Atletico Madrid leverde onvergetelijke wedstrijden op. Ook de bekerwinst met PEC Zwolle blijft bij: 5-1 tegen Ajax."

IN HET DIEPE

Nadat Broerse in 2015 stopte bij PEC Zwolle, ging hij bij deze club aan de slag als commercieel directeur. "De beleidsmatige kant van het voetbal heeft me altijd geïnteresseerd. Als speler volgde ik opleidingen in management, marketing en communicatie. Toen spelersvakbond VVCS een HBO Ondernemerschap en Sportmanagement introduceerde, schreef ik me direct in. Mijn afstudeerpresentatie hield ik via Skype vanuit Cyprus. Ondanks de theoretische bagage was het voor Zwolle zeker een gok om mij in het diepe te gooien. Ik ben erg blij met de kans die ik er kreeg."

AMATEUR WORDT PROFESSIONAL

Wat waren zijn belangrijkste ervaringen in een destijds voor Broerse nieuwe functie? "In het begin wil je alles zelf doen. Al snel begreep ik dat een goed team om je heen cruciaal is, net als op het veld. Andere les: de voetbalwereld is opportunistisch. Emoties spelen een grote rol. Daarom is het belangrijk het hoofd koel te houden en je eigen plan te trekken."

Is een achtergrond als voetballer een voordeel in een commerciële functie? "Vind ik wel. De voetballerij is toch een wereld op zich. Het helpt als je uit ervaring weet hoe die in elkaar zit. Verder kom je soms wat gemakkelijker in contact omdat mensen je nog kennen als voetballer. Aan de andere kant; zeker bij grotere organisaties moet je je daardoor juist extra bewijzen." Dat Broerse daar prima in slaagde, blijkt uit de woorden van een belangrijke sponsor bij zijn afscheid in Zwolle: "In een nieuwe rol kwam je binnen als amateur maar vertrekt als professional."

JOCHIE UIT DE BILT

Deze zomer kreeg Broerse het aanbod om Commercieel Directeur te worden bij FC Utrecht. "Tijd om lang te twijfelen had ik niet. Maar het was een lastige keuze. Ik had

mijn commitment aan Zwolle gegeven en bij deze club kreeg ik de mogelijkheid om mij te ontwikkelen." Maar de lokroep uit Stadion Galgenwaard bleek te sterk. "Mijn wortels liggen hier. Als jochie uit De Bilt zat ik vroeger op de tribune. En Utrecht is een prachtige club met enorme potentie."

VOLUIT ACHTER DE CLUB

Broerse vertrok in 2008 als speler bij de FC. Een jaar later volgde de overname door Frans van Seumeren. "Een belangrijke verandering, echt een zegen voor de club. Sindsdien heeft de organisatie grote stappen gemaakt. Op alle gebieden is de professionaliteit toegenomen. Dat zie je terug op het veld. Drie jaar achter elkaar in de top vijf waarmee de club substantieel beter presteert dan op basis van het budget verwacht mag worden. Een prestatie van formaat."

Al heeft FC Utrecht zich sterk ontwikkeld, de ziel van de club is volgens Broerse onveranderd. "De eigenheid, de typisch Utrechtse sfeer is er nog steeds. Mensen zijn regelmatig kritisch maar als het spannend wordt of bij bijzondere gebeurtenissen schaaft iedereen zich voluit achter de club. Mooi om terug te zijn en daar weer deel van uit te maken."

VOETBAL ALS EXTRA DIMENSIE

Ook zakelijk behoort FC Utrecht bij de top van de Eredivisie. "De afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in ruimtes en faciliteiten. Dat zorgt voor een aansprekende entourage voor onze businessclubleden en sponsors. Ook buiten wedstrijddagen worden de ruimtes intensief gebruikt. Vergaderingen, personeelsbijeenkomsten en beurzen; er gebeurt hier van alles. De samenwerking met Maison van den Boer in Galgenwaard Events is daarbij een sterke troef."

Het zakelijke netwerk van FC Utrecht bestaat zowel uit mkb-ondernemers en regionale grote bedrijven als uit landelijke organisaties. "Een mooie, gevarieerde mix," vindt Broerse. Een van zijn belangrijkste doelstellingen als Commercieel Directeur is om het zakelijke fundament van de club verder uit te bouwen. "De skyboxen zijn goed bezet en ook voor de themaboxen bestaat veel animo. Belangrijkste focus voor onze groei ligt bij het regionale midden- en kleinbedrijf." Wat treffen zij in Stadion Galgenwaard? "Een krachtig netwerk in een aansprekende, gastvrije entourage. Voetbal en de emotie die daarbij hoort, zorgt voor een extra dimensie die ook niet-voetballiefhebbers aanspreekt. Het is een verbindende factor die onze businessclub

toegankelijker maakt dan veel andere zakelijke netwerken."

ONTMOETEN EN NETWERKEN

Onderling worden veel zaken gedaan. "Dat faciliteren en stimuleren wij zoveel mogelijk. Onder meer met evenementen waar het elkaar ontmoeten en netwerken centraal staat. Recent was er een businessclubavond waar de nieuwe selectie zich presenteerde met aansluitend een gezamenlijk diner aan lange tafels. Spelers en staf, ondernemers met een skybox en leden met één stoel, iedereen zat door elkaar. Een geanimeerde bijeenkomst. Verder zijn er lunches om elkaar beter te leren kennen, bijvoorbeeld voor nieuwe leden. Ook blazen we het businessclubvoetbal nieuw leven in. Stuk voor stuk gelegenheden om elkaar te treffen en verbindingen aan te gaan."

COMMERCIE IN EIGEN HAND

De afgelopen jaren besteedde FC Utrecht het commerciële traject uit aan Lagardère Sports, een internationaal sportmarketingbureau dat voor meerdere clubs actief is. Per juni 2018 nam FC Utrecht het lokale salesteam over. Lagardère focust zich uitsluitend op nieuwe nationale accounts. "Een belangrijke beslissing waardoor de regie weer volledig bij de club ligt," benadrukt Broerse. "Met eigen mensen en continuïteit op het personele vlak zullen we de band met onze klanten verder versterken. Ook kunnen we nog dichter op het regionale bedrijfsleven zitten om onze commerciële mogelijkheden uit te dragen. Niet alleen in het stadion, ook daarbuiten als we ondernemers ontmoeten tijdens bijeenkomsten en evenementen."

OOK MAATSCHAPPELIJK BETROKKEN

FC Utrecht neemt haar maatschappelijke rol zeer serieus. Thema's als gezondheid en financiële zelfredzaamheid staan daarbij centraal. Zo zet de club spelers als rolmodel in om jongeren te stimuleren, meer te bewegen en gezonder te eten. Ook is er een vak speciaal voor ouderen en organiseert de club Walking Football voor 60-plussers. "En bij elke thuiswedstrijd treffen bestuurders, ondernemers en onze maatschappelijke partners elkaar in de Provincie Lounge," zegt Joost Broerse. "Telkens staat een actueel maatschappelijk thema met regionale impact centraal."

70% VAN DE WERKNEMERS WERKT BUITEN KANTOOR NO MORE NINE TO FIVE?

Generaties lang betekende een kantoorbaan werken op vaste tijden en een vaste plek. Jaar in, jaar uit. Vandaag de dag is de negen-tot-vijf-baan nadrukkelijk op zijn retour. Kantoren zijn onherkenbaar veranderd. Een eigen werkplek, compleet met foto van kids en hond, lijkt nog voor weinigen weggelegd. Ook directieleden moeten er soms aan geloven en kunnen op zoek naar een vrije flexplek. Maar niet alleen binnen het gebouw is flexibiliteit het credo. Ruim twee derde van de medewerkers is minimaal eens per week actief op een andere locatie dan het hoofdkantoor. Deze trend zet door. Wat zijn de gevolgen, waar zitten de valkuilen?

Om de status quo en het toekomstperspectief van werkplekflexibilisering in kaart te brengen, liet IWG (International Workplace Group) onderzoek doen onder ruim 18.000 senior managers uit 96 landen. IWG – moederbedrijf van onder meer Regus en Spaces – is internationaal actief op het gebied van flexibele werkconcepten.

WERELDWIJDE TREND

Uit het IWG-onderzoek blijkt dat ruim twee

derde (70%) van de Nederlandse werknemers wekelijks op een andere locatie werkt dan het (hoofd)kantoor. 44% doet dit zelfs minimaal de helft van de week. Hiermee past ons land naadloos in de wereldwijde trend waarbij ook gemiddeld 70% van de werknemers wekelijks vanaf een andere plek werkt. 53% doet dat minstens de helft van de week. Wereldwijd werkt meer dan een op de tien mensen zelfs vijf keer per week buiten de hoofdvesting.

MEER PLEZIER

Bevalt al deze flexibiliteit een beetje? Werkgevers zijn overwegend positief. Maar liefst 82% van de ondervraagden vindt dat hun werknemers productiever zijn als ze onderweg flexibel kunnen werken. Zelfs de creativiteit neemt toe. Het onderzoek laat zien dat ook werknemers over het algemeen positief staan tegenover flexwerken. Meer dan de helft van de ondervraagden (60%) ervaart meer werkplezier. "Zelf kunnen kiezen waar je werkt en op wat voor manier je werkt, bijvoorbeeld op een flexplek dichtbij huis of op een locatie waar meerdere mensen werken, betekent minder woon-werkverkeer en een betere work-lifebalance", aldus Mark Dixon, oprichter en CEO van IWG in een toelichting bij de onderzoeksresultaten.

GROTE VERSCHUIVING

Voor werkgevers levert flexwerken nieuwe uitdagingen op. "Het is een grote verschuiving in de manier waarop tegen werk en werklocaties wordt aangekeken." Veel bedrijven onderzoeken nu volgens Dixon wat dit concreet betekent voor het gebruik van hun

VOORDELEN VOOR BEDRIJVEN

Volgens de Nederlandse deelnemers aan het IWG-onderzoek levert het flexibel laten werken van personeel de volgende voordelen op:

- Concurrentievermogen (82%)
- Productiviteit (82%)
- Bedrijfs groei (78%)
- Winstmaximalisatie (72%)
- Toptalent aantrekken en vasthouden (66%)

Het wereldwijde rapport is beschikbaar op www.iwgplc.com



WERKNEMERS WILLEN MEER COACHING EN FEEDBACK

Flexibel werken stelt hoge eisen aan leidinggevenden. Ook zij moeten hun functioneren afstemmen op het toenemende footloose karakter van medewerkers. Geen sinecure, want er is sowieso nog heel wat ruimte voor verbetering.

Dat is althans de conclusie van 'Kwaliteit op de Werkvloer', een onderzoek van Protime onder duizend medewerkers. Dit bedrijf is marktleider op het gebied van tijdregistratie en personeelsplanning. Managers sturen hun teams vooral aan op basis van doelstellingen (35%), zo blijkt. 22% van de respondenten meldt dat zij juist wor-

den aangestuurd op prestaties, gevolgd door persoonlijke ontwikkeling (18%), vaardigheden (15%) en gedrag (10%). Deze resultaten matchen niet met de wensen van werknemers. Meer dan de helft van alle respondenten ziet graag een grotere investering in persoonlijke ontwikkeling.

Leidinggevenden zijn niet genoeg betrokken bij hun werknemers, blijkt uit het onderzoek. 58 procent van de ondervraagden zegt dat de leidinggevende niet op de hoogte is van hun bezigheden en prestaties. Bijna de helft stelt dat

hun werk verbetert als de manager meer feedback geeft. Bijna een derde van de werknemers wil meer gecoacht worden. En 39% vindt dat hun manager eenzijdig communiceert. Als medewerker en leidinggevende elkaar door het toenemende flexibel werken minder frequent treffen, wordt verbetering van hun relatie een helse klus.

Het rapport 'Kwaliteit op de Werkvloer' is te downloaden op www.protime.nl

kantoorgebouwen. Zij kunnen bijvoorbeeld kiezen voor minder vierkante meters op de hoofdvesting, in combinatie met satellietkantoren op strategische locaties. Of voor medewerkers abonnementen afsluiten op een werkplek in een van de vele flexkantoren die Nederland inmiddels rijk is.

KOSTEN EN KANSEN

Financieel en strategisch lijken bedrijven de vruchten te plukken van flexwerken. 86% van de Nederlandse respondenten meldt dat kostenoptimalisatie een belangrijke drijfveer is voor meer inzet van externe werklocaties (wereldwijd 89%). 80% stelt dat flexwerken helpt om nieuwe markten aan te boren. Er zijn ook defensieve overwegingen; ruim 70% geeft aan dat het bijdraagt aan het beperken van risico's.

In de jacht op het steeds schaarsere menselijk kapitaal is flexwerken eveneens een belangrijke asset. Want (potentiële) werknemers ver-

wachten in toenemende mate dat hun werkgever flexibel werken faciliteert. Driekwart van de Nederlandse ondervraagden stelt dan ook dat de mogelijkheid om overal te kunnen werken hun bedrijf helpt om talent te werven en te behouden.

NIEUW LANDSCHAP

De steeds grotere mobiliteit van de beroepsbevolking wordt gefaciliteerd door technologische ontwikkelingen als cloud computing en videoconferencing. "Nieuwe technologie zorgen ervoor dat je kunt werken waar en wanneer je wilt", aldus Annelou de Groot, lid van de Board van Regus Nederland in een toelichting op het IWG-onderzoek. "De uitdaging voor bedrijven ligt in het optimaliseren van dit nieuwe landschap. Veranderingen in technologie en digitalisering hebben geleid tot een toenemend gebruik van on-demand-diensten in het bedrijfsleven."

OMSLAGPUNT AANSTAANDE

De resultaten van de enquête onderbouwen deze constatering. 82% van de ondervraagden stelt dat bedrijven in hun sector kiezen voor meer abonnementsdiensten waarbij betaald wordt voor gebruik. Flexibele werkplekken zijn zo'n service. De Groot: "Zowel grote als kleine organisaties willen steeds meer nevenactiviteiten uitbesteden. Senior managers uit verschillende branches en van verschillende afdelingen bekijken de mogelijkheden van flexwerken. Dit met ondersteuning van professionele aanbieders die beschikken over een netwerk van on-demand-werkplekken."

Dat de groei van flexibel werken nog lang niet ten einde is, staat voor De Groot vast. "Binnenkort wordt flexwerken simpelweg de norm en bestaat de negen-tot-vijf-werkdag niet meer. We staan aan de vooravond van het omslagpunt."



Creëer je eigen bijzondere ontmoetingen bij Jaarbeurs

Jaarbeurs bestaat al meer dan 100 jaar. En is relevanter dan ooit. Want bij alle digitale communicatie, blijkt een persoonlijke ontmoeting onovertrefbaar. Zakendoen is people's business. Vergaderen is elkaar in de ogen kijken. Feestvieren is elkaar omarmen.

Jaarbeurs, in het hart van ons land, heeft daarvoor alle hardware in huis. Optimale bereikbaarheid naast het grootste station. Duizenden parkeerplaatsen. Talloze zalen, hallen, restaurants en mogelijkheden. Maar ook: alle software. Want wij weten dat we geen vierkante meters verkopen, maar mooie ontmoetingen, succesvolle deals, creatieve ideeën, en blijde mensen.

Dáár draait 't om bij Jaarbeurs: bijzondere ontmoetingen creëren.



Ontmoet Kris!

Zij adviseert je graag over de mogelijkheden die het beste passen bij jouw specifieke wensen en behoeften.



030 295 58 81



Kris.helders@jaarbeurs.nl



In het hart van het land

Optimale bereikbaarheid



Naast station Utrecht Centraal



Goed bereikbaar met de auto

UTRECHT



Bright



Connecting



Inspiring



Welcoming

Amsterdam CS 30 min.

Schiphol 35 min.

Rotterdam CS 38 min.

Brussel 2u.

Düsseldorf 2u.

Jaarbeurs Bijzonder ontmoeten

Voor iedere ontmoeting de juiste locatie



ZORGT NIEUWE WET VOOR BALANS?

DRAAIEN AAN DE KNOPPEN VAN DE ARBEIDSMARKT

De afgelopen jaren kon de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) op veel kritiek rekenen. Werkgevers- en werknemersorganisaties lukte het niet om samen alternatieven te ontwikkelen voor de zo noodzakelijke verandering van de arbeidsmarkt. Het kabinet is aan zet en minister Koolmees komt met de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Zorgt deze voor echte vernieuwing of is het vooral een poldercompromis?

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werd in 2014 ingevoerd als opvolger van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, ook wel Flexwet genoemd. Ten tijde van deze voorganger nam het aantal flexibele banen sterk toe. Er kwam steeds meer kritiek op de toenemende flexibilisering. Tijd voor een nieuw evenwicht, vond Kabinet Rutte II. De tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers moest worden verkleind. Daartoe werden via de WWZ regels voor ontslag gestroomlijnd en werd de ontslagvergoeding een transitievergoeding, bedoeld om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken. De rechtspositie van flexwerkers moest verbeterd worden om oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeid tegen te gaan. Verder werd de maximale WWZ-duur verkort.

GEEN LOVEBABY

Ondanks de goede voornemens was de WWZ allesbehalve een lovebaby, ondervond verantwoordelijk minister Lodewijk Asscher. Er kwam veel kritiek; werkgevers- noch werknemersorganisaties waren er blij mee. In een aantal gevallen werd het tegenovergestelde bereikt van wat was beoogd. Flexibele arbeid bleef steeds meer terrein winnen, waarmee ons land een uitzondering is. Het gemiddelde percentage flexwerk in de EU groeide de afgelopen vijftien jaar niet en bedraagt zo'n 22%. In Nederland werd dit aandeel ruim anderhalf keer zo groot. Dertig procent van de Nederlanders heeft nu een flexbaan of werkt als zzp'er. Na Polen, Spanje en Griekenland brengt ons dat op de vierde plaats in de EU.

MISLUKT OVERLEG

Over de wenselijkheid van aanpassing van de WWZ waren zowel werkgevers- als werknemersorganisaties eensgezind. In SER-verband is veertien maanden lang onderhandeld over hoe de zo noodzakelijke vernieuwing van de arbeidsmarkt eruit zou moeten zien. Consensus in de vorm van een sociaal akkoord bleek niet mogelijk. Belangrijkste breekpunten in het mislukte polderoverleg: beperking van de flexibilisering en loondoorbetaling bij ziekte.

CONTOUREN

De bal lag dus bij het kabinet, in de persoon van verantwoordelijk minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Onder zijn auspiciën wordt een opvolger van de WWZ ontwikkeld: de Wet Arbeidsmarkt in Balans, kortweg WAB. Hiermee wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker maken mensen in vaste dienst te nemen. De contouren van de wet zoals deze in april 2018 werden gepresenteerd, zien er als volgt uit:

PROEFTIJD

In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van vijf maanden worden opgenomen. Nu is dat twee maanden. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd wordt de proeftijd drie i.p.v. twee maanden. Dit zou de drempel voor het aanbieden van een vast contract moeten verlagen.

GECOMBINEERDE ONTSLAGGROND

De WWZ telt acht ontslaggronden. Ontslag is pas mogelijk bij steekhoudende onderbouwing van een van deze gronden. Vaak was in de praktijk echter sprake van meerdere redenen die individueel niet volledig onderbouwd konden worden. Het nieuwe wetsvoorstel bevat een negende ontslaggrond, een optelsom van minimaal twee gronden.





Bedrijfseconomische redenen zijn hiervan uitgesloten. Bij ontslag op meerdere gronden kan de transitievergoeding wel hoger uitvallen.

KETENBEPALING

Nu mogen maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten worden gesloten in twee jaar. Die periode wordt drie jaar. Nog steeds moeten zes maanden verstrijken om de keten te doorbreken. Per cao kan dit worden teruggebracht naar drie maanden als het gaat om terugkerende tijdelijke arbeid (denk aan seizoenswerk) van maximaal negen maanden per jaar.

PAYROLLING

Payrolling wordt scherper gedefinieerd. Onder meer krijgen werknemers op payrollbasis dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's die rechtstreeks in dienst zijn van de werkgever.

TRANSITIEVERGOEDING

De transitievergoeding wordt berekend vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst. Nu begint deze pas na twee jaar te lopen. De verhoging van de transitievergoeding voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn, vervalt. Voor alle werknemers wordt de transitievergoeding berekend op basis van een derde maandsalaris per dienstjaar.

OPROEPCONTRACTEN EN WW

Oproepkrachten en werknemers met een nuluren- of min/maxcontract krijgen betere bescherming. Zo moet een oproepkracht ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch worden opgeroepen. Hoeft deze bij nader inzien toch niet te komen, moet wel loon worden betaald.

Werknemers die een jaar hebben gewerkt op basis van een nuluren- of min/maxcontract moeten een aanbod krijgen voor minimaal de gemiddelde arbeidsomvang over dat jaar.

De WW-premie die werkgevers betalen, wordt lager voor vaste dan voor flexibele medewerkers.

ECHTE vernieuwing OF EEN ADEQUAAT POLDERCOMPROMIS?

SECTORINDELING

De premiehoogte wordt bepaald door de sector waarin een bedrijf is ingedeeld. Deze indeling sluit niet meer aan bij de huidige economie. Ook "shopten" werkgevers tussen sectoren om te komen tot een zo laag mogelijke premie. Daarom wordt de sectorindeling in de premieheffing voor WW afgeschaft; op termijn ook voor ZW en WGA. Om piekbelasting bij de Belastingdienst te voorkomen, is een aantal maatregelen al doorgevoerd.

278 REACTIES

Bij een internetconsultatie over de WAB kwamen maar liefst 278 openbare reacties binnen. Een ongekend aantal. Alle hoeken en gaten van de polder lieten zich horen. Veelgehoord punt van kritiek: de gevolgen voor branches waarin seizoensinvloeden een rol spelen, zoals horeca en landbouw. Hiervoor pakken de nieuwe plannen ongunstig uit. Minister Koolmees zond de wet voor de zomer naar de Raad van State voor advies. Het is mogelijk dat er nog aanpassingen komen voor het wetvoorstel waarschijnlijk in september naar de Tweede Kamer gaat.

GEMISTE KANS

Gaat na de Flexwet en WWZ de nieuwe wet wel het beoogde effect hebben, namelijk substantiële terugdringing van het aantal flexibele contracten ten faveure van vaste overeenkomsten? De WAB bevat een mix van maatregelen die werkgevers (cumulatiegrond bij ontslag) en werknemers aanspreken (premiëdifferentiatie WW, transitievergoeding bij kortdurende contracten). Net als bij de WWZ hebben zowel werkgeversorganisaties als vakverenigingen kritisch gereageerd op het wetsvoorstel. Dat zou kunnen duiden op een adequaat poldercompromis. Tegelijkertijd blijft echte vernieuwing uit. Net als bij de twee voorgaande wetten wordt vooral gefinetuned met de vertrouwde elementen van het arbeids- en ontslagrecht. Een beetje meer van dit, net wat minder van dat. Rekening houden met de stakeholders. Dat die er samen niet in geslaagd zijn om afspraken te maken, gaf de minister wel degelijk mandaat om op een aantal punten echt door te pakken; daadkracht boven draagvlak. Daarvan getuigt de nieuwe wet niet en dat is een gemiste kans.

TRENDBREUK EEN FEIT?

De conjunctuur trekt zich niets aan van wetten en regels maar heeft een eigen dynamiek. Door de economische groei loopt de spanning op de arbeidsmarkt in hoog tempo verder op. In een aantal sectoren leidt het personeelstekort ertoe dat opdrachten noodgedwongen moeten worden geweigerd. Gezien de verwachte instroom in de toekomst wordt de krapte alleen maar groter. Deze ontwikkeling lijkt een belangrijke driver voor een kentering bij de groeiverhouding tussen vast en flex. Volgens het CBS nam in het eerste kwartaal van 2018 het totale aantal banen met 76.000 toe. Vaste banen groeiden met 2,4% sterker dan flexwerk met 2%. Dat is voor het eerst sinds begin 2009.

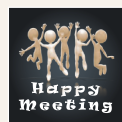


**Inspiratie, service en beleving
voor een geslaagd evenement!
Het resultaat telt, toch...?**

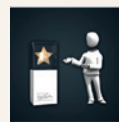
- Centraal gelegen in de bossen
- Gratis parkeren
- Oplaadpunten elektrische auto's
- 22 multi functionele Meetingrooms
- Full service eventondersteuning
- 88 Hotelkamers
- Wellness faciliteiten

Úw event; onze locatie!

Oud London Meetings & Events is samen met Hotel Restaurant Oud London, Catering Oud London, Restaurant Hermitage, Golfbaan Sluispolder, participatie Slot Zeist Horeca, onderdeel van de Oud London Horeca Groep.



Happy Meeting



Product Presentatie



Netwerken



Informeren



Vieren



Beslissen



Enthousiasmeren



Brainstormen



DAKBEDEKKING

Van Horssen heeft jarenlange kennis en ervaring in het aanbrengen van kunststof dakbedekking, voor bedrijven & particulieren met **standaard 15 jaar garantie!** Een "Van Horssen dak" is onderhoudsarm en bestand tegen UV-stralen, grote temperatuurschommelingen, vervorming en agressieve stoffen. Tevens verzorgen wij lichtkoepels, lichtstraten en het isoleren van daken.



ZEILMAKERIJ | DAKBEDEKKING | VALBEVEILIGING | LEKBAKKEN



VAN HORSSSEN Sinds 1942
IJZERSTERK IN KUNSTSTOF

Hambloksestraat 42 | 5308 KN Aalst
T (0418) 67 12 38 | dak@vanhorssenbv.nl | www.vanhorssenbv.nl

DUURZAAM GROEIEN MET ENGIE SERVICES

De wereld om ons heen verandert. We bewegen ons in snel tempo in de richting van een CO2-neutrale, 100 procent duurzame en digitale generatie. In deze allesomvattende energietransitie nemen de circa 6.200 medewerkers van ENGIE Nederland consumenten, instellingen en bedrijven aan de hand.

ENGIE is een services- en energiebedrijf dat de leiding neemt in deze duurzame verandering. De samenwerking tussen ENGIE Services (marktleider in technische dienstverlening) en ENGIE Energie zorgt voor slimme innovatieve technische oplossingen, integrale duurzame gebiedsontwikkeling, energiezuinige smart building oplossingen, en een betrouwbare opwekking en levering van groene energie (wind- en zonne-energie, WKO, groengas, geothermie en waterstof) zorgt dat we op een verantwoorde manier in op maatschappelijke ontwikkelingen en actuele thema's in werk- en leefomgeving. Recent werd ENGIE Services strategisch partner van De Slinger Utrecht.

"Goed presterende en duurzame installaties geven bedrijven en organisaties een

voorsprong op hun concurrenten", stelt Tim Geurtsen (sales manager midden Nederland bij ENGIE Services). "Het biedt ze continuïteit, een hoge(re) productiviteit en besparing van onderhoudskosten en energie. Onze consultants weten als geen ander hoe de prestaties van installaties kunnen worden verbeterd en helpen bedrijven met hun advies om duurzamer te ondernemen en hun productieproces efficiënter in te richten, met een hogere winst en beter klimaat als resultaat. Wij spelen op een verantwoorde manier in op maatschappelijke ontwikkelingen, actuele thema's in werk- en leefomgevingen en de vraag naar zuinig energiegebruik. Markante projecten zijn hiervan het resultaat, zoals de warmte/koudeopslag op het Oosterdokeiland in Amsterdam, de aanleg en het onderhoud van de installaties in de Benelux tunnel en de

bekabeling van baggerschip Vos Maxima."

ENGIE Services biedt zijn klanten integrale oplossingen die het totale traject omvatten van ontwerp, realisatie, onderhoud en beheer en bekleedt in Nederland een unieke positie. Het bedrijf is in staat zelf duurzaam energie te produceren en te leveren, nieuwe technologische oplossingen mogelijk te maken en (energie)besparingen te realiseren en kan daardoor als geen ander duurzaamheid écht mogelijk te maken. Geurtsen: "Onze kracht ligt in de overtuiging dat techniek een zeer belangrijke rol speelt bij het realiseren van noodzakelijke duurzame oplossingen voor de toekomst. Onze medewerkers bedenken innovatieve technische oplossingen, waardoor beschikbare energiebronnen optimaal worden benut en tevens bouwen we aan alternatieve en milieuvriendelijke energiebronnen."

Als onderdeel van de internationale ENGIE Group, één van de grootste energieleveranciers ter wereld, onderschrijft ENGIE Services de overkoepelende MVO-ambitie 'Opening new opportunities' en geeft van daaruit vorm aan het MVO-beleid. Dat gebeurt zowel binnen de eigen onderneming als in de vaak complexe en uitdagende opdrachten voor klanten. Sinds kort geeft ENGIE daaraan ook graag invulling als strategisch partner van De Slinger Utrecht door concreet mee te werken aan projecten die de stad socialer, innovatiever én duurzamer maken. Geurtsen: "Een logische en leuke samenwerking vinden wij, op weg naar een betere toekomst voor stad en regio. Met voldoende mogelijkheden die onze stad en regio te bieden hebben. Onze slogan is niet voor niets; "ENGIE laat duurzaamheid voor je werken".

ENGIE Services Nederland BV
Tim.Geurtsen@engie.com
M 06-507 406 19
www.engie-services.nl





DATA-COLLECTIEF: WAARDEVOLLE CONTACTGEGEVENS VERZAMELEN, CHECKEN, DELEN

ZO SLIM ALS DE POST

Een correct adressenbestand, als bedrijf kun je niet zonder. Wanneer je de waarde ervan onderkent, probeer je het up-to-date te houden. In de praktijk blijkt dat tijdrovend, kostbaar en gevoelig voor onvolkomenheden. Het zou slimmer zijn om aan te haken bij één centrale database en daarmee - geautomatiseerd en op afroep - toegang te krijgen tot actuele informatie, zelfs over contactpersonen. Zoiets bestaat: DATA-collectief.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN
FOTOGRAFIE: BRAM SCHOTHORST

Laten we ter illustratie eens naar het systeem van postbezorging kijken. Geen weldenkende ondernemer die het in zijn hoofd haalt om zijn papieren correspondentie zelf rond te brengen, want voor de 83 eurocent die PostNL per brief rekent win je het economisch gezien nooit, nog afgezien van het verlies wanneer een adres niet blijkt te kloppen. Hoe logisch is het dan om zelf de contactgegevens van je relaties te verzamelen en bij te houden, inclusief alle mutaties, terwijl je niet eens altijd weet welke veranderingen zich bij de bedrijven in kwestie afspelen? Personeelwisselingen, een verandering

in e-mailadressen of telefoonnummers, je wordt er lang niet altijd van op de hoogte gebracht. Volgens onderzoek vinden jaarlijks 240 mutaties per duizend bedrijven en 380 wijzigingen per duizend contactpersonen plaats. Hierdoor raakt een adressenbestand met zo'n vijf procent per maand vervuild. Je kunt periodiek een belbureau inschakelen om alles te laten checken, maar dan nog loop je qua actualiteit al gauw weer achter de feiten aan én er hangt een behoorlijk kostenplaatje aan: al gauw zo'n vier euro per adres. Bij een vrij gemiddelde database met 5000 adressen moet je dus 20.000 euro neertellen voor een

volledige belronde.

DATABASE OP JUISTHEID CONTROLEREN

Even een stap terug. Ondernemers onderschatten soms het belang van een actueel bestand van hun relaties, wat er bijvoorbeeld direct toe kan leiden dat een commerciële actie niet het gewenste resultaat oplevert. Het geldt zelfs als de belangrijkste oorzaak van het mislukken van mailings en andere marketingcampagnes. Je schiet met hagel als je niet weet welke bedrijven nog in business zijn en of je je (nog) wel tot de juiste contactpersoon richt, terwijl je kansen laat liggen als

je bepaalde (wellicht nieuwe) spelers in de markt niet kent. Ook bij facturatie doet het belang van correcte gegevens zich gelden, niet alleen om de kans op een tijdige betaling te vergroten, maar ook om in geval van een juridische strijd betreffende een openstaande vordering een sterke case te hebben. Daarnaast stelt artikel 5 van de AVG, 25 mei jongstleden van kracht geworden, bedrijven verplicht om hun database met adresgegevens en contactpersonen regelmatig op juistheid te controleren. De onderneming dient zelfs te kunnen aantonen hoe zij deze data verwerkt en actueel houdt. Dat maakt het beheren van zo'n bestand ineens een heel stuk minder vrijblijvend, nog afgezien van de voordelen in de dagelijkse praktijk als je je relaties op de juiste wijze in beeld hebt.

550.000 MUTATIES

De sleutel tot de oplossing vinden we in een systeem dat zich in zekere zin met dat van de post laat vergelijken: breng alle adres- én contactgegevens van de juiste personen samen in één centrale, landelijke database en maak die beschikbaar voor alle ondernemingen die zich erbij aansluiten. Het heet DATA-collectief en het beheert relevante informatie van 2,9 miljoen bedrijven en ruim 3,6 miljoen contactpersonen. De kracht zit in het delen. Je haakt als onderneming aan en brengt je eigen adressenbestand in, dat meteen gecheckt wordt op actualiteit. De deelnemers geven bij elkaar opgeteld tussen de 450.000 en 550.000 mutaties per

maand door. Dat is niet verplicht: ook zonder deze aan te leveren, kunnen aangesloten bedrijven gebruik maken van de informatie. Het systeem laat zich koppelen aan vrijwel alle gangbare programma's, zoals Microsoft Dynamics, Salesforce, Exact en Afas. Na het geautomatiseerd bijwerken blijkt wellicht dat sommige bedrijven door een faillissement of een andere oorzaak wegvallen, wat de kwaliteit ten opzichte van de kwantiteit verhoogt en juist dat vormt bij een database een essentiële factor. Tegelijkertijd kan het systeem op basis van ingegeven criteria, zoals het gebruik van een bepaald product, de regio en het aantal medewerkers naar 'lookalikes' zoeken van de ondernemingen die reeds in je bestaande doelgroepbestand zitten.

VERKOOPKANSEN

DATA-collectief biedt de mogelijkheid om gegevens van een onderneming (zelfs financiële informatie) en een contactpersoon op te vragen tegen inlevering van credits, die je koopt in een pakket of verdient door zelf een mutatie door te geven. Zo helpen de deelnemende bedrijven zelf de database schoon en actueel te houden. Je zoekt eenvoudig per branche, regio of een ander criterium. Slimme software zorgt voor dagelijkse updates en kan zelfs een e-mail laten uitgaan om je er bijvoorbeeld op te attenderen wanneer een relevante contactpersoon uit dienst treedt. Mocht deze altijd de deur hebben dichtgehouden voor wat betreft zakendoen,



dan liggen er misschien wel verkoopkansen bij zijn of haar opvolger. Juist die actualisatie op persoonsniveau maakt dit systeem heel waardevol. Kijken we naar de kosten van het opvragen van een record, dan liggen die omgerekend gemiddeld op negen eurocent per jaar. Dat genereert een heel ander plaatje dan het inschakelen van een belbureau, nog afgezien van een constante actualisatie. Aanvullende dienstverlening levert DATA-collectief in de vorm van vrijblijvend marketingadvies, marktpenetratieanalyse die aan de hand van de database de commerciële kansen blootlegt en de service voor deelnemers om maandelijks een nieuwsflits te verzenden aan een gerichte groep adressen en contactpersonen. Immers, zowel bij het relatiebestand als het daadwerkelijk benaderen van (potentiële klanten) zit de waarde niet in kwantiteit, maar in kwaliteit. Daar betaalt de slimme software van DATA-collectief, waarbij de basis zit in het delen, zich uit.

Meer informatie: www.datacollectief.nl

VERLOOP VAN DATAKWALITEIT OVER EEN JAAR



VAN HORSSSEN WERKT MET HOOGWAARDIGE PVC DAKBEDEKKING VOOR MINSTENS 30 JAAR

Kwaliteit betaalt zich op termijn terug. Betreft het dakbedekking, dan zullen ondernemers met een vooruitziende blik liever investeren in een oplossing die uitzonderlijk lang meegaat. Het familiebedrijf Van Horssen in Aalst richt zich op die markt met hoogwaardig PVC, dat zeer zorgvuldig wordt aangebracht en tevens gewichtsvoordelen biedt.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN

FOTOGRAFIE: AART VAN DER HAAGEN, VAN HORSSSEN

In de wijde omgeving van Aalst oftewel de Bommelerwaard, waar Van Horssen al sinds de oprichting in 1942 gevestigd is, bevat naar schatting tachtig tot negentig procent van de platte daken een PVC dakbedekking. Kunststof speelt een hoofdrol door vrijwel de gehele geschiedenis van de firma heen. "Onze opa, Willem van Horssen, begon destijds met het stoppen van jute zakken," vertelt Gijsbert van Horssen. "In 1949 kwam onze vader Cor bij hem werken en vier jaar daarna vervaardigden zij het eerste vrachtwagenzeil, toen nog van katoendoek en vele jaren later van Bysonyl." Vandaag de dag bestaat de door hem en broer Wim geleide zaak, die met zeventien mensen werkt, uit vier verschillende takken: een zeilmakerij, dakbedekking,

valbeveiliging en de fabricage van mobiele lekbakken. "Ook onze drie broers zijn actief in de zaak," zegt laatstgenoemde. "Een familiebedrijf staat ergens voor. We zitten boven op de projecten en hebben directe feeling met de uitvoering. Dat geeft vertrouwen bij onze opdrachtgevers, merken wij."

EIGENLIJK BIJ TOEVAL

In dit artikel lichten we het onderwerp dakbedekking uit, waarin de firma uit Aalst dertig jaar geleden eigenlijk bij toeval terecht kwam. Gijsbert van Horssen: "Onze vader liet in 1987 een nieuw woonhuis bouwen en zocht voor het platte dak van de aanbouw naar een oplossing met een langere levensduur dan bitumen. De leverancier van zeildoek

kon hem daar wel verder mee helpen. PVC dakbedekking stond op dat moment nog in de kinderschoenen, maar de aannemer raakte er direct in geïnteresseerd. 'Dan heb ik nog wel meer werk voor jullie,' zei hij. We besloten het op een beurs te introduceren en er overal ruchtbaarheid aan te geven." Heden ten dage loopt de klantenkring uiteen van kleine opdrachtgevers tot grote(re) bedrijven als Farm Frites in Oudenhorn, Alabastine in Ammerzoden, Gomaruss Scholengemeenschap in Gorinchem, Van den Haak Transmission in Geldermalsen, Vos Truckparts in Hedel en Zaltbommel, Vos Transport in Zaltbommel, Praxis Ede en Apeldoorn, Van Oort Transport, opslag en verhuizingen in Eck en Wiel en Tiel en

"Wij verkopen niet zo zeer garantie, maar een goed dak", aldus Gijsbert (l) en Wim van Horssen.

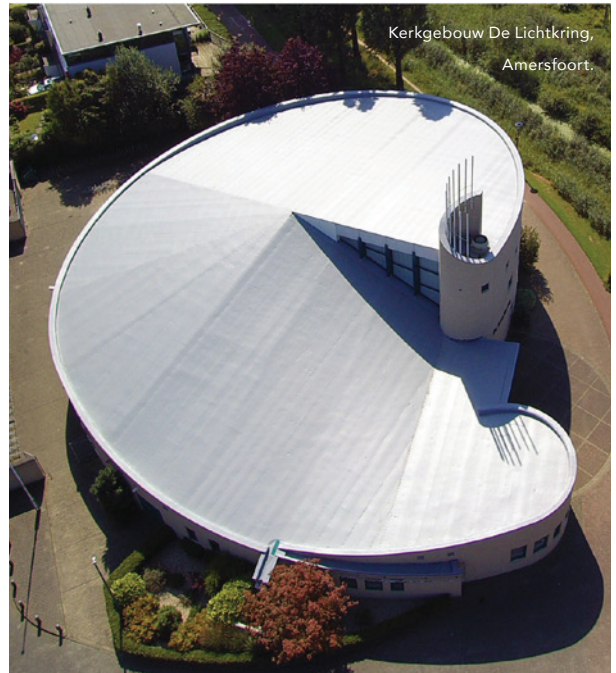




Distributiecentrum Van den Haak
Transmission, Geldermalsen.



Logistiek centrum Vos Transport,
Zaltbommel.



Kerkgebouw De Lichtkring,
Amersfoort.

de gereformeerde kerk in Amersfoort (De Lichtkring). Van Horssen legt zich toe op zowel nieuwbouw als renovatie van platte daken voor de particuliere als de zakelijke markt, van dakkapel tot bedrijfspand.

RENOVATIEWERKZAAMHEDEN

Een dakbedekking van PVC kenmerkt zich (mits van hoge kwaliteit) niet alleen door een lange levensduur, maar ook door een laag gewicht. "Wim van Horssen: "Veel constructies zijn vanuit een minimum berekend. Bij de steeds extremere weersomstandigheden, zoals overvloedige regenbuien en sneeuwbelasting, kan de draagkracht in gevaar komen. Veel bedrijfshallen zitten zelfs zodanig aan de grens, dat zonnepanelen of extra isolatie niet meer tot de mogelijkheden behoren. Daarnaast beperkt PVC door zijn lichte kleur

- grijs of wit - de warmteontwikkeling in het pand en is het onderhoudsarm. Desgewenst kan de klant het zelf schoonmaken. Een ander voordeel van PVC schuilt in het feit dat het zich perfect leent voor renovatiewerkzaamheden. In veel gevallen hoeven we niets te slopen, maar leggen we het gewoon over de bestaande bitumen dakbedekking heen. Dat scheelt enorm in de kosten. Indien nodig verrichten we dan meteen andere bouwkundige ingrepen, zoals het aanbrengen van extra isolatie en het vervangen van rot hout, lichtstraten en -koepels. Voor de opdrachtgever betekent dat één aanspreekpunt met de zekerheid van gecertificeerd personeel. Met een totaalaanpak ontzorgen wij onze klanten, zoals vastgoedeigenaren, woningcorporaties en VVE's."

BESTE SPECIFICATIES

Typerend voor Van Horssen, dat overigens ook groen- en ballastdaken kan aanleggen, is een onvoorwaardelijk kwaliteitsstreven. "Toen wij tien, twaalf jaar geleden constateerden dat het in Nederland steeds lastiger werd om een leverancier te vinden die een product volgens onze normen aanbood, besloten wij zelf met een fabrikant om de tafel te gaan en een type PVC met de beste specificaties te laten ontwikkelen," zegt Gijsbert van Horssen. "Dat voeren we sindsdien onder het private label Horaplan. We garanderen het vijftien jaar lang en gaan uit van een levensduur van dertig jaar. Echter, wij verkopen niet zo zeer garantie, maar een goed dak. De hoge eisen die we stellen zie je ook terug in de uitvoering, met ervaring vanuit onze zeilmakerij, die rekening moet houden met het esthetische aspect. Zo werken we de dakranden handmatig en dubbel af, waarmee we krimpeffecten bij voorbaat kunnen opvangen en het risico op plooiën - die voor een hogere windbelasting zorgen - minimaliseren." Dat en een serviceteam dat voortdurend paraat staat, ook voor reparaties aan bitumen en EPDM-daken, zorgt ervoor dat het bedrijf een hoge klantentrouw heeft en in de wijde regio en daarbuiten als een begrip geldt. "Opdrachtgevers zeggen dat ze een 'Van Horssen-dak' willen, soms zelfs zonder dat ze de specificaties van het product kennen."

Valbeveiliging

Als je je specialiseert in dakbedekking, ligt het onderwerp valbeveiliging direct in het verlengde. Wim van Horssen: "De wet stelt werkgevers en pandeigenaren, zoals VVE's, verplicht om gelegenheid en middelen te bieden voor het veilig uitvoeren van werkzaamheden op hoogte. Zij dienen collectieve voorzieningen te treffen om valongelukken te voorkomen. Ter plaatse kunnen onze gecertificeerde medewerkers een risico-inventarisatie maken en een advies op maat uitbrengen. Wij voeren een breed assortiment aan valbeveiligingsproducten: borgingspunten en een horizontale veiligheidslijn, een ladderopstelplaats, kooi- en gevelladders en persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals harnassen, valstopapparaten, vanglijnen en mobiele leeflijnen. Zelf verzorgen we de montage, inclusief eventueel benodigde keuringen. De producten zijn daarnaast ook rechtstreeks te bestellen via www.vanhorssen-webshop.nl, onafhankelijk van de keuze voor dakbedekking, dus ook bij andere toepassingen."

www.vanhorssenbv.nl

Van Horssen B.V.
Hambloksestraat 42
5308 KN Aalst
Tel. 0418-671238
dak@vanhorssenbv.nl

"Om als onderneming een gezonde toekomst tegemoet te gaan, is het essentieel om een scherp en actueel inzicht te hebben in de bedrijfsvoering", aldus Wim de Kievid.

48

DE DIAMANTMIJN: LAAGDREMPELIGE EN BREDE ADVISERING IN BEDRIJFSOPTIMALISATIE

DE KRACHT VAN EEN NETWERK

In de vorige editie van Vallei Business Magazine introduceerden we De Diamantmijn, een nieuwe formule rondom advisering in bedrijfsoptimalisatie, gebaseerd op een kennisnetwerk. Initiatiefnemer Wim de Kievid gaat graag dieper in op dit concept, dat helemaal in deze tijd past: informatie delen en betaalbaar toegankelijk maken.

TEKST & FOTOGRAFIE: AART VAN DER HAAGEN

"Met de Diamantmijn richten we een platform in dat als missie heeft: het versterken van de bedrijfsvoering via een koppeling van studenten en adviseurs," steekt De Kievid van wal. "Het richt zich op alle processen binnen een onderneming, dus niet alleen financieel, maar ook productie, logistiek, vaardigheden van medewerkers etcetera. Om als onderneming een gezonde toekomst tegemoet te gaan, is het essentieel om een scherp en actueel inzicht te hebben in de bedrijfsvoering en deze continu te monitoren. Je moet dus goed de status van je werkprocessen kennen. Hoe goed verlopen die en doen ze wat je ervan verwacht? Laten we eens naar machines kijken. Staan ze niet te vaak stil, gaat er niet teveel fout? Geen enkele machine zal altijd feilloos functioneren, maar toets voortdurend of de norm niet overschreden wordt. Leg vervolgens een plan op tafel om het fout-percentage terug te dringen en daarbij dient zich de vraag aan of je het met je mensen en middelen zelf structureel kunt oplossen. Dan begint het doorgronden van de oorzaak. Zit het euvel in een verkeerde instelling? In een ontwerpfout? In een onjuist ingegeven order? In een afwijkend onderdeel?"

OPEN DEUR

In het vorige artikel noemde De Kievid een voorbeeld van logistieke knelpunten, nu haalt hij besluitvorming aan ter ondersteuning van zijn betoog. "Beschik je over de juiste en voldoende informatie om beslissingen te nemen? Op de vraag 'Hoe staat het met je omzet?' volgt vaak een reactie als 'Naar wens'. Is dat een beleving of liggen er duidelijke cijfers aan ten grondslag? Je ziet veelal dat bedrijven tot laten we zeggen honderd man personeel dat niet optimaal in kaart hebben. In de praktijk van alledag blijkt dat niet zo eenvoudig, je processen inzichtelijk maken en doorlopend verbeteren, met de juiste vaardigheden en kennis. Goede vakmensen vormen het fundament van je bedrijf, maar zijn ze ook capabel om in een leidinggevende rol een team aan te sturen? Ervoor te zorgen dat die medewerkers de juiste informatie verstrekken? Stel altijd heldere doelen voor

de korte en lange termijn. Het kan zowel harde als zachte onderwerpen betreffen. Investerings in machines, hoe je in de maatschappij wilt staan, hoe je je ontwikkelt in de concurrentieverhouding en het beschikken over eenvoudige, digitale, actuele informatie over alle bedrijfsprocessen en resultaten."

BEWUSTWORDING

Voor dit laatste aspect biedt De Diamantmijn een oplossing aan, namelijk een combinatie aan van drie softwareprogramma's: Balanced Scorecard, Digital Process Monitoring en Digital Equipment Monitoring. Eerstgenoemde brengt op hoofdlijnen wat je wilt bereiken en hoe. "De programma's kunnen worden aangepast tot een niveau dat bij je eigen situatie past, van oppervlakkig tot heel diepgaand. Er groeit automatisch een belangrijk stuk bewustwording: 'Waar sta ik?' Het zet je aan het denken, bijvoorbeeld over de omzet, de marges en kwesties als 'heeft iedereen de juiste opleidingen gekregen?' en zo nee, hoe realiseer je dat dan? In combinatie met de ondersteuning van een adviseur kan dit echt maatwerk worden. De software is speciaal ontwikkeld voor MKB-bedrijven tot circa honderd man, vraagt geen startinvestering en is beschikbaar tegen een kleine maandelijkse vergoeding."

PRIORITEITENLIJST

"De twee laatst genoemde programma's houden de werkprocessen in de gaten en hiermee wordt de Balanced Scorecard ingevuld," vervolgt De Kievid. "Digital Process Monitoring kan bijvoorbeeld over je voorraadbeheer gaan. Je beoordeelt waar je staat en waar je naartoe wilt: van een 6 naar een 8, wellicht. Op basis van ingevulde gegevens helpt het programma je met het opstellen van een prioriteitenlijst. Dit zorgt voor een stukje visualisatie en bewustwording. Digital Equipment Monitoring maakt een koppeling aan je machines, waarmee het proces grotendeels geautomatiseerd verloopt. De software berekent hoe alles functioneert en kan alarmeren. De grote waarde van deze drie programma's zit in visualisatie via dashboards

met tabellen en grafieken, die je in één oogopslag laten zien waar je staat. Vervolgens dient zich de vraag aan of je in eigen huis over de kennis beschikt om met de uitkomsten aan de slag te gaan of dat je gebruik wilt maken van de kennis van De Diamantmijn, een netwerk van studenten en specialistische adviseurs in verschillende vakgebieden, zoals logistiek, personeel, financiën etcetera."

KENNISBANK

In vogelvlucht geeft De Kievid een schets van het door hem geïnitieerde, dynamische platform. "Heel laagdrempelig is onder andere de vraagbaak op onze website. Daar kunnen ondernemers en leidinggevendenden eenvoudige kwesties neerleggen. Onze specialisten geven binnen 24 uur antwoord en indien gewenst een nadere follow-up. Verder bevat de website straks een kennisbank, met kennisdocumenten om te downloaden. Denk aan tips en tools, e-books, instructieplaatjes en filmpjes, die bijvoorbeeld laten zien hoe je een toolboxmeeting moet houden, dan haal je een checklist binnen, om ervoor te zorgen dat alle onderwerpen aan bod komen. Deze kennisbank is beschikbaar voor alle deelnemers aan ons netwerk. Verder gaat De Diamantmijn periodiek evenementen organiseren, zoals trainingen, cursussen en workshops, waarin onze diverse specialisten een rol zullen spelen. Met maatwerk in het ondersteunen van bedrijfsoptimalisatie via advies en begeleiding we onze dienstverlening compleet. Een student kan bijvoorbeeld een dagdeel komen helpen om bepaalde digitale gegevens op tafel te krijgen of om een proces te begeleiden, wat zeer kosteneffectief is. Een adviseur bewijst door op een specifiek probleem in te zoomen." Mogelijkheden genoeg dus binnen De Diamantmijn om een laagdrempelige start te maken met bedrijfsoptimalisatie. Daarbij is het goed te weten dat de Provincie Gelderland een subsidiepot voor dergelijke trajecten heeft en tot vijftig procent meebetaalt.

www.dediamantmijn.nl



CROWN SLIM WERKEN OOK IN EDE; KLANTEN AAN HET WOORD

DE BUSINESS GAAT DOOR

De economie zit in de lift, bedrijven groeien en zzp'ers zien dat er markt is voor hun producten of diensten. Dat vraagt om bewegingsruimte op het gebied van huisvesting. Crown Slim Werken biedt flexibele all-in-huisvesting, zodat ondernemers zich in een professionele omgeving volledig op het ontwikkelen van hun business kunnen concentreren. Nu ook in Ede.

Crown Slim Werken, opgericht in 2011, is door heel Nederland heen actief. Eigenaar Mark Teerling ziet met het aantrekken van de economie vooral meer behoefte ontstaan aan flexibele huisvesting, zoals we die al een aantal jaren vinden aan de Landjuweel en de Wiltonstraat (twee panden) in Veenendaal: kantoorruimten die naar behoefte afgenomen kunnen worden, tijdelijk of permanent, met directe uitbreidingsmogelijkheden.

"Deze blijken vooral in trek bij ondernemers uit de regio met een personeelsbestand tot pakweg tien mensen. Ze zoeken een grotere of anderszins gunstiger kantooromgeving of willen extra ruimtes op een andere locatie huren. We krijgen ook succesvolle zzp'ers die

het tijd vinden om te professionaliseren, om de stap te maken van het kantoor aan huis naar een zakelijke omgeving, met ruimte om hun spullen te laten staan en de juiste ambiance om klanten te ontvangen. Daarnaast kiezen sommige bedrijven elders in het land voor uitbreiding met satellietkantoren. Ze huren permanent een ruimte, waar een medewerker die van ver komt, in alle rust een paar dagen per week kan doorwerken. De kantoorkamers zijn all-in, alles inclusief, dat wil zeggen inclusief meubilair, internet, koffie en thee, servicekosten, schoonmaak en parkeergelegenheid. Dit alles tegen een vaste prijs per maand, met een flexibel opzegbare huurovereenkomst."

STRATEGISCH GELEGEN

Naast de drie locaties in Veenendaal voerde Crown Slim Werken zijn flexibele huisvestingsconcept door in een kantoorpand aan de Oude Bennekomseweg 1-a in Ede, op steenworp afstand van het NS-station en de snelweg A12. "Makkelijk bereikbaar en strategisch gelegen in de FoodValley," geeft Teerling aan. "Wij richten ons op het middensegment, met een sterke prijs-kwaliteitverhouding en een pragmatische benadering. Alles moet gewoon goed geregeld zijn, van het solide en representatieve meubilair, de naamsvermelding op het bord bij de entree en de verse bonen koffie tot de wekelijkse schoonmaak, een opgeruimde omgeving, snel internet en

een deugdelijk gebouw met een nette uitstraling, van binnen en van buiten. Mocht ergens een onvolkomenheid optreden, dan kan de ondernemer die een ruimte huurt mij direct bellen of appen en maak ik er meteen werk van. De behoefte aan een dergelijke veelomvattende service neemt alleen maar toe, doordat bedrijven zich vooral op hun kernactiviteiten willen concentreren. Wanneer zij kunnen huren binnen zo'n flexconcept, met ruimte om uit te breiden, kan de dagelijkse business ongehinderd doorgaan."

TJERK HOOTSEN (PBC GROUP)

'Contact in een informele sfeer'

De vaart zit er goed in bij PBC Group, een bedrijf dat sales professionals inzet om voor handelsbedrijven nieuwe business te genereren. "Zo hoeven ze in een onzekere fase niet voor te investeren in een auto, een telefoon en een laptop, geen mensen op te leiden en geen arbeidscontracten aan te gaan," vertelt Tjerk Hootsen, die het Veenendaalse bureau samen met zijn broer Wilco runt. "Wij zijn zijn géén werving- en selectiebureau, detacheerder of call center, maar blijven in lead, monitoren het aantal gemaakte belafspraken en waarborgen een kwalitatieve opvolging. Binnen ons grote netwerk selecteren we de echte 'bijtertjes' met een afgeronde MBO+- of HBO-opleiding, die oprecht gemeend en met interesse in de branche de klanten van de opdrachtgever benaderen." Dat gebeurt vanuit twee kantoren aan de Landjuweel 10 in Veenendaal. "Eerder huurden we ook al van Crown Slim Werken, naar volle tevredenheid. Mark Teerling kennen we als een leuke, jonge ondernemer met een flexibele instelling. Je kunt hem altijd bellen als je iets veranderd wilt hebben en dan staat hij meteen voor je klaar. Het contact verloopt in een informele sfeer; we drinken zelfs wel eens een biertje met elkaar. Eind dit jaar verwachten we uit ons jasje te groeien en dan kijken we zeker als eerste naar Crown Slim Werken voor uitbreiding van onze huisvesting."

MICHEL BALK (BIM CREATORS)

'Mark denkt actief mee'

De drie-eenheid Wouter en Michiel Balk en Maartje Luksemburg runt het innovatieve bedrijf BIM Creators, dat de installatietechniek van gebouwen onderbrengt in digitale 3D-modellen. "Daarmee brengen we in kaart of installaties passend zijn in de veelal beperkte ruimte, systemen elkaar niet hinderen en hoe het kostenplaatje eruit komt te zien, tot op zeer gedetailleerd niveau," aldus Michiel Balk. "In de nabije toekomst

zullen we dit uitbreiden naar het casco van een gebouw, beheer en onderhoud en andere toepassingen. BIM wordt steeds meer gebruikt en als eis gesteld aan installateurs door de grote opdrachtgevers. Wij zitten telkens midden in een samenwerking tussen deze partijen." BIM Creators startte eind 2016 aan de Landjuweel 10 in Veenendaal, maar zocht wegens groei al snel naar een ruimere behuizing. "We huurden toen reeds van Crown Slim Werken en Mark Teerling verrichtte erg goed werk om voor ons naar een geschikt alternatief te zoeken. Nu trouwens wederom, want we ontwikkelen ons snel en zo begint ons huidige kantoor met een vergader- en een opleidingsruimte aan de Wiltonstraat 42-46 ook alweer krap te worden. Met Mark is het zeer prettig communiceren en hij denkt actief mee, zelfs in het herinrichten van de werkplekken om onze personeelspiek op donderdag-officedag op te vangen."

RIEKO DALHUISEN (JETCONSULT)

'Fijn als verhuurder'

Het vormt een wereld op zichzelf: verhuur van privévliegtuigen. "Wij treden als intermediair op tussen onze opdrachtgevers en de vliegmaatschappijen die zulke jets verhuren,"

zegt Rieko Dalhuisen, eigenaar en oprichter van JetConsult. "Veel van onze klanten zitten in de muziek en de sportwereld. In principe komen nieuwe opdrachtgevers vanuit een referentie of op uitnodiging binnen; wij opereren in het high class-segment. Dat betekent dat we alles regelen, ook speciale verzoeken, zoals aanvullend vervoer met een speedboot of helicopter. Standaard leveren we een jet met bemanning, catering op maat en transport van en naar het vliegtuig. Bij deejays bouwen we een jaarlijks reisschema rondom de festivals waar ze draaien." Dalhuisen dacht dat bij de start van zijn bedrijf vier jaar geleden vanuit huis te kunnen doen, maar de zaak ontwikkelde zich hard en sinds 2017 zit hij met vier medewerkers aan de Landjuweel 10 in Veenendaal. "Eerst aan de voorkant, maar na vier weken kwam een vier keer zo groot kantoor aan de achterkant vrij en dacht ik: 'Laten we naar de toekomst kijken.' Crown Slim Werken is erg fijn als verhuurder, heel flexibel. Met Mark Teerling heb ik een goed en direct contact en als ik hem iets vraag om te doen, duurt dat nooit lang. Sowieso kun je hem altijd vlot bereiken."

www.crownslimwerken.nl



"Alles moet gewoon goed geregeld zijn", aldus Mark Teerling.

A modern office environment with large windows overlooking a city skyline. In the foreground, a woman with curly hair sits at a white adjustable desk, holding a blue mug. In the background, a man stands at another adjustable desk, working on a computer. The desks are white with grey bases and are positioned in front of a large window. A bookshelf with books and a potted plant is visible on the right side of the image.

Fellowes

Word Actief

voor een gezonde werkplek

Fellowes helpt je het meeste
uit je werkdag te halen.

Ontdek als eerste alle nieuwe innovatieve
Zit-Sta producten voor op de werkvloer.

Bezoek ons op Orgatec 2018!

De internationale beurs voor de moderne werkende wereld

Messe Keulen • 23-27 oktober 2018 • Hal 6.1 • Stand C-061



Boek nu een afspraak met het Fellowes team en
claim je gratis toegangsticket voor Orgatec. Bezoek:
campaigns.fellowes.com/orgatec-2018-tickets/nl

Fellowes
Brands.

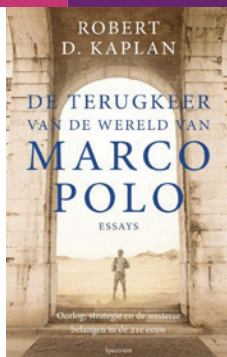
EEN FAMILIEBEDRIJF
SINDS 1917

DE TERUGKEER VAN DE WERELD VAN MARCO POLO

DOOR ROBERT D. KAPLAN

Robert D. Kaplan was jarenlang buitenlandcorrespondent voor Amerikaanse kranten en tijdschriften. Ook schreef hij tal van boeken. In *De terugkeer van de wereld* van Marco Polo zijn zestien artikelen gebundeld over de buitenlandse politiek van de VS in de afgelopen twintig jaar. De titel refereert aan de geopolitieke situatie in Eurazië en de Amerikaanse respons daarop. De essays geven een verhelderend inzicht in de structuur, de mechanismen achter het handelen van de VS op internationaal politiek en militair terrein. Interessant is Kaplans visie op Kim Jong-un; die vindt hij een slimme politicus in plaats van het grote kind dat velen vooral in hem zien. Uiteraard komt ook Trump aan bod, zij het kort. Kaplan betwijfelt of de huidige president beschikt over enig historisch besef. Gevaarlijk, want dat is een voorwaarde voor een effectieve buitenlandse politiek.

391 pag. ISBN 978-90-0035-416-0. € 24,99. Spectrum.



GELD MAAKT WÉL GELUKKIG

DOOR PATRICK WESSELS

Veel zaken die je heel graag wilt hebben, blijken na aanschaf maar kortstondig voor een geluksgevoel te zorgen. Het bezit van de zaak is vaak inderdaad het eind van het vermaak. Toch maakt geld wel degelijk gelukkig, betoogt Patrick Wessels. Als je er maar de juiste dingen mee doet. Zo hebben ervaringen vele malen meer impact op het welbevinden dan materiële zaken. En haal je meer voldoening uit iets kopen voor een ander dan voor jezelf. Wessels brengt die les in de praktijk; hij doneert de opbrengst van *Geld maakt wél gelukkig* aan Stichting KiKa. Overigens werden na verschijnen van dit boek de resultaten bekend van een onderzoek onder duizenden Zweedse loterijwinnaars. Niet alleen blijken winnaars substantieel meer tevreden met hun leven dan verliezers, mensen die honderdduizenden euro's wonnen zijn gelukkiger dan zij die het met een tiende daarvan moeten doen. Deze gelukservaring houdt zelfs twintig jaar na dato aan.

176 pag. ISBN 978-94-6126-267-7. € 20,-. Haystack.



RED DE ALFAWOLF

DOOR MARTIN APPELO EN ARVID BUIT

Wat wordt hij of zij vaak node gemist: iemand die als het echt spannend wordt het hoofd koel houdt. Een leider die in crisistijd keuzes durft te maken, ook als deze pijnlijk zijn – en niet terugschrikt voor de uitvoering ervan. Dit primaire leiderschapstalent heeft echter een keerzijde. De bezitter ervan is vaak een Alfawolf met een sterk ego, sociaal minder vaardig en allesbehalve een pleaser. De weerstand die dit oproept, zorgt ervoor dat het ras langzaam uitsterft. Althans, de Alfawolf komt weinig meer op topposities terecht c.q. houdt het daar niet lang uit. Een slechte zaak, betogen Appelo en Buit, respectievelijk psycholoog en executive coach. Want bij soft leiderschap is niemand gebaat. Zij ontwikkelden daarom een methodiek waarmee een Alfawolf het beste van twee werelden leert verenigen; krachtige strategische sturing en een prettige, bestendige vorm van leiderschap.

192 pag. ISBN 978-90-2442-275-3. € 23,50. Boom.



DE FLUÏDE ORGANISATIE

DOOR ARNE DE VET EN FILIP LOWETTE

Afstemming van de mate van hiërarchie en de ruimte voor zelfsturing is wellicht een van de grootste uitdagingen voor zich ontwikkelende organisaties. Hoe te komen tot een optimale mix van deze twee modellen vormt de rode draad van *De Fluïde Organisatie*. Daartoe creëerden de auteurs een derde model waarbij een organisatie functioneert als een set van actiecirkels. Deze zijn er voor elk individu, voor elk team en voor de organisatie als geheel en kennen telkens vier stappen: waarnemen en voelen; delen; beslissen; doen. Daarbij zijn er een aantal cruciale bouwstenen. Zoals *no-objection-decision-making* dat de besluitvorming verbetert en een driestappenmeeting die zorgt voor effectieve teamvergaderingen. En verbindende communicatie, onontbeerlijk hulpmiddel voor een fluïde organisatie.

168 pag. ISBN 978-94-0145-045-4. € 24,99. LannooCampus.



GRIP OP ADMINISTRATIEKOSTEN MET ADFIR



Willem Ravenhorst, eigenaar van Adfir, administratief en fiscaal dienstverlener
Foto: PhotograVies, Vicky Keulen

Met variabele en transparante tarieven die afhankelijk zijn van de grootte van de administratie en meegaan met de ontwikkeling van de onderneming. En daarnaast vaste tarieven voor veel voorkomende werkzaamheden. "Met onze online module op www.adfir.nl kunnen cliënten vooraf zelf berekenen wat de kosten zullen worden", aldus Willem Ravenhorst, eigenaar van Adfir. "Zij weten zo precies wat zij kunnen verwachten en komen niet voor verrassingen te staan".

54

FULL SERVICE DIENSTVERLENER

Adfir is een nieuw full service administratief en fiscaal dienstverlener voor ondernemers in het MKB, DGA's, beoefenaars van vrije beroepen en eigenaren pensioen of stamrecht B.V.'s in de regio's Amsterdam, Utrecht en Amersfoort. Ravenhorst: "Zij kunnen voor hun boekhouding, financiële administratie, belastingaangiften en personeels- en pensioenzaken bij ons terecht. Geheel, gedeeltelijk of op maat. Van het opzetten en verwerken van de administratie, het opstellen van de jaarrekening (balans-, winst- en verliesrekening), kwartaal- en tussentijdse rapportages tot aangiften BTW, inkomsten-, vennootschaps- en loonbelasting. Maar ook wet- en regelgeving met betrekking tot belastingheffingen en eventuele bezwaarschriftprocedures. Als ondernemers alleen een controle willen op de administratie die zij zelf in een boekhoudsysteem hebben ingebracht is dat ook mogelijk".

ERVAREN, PERSOONLIJK EN OPEN

Ravenhorst is een gedreven ondernemer, met een jarenlange ervaring in de administratieve dienstverlening voor het klein MKB bedrijf. "Bij Adfir werken we met een team betrokken en deskundige medewerkers vanuit onze kantoren in Amsterdam, Utrecht en Amersfoort. We zijn hierdoor goed bereikbaar en garanderen de continuïteit van onze dienstverlening. Naast onze scherpe en transparante tarieven onderscheiden we ons door de persoonlijke en open relatie die we onderhouden met onze cliënten. We hechten aan een goed en duurzaam contact en we willen van toegevoegde waarde voor hen zijn. Niet alleen met parate en actuele kennis van administratieve processen en fiscale- en sociale wetgeving. Wij denken ook graag pro actief met hen mee en adviseren hen over hun fiscale positie".

PERSONEELSDIENSTEN EN PENSIOENBEREKENINGEN

Voor ondernemers met personeel in dienst verzorgt Adfir afhankelijk van de fase en ontwikkeling van de onderneming adviserende, onder-

steunende of uitvoerende diensten. Van het verwerken van de salarisadministratie, het opstellen van arbeidscontracten en loonstroken tot de begeleiding bij ontslagaanvragen. Ravenhorst: "Vanaf 1 juli 2017 is het niet langer mogelijk pensioen in eigen beheer te hebben. DGA's of eigenaren B.V.'s die pensioen in hun eigen onderneming hebben opgebouwd kunnen bij ons terecht voor advies over het bevriezen, afkopen, omzetten of afstorten hiervan".



SOEPELE OVERSTAPSERVICE

Ravenhorst: "We merken dat veel ondernemers het moeilijk vinden om over te stappen naar een ander administratie- of accountantskantoor. Ook al zijn ze ontevreden over hun huidige contact. Toch kan het goed zijn eens verder te kijken, tarieven te vergelijken en in gesprek te gaan met een andere partij om te kijken wat deze kan bieden en/of over te stappen. Een overstap hoeft niet lastig te zijn en kan geruisloos gaan. Adfir biedt hiervoor een soepele overstap-service. Nadat de ondernemer zelf eerst de huidige overeenkomst heeft opgezegd, nemen wij contact op met dit kantoor en zorgen ervoor dat het dossier op een goede en betrouwbare manier aan ons wordt overgedragen. De ondernemer hoeft hiervoor niets te doen, wij regelen dit".

KOSTELOOS INTAKEGESPREK

Meer informatie? Ga naar www.adfir.nl, vraag een offerte aan via info@adfir.nl, of maak een afspraak via 030 227 06 81 (kantoor Utrecht), 033 202 27 65 (kantoor Amersfoort) of 020 244 03 25 (kantoor Amsterdam) voor een kosteloos intakegesprek.

De nieuwe Audi Q8 Welcome to the 8th dimension



De nieuwe Audi Q8 voegt een nieuwe dimensie toe aan ruimte en luxe. Gedefinieerd door de ruimte van een SUV en de sportiviteit van een coupé. Het gedigitaliseerde interieur van de Q8 biedt touch respons bediening, spraakbesturing en hightech navigatie. De Mild-Hybride krachtbron maakt de Q8 krachtiger en efficiënter dan ooit tevoren.

Muntstad Utrecht - Landzicht 8, 3454 PE De Meern
Muntstad Zeist - Blanckenhagenweg 10, 3712 DE Zeist
Telefoon 030 - 29 69 000
www.muntstad.nl



Gemiddeld brandstofverbruik: 6,8 l/100 km, gemiddelde CO₂-emissie: 178 - 179 g/km.

LEGAL TECH MOBIEL TOEGANKELIJK.



Door marktbehoefte en mobiele technologie te combineren met onze juridische kennis is de VBK Transitie App ontstaan. Altijd en overal beveiligd beschikbaar om een transitievergoeding te berekenen.

Met de kosteloze transitie app kan elke HR professional of arbeidsrechtjurist in een beveiligde omgeving direct een ontslagvergoeding (Wet Werk en Zekerheid) berekenen. Desgewenst kan de uitgewerkte berekening beveiligd per e-mail worden toegestuurd. De app is in 2015 gelanceerd en heeft al duizenden gebruikers.

De app is een toevoeging aan ons serviceconcept vanDienst, waarmee wij zes kosteloze diensten aanbieden aan zowel cliënten, als niet-clieñten. Ook met deze innovatie laten wij zien dat wij een partner met commitment willen zijn voor ondernemend Nederland.

Het toonaangevende ICT-vakblad Computable heeft Van Benthem & Keulen als eerste advocatenkantoor ooit bekroond met de Computable Award. Meer over de app en ons serviceconcept vanDienst kunt u vinden op www.VBK.nl/award.



VAN BENTHEM & KEULEN
ADVOCATEN & NOTARIAAT

Archimedeslaan 61 | 3584 BA Utrecht
030 - 259 59 59 | www.vbk.nl | Twitter: @VBKnl