

OOST-GELDERLAND

JAARGANG 15 | NUMMER 4 | SEPTEMBER 2018

# BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE ACHTERHOEK



**Coverstory** Wet werk en zekerheid  
**DRAAIEN AAN DE KNOPPEN  
VAN DE ARBEIDSMARKT**

**BANENAFSPRAAK:**

*DE STAND VAN ZAKEN*

**WERKPLEKFLEXIBILISERING:**

*NO MORE NINE TO FIVE?*





**HET ARSENAAL IN DOESBURG  
UNIEKE MONUMENTALE  
LOCATIE VOOR AL UW  
BIJEENKOMSTEN**

Kloosterstraat 15  
6981 CC Doesburg  
[lindy@arsenaal-doesburg.nl](mailto:lindy@arsenaal-doesburg.nl)







## PRINSJESDAG

Prinsjesdag is nog maar net achter de rug. Veel ondernemers hebben vast met angst en beven naar de televisie gekeken, want in het koffertje zaten een aantal maatregelen die een klap in het gezicht waren van veel ondernemers.

Hans Biesheuvel van Ondernemend Nederland hekelt vooral het 'signaal' dat door het kabinet wordt afgegeven. Onder andere de uitruil waarbij de afschaffing van de dividendbelasting wordt gefinancierd met hogere btw en de verhoging van het belastingtarief in box 2 noemt hij een 'slechte ruil'.

## BOETE

Het verhogen van het belastingtarief in box 2 zorgt ervoor dat ondernemers meer belasting moeten betalen over winsten uit het verleden die zij hebben opgepot in hun bedrijfjes. Het box 2-tarief gaat in stappen omhoog van 25 procent naar 28,5 procent in 2021. Veel ondernemers ervaren dit als een boete op het ondernemen. Zij hebben immers jaren voorzichtig aan gedaan, gespaard en dat wordt nu genadeloos afgestraft.

## VERBETERING ARBEIDSMARKT

De vennootschapsbelasting wordt tevens in stappen verlaagd. Niet iedereen is hier negatief over. Hans Biesheuvel geeft het volgende aan: "We hebben hier jarenlang om gevraagd en nu dus gekregen." Maar nog meer dan aan de belastingmaatregelen stoort Biesheuvel zich aan de vage plannen voor de verbetering van de arbeidsmarkt. Plannen om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken, worden volgens hem niet concreet ingevuld.

Wat vindt u van de inhoud van de Miljoenennota? Wij horen het graag!

Sofie Fest  
 Hoofdredacteur Oost-Gelderland Business  
[sofie@vanmunstermedia.nl](mailto:sofie@vanmunstermedia.nl)





Zakenmagazine voor  
de regio Oost-Gelderland  
www.oostgelderlandbusiness.nl

JAARGANG 15  
September 2018, editie 4

REDACTIE ADRES  
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen  
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen  
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933  
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER  
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE  
Sofie Fest

REDACTIE BIJDAGEN  
Jessica Scheffer, Hans Hajée,  
Aart van der Haagen, Jeroen Kuypers,  
Petra Steffens, Daphne Doemges-Engel-  
en, Marja Hengeveld-Hallie

VORMGEVING / OPMAAK  
Julian Kersten, Lisa Pashouwers

DRUK  
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE  
VM Sales en Support B.V.  
Ton Niesink t: 06-33307044  
Joep van der Linden t: 024-6423449

ABONNEMENTEN  
Abonnementen kunnen op elk gewenst  
tijdstip ingaan met en looptijd tot 31  
december en worden automatisch ver-  
lengd tenzij de abonnee uiterlijk voor  
31 oktober schriftelijk opzegt.  
Abonnementsprijs per jaar 39 euro  
(incl 2 vermeldingen op  
www.oostgelderlandbusiness.nl)

COPYRIGHTS  
Het auteursrecht op de in dit tijdschrift  
verschenen artikelen wordt door de  
uitgever voorbehouden.

Hoewel de informatie gepubliceerd in  
deze uitgave zorgvuldig is uitgezocht  
en waar mogelijk gecontroleerd, sluiten  
de uitgever en de redactie uitdrukkelijk  
iedere aansprakelijkheid uit voor even-  
tuele onjuistheden en/of onvolledig-  
heid van de verstrekte gegevens.

© 2018 Overname van artikelen is  
slechts mogelijk na verkregen schrifte-  
lijke toestemming van de uitgever.

ISSN: 2543-3210

## Inhoudsopgave

- 6** Coverstory evaluatie WWZ: Draaien aan de knoppen van de arbeidsmarkt
- 8** Werkplekflexibilisering: No more nine to five?
- 11** Business Flitsen
- 13** ICT Spirit beste werkgever van Nederland
- 14** KroeseWevers: "Een fusie of overname gaat veel verder dan alleen de werkelijke transactie"
- 15** Jong Management Achterhoek: Slimme Jongens hebben slimme oplossingen
- 16** Column VOAA: Wel eens gevraagd waar je klant voor wil betalen?
- 16** Column Lijstenmakerij Martin: Kennismaken is zoveel meer dan een handdruk
- 17** JAWS: Veelzijdige HR-partner in techniek
- 18** Column at.groep: De weg naar arbeid, maar dan in het echt en niet virtueel
- 19** Adviesbureau Wies Bol: Blik in de spiegel
- 20** Banenafpraak: De stand van zaken
- 22** WSP Achterhoek: De basis van de arbeidsmarkt versterken
- 27** Column Arriva: Blauw of groen? Wat maakt dat nou uit?
- 28** De Romei: "Mensen die vitaler zijn, presteren beter!"
- 32** VOAA: Blended learning 2.0
- 34** Meetsma Advies: Mens en kwaliteit centraal
- 37** Straight-Line Leadership: Afrekenen met wat je tegenhoudt
- 38** Business Flitsen
- 39** Sybus Personeelsdienst: Werken, wonen en leven in balans
- 41** Refinding: "Ik leer mensen graag anders denken"
- 42** Het mensgerichte uitzenden van In Person
- 47** VNO-NCW over energietransitie: Hoe zit het met uw energie?
- 48** CMS Schoonmaak: Schoon is schoon en afspraak is afspraak
- 52** DirkZwager: Uitbreiding met expertise fiscaal advies
- 54** Optimaal productieproces dankzij slimme software van Innius
- 58** Ponjee advies: Verbinden van hoofd en gevoel
- 62** Humanversity biedt bedrijven meer inzicht in medewerkers
- 64** Veiligheid en communicatie verbeteren in het ziekenhuis
- 68** Beatrix Theater: Verwachtingen overtreffen op een unieke locatie





6  
In een aantal gevallen werd het tegenovergestelde bereikt van wat was beoogd.



8  
Financieel en strategisch lijken bedrijven de vruchten te plukken van flexwerken.

18  
Een enkele keer is een 'dat zegt mijn moeder ook altijd' of 'begin jij nu ook al?' te horen.



20  
"Op het moment zijn er te weinig werkfitte kandidaten."



5



22  
"De handigheid en vernieuwingsdrang – wat je niet kunt kopen maak je zelf – is hier figuurlijk ingebakken."



39  
"We zetten ons in voor de leefbaarheid van de regio."



47  
De transitie naar een CO<sub>2</sub>-neutrale energievoorziening kan alleen worden bereikt met de kennis en innovatiekracht van het bedrijfsleven.



# 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 procent. 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 wetsvoorstel 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.

# 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 hoofdvestinging.

## 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%)
- Bedrijfsgroei (78%)
- Winstmaximalisatie (72%)
- Toptalent aantrekken en vasthouden (66%)

Het wereldwijde rapport is beschikbaar op [www.iwgplc.com](http://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](http://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."



LBO | VMBO | MBO | HBO | WO | Opleidingstrajecten



Op zoek naar technisch personeel (nationaal / internationaal) of interesse in onze opleidingstrajecten? Neem dan contact met ons op! Ook voor HR-vraagstukken kunt u bij ons terecht.

+31 (0) 315 339 200

terborg@jaw-s.nl

www.jaw-s.nl



1, 2 of 3 dagen  
je eigen kantoor?

All-in vanaf  
€ 100,-

Betrouwbaar  
netwerk

Goed  
bereikbaar

Gratis  
parkeren

www.flexzonedoetinchem.nl

06 - 514 83 858

Flexzone  
DOETINCHEM

Tel.: 06-51483858  
www.flexzonedoetinchem.nl





## Honderdste organisatie verbonden met SmartHub Achterhoek

Geweldig hoe Achterhoekse werkgevers de handen ineen slaan bij het aantrekken van jong talent naar de Achterhoek. Lentink B.V. uit Varsseveld sloot zich als honderdste organisatie aan bij SmartHub Achterhoek. Eigenaar Daniël Lentink: "Samen spelen we ons veel beter in de kijker dan alleen. Samen hebben we honderden interessante vacatures voor stages, afstudeeropdrachten en startersfuncties voor jong talent uit binnen- en buitenland."

Toin de Ruiter, lid van het projectteam SmartHub Achterhoek, mocht Lentink als honderdste werkgever verwelkomen. De Ruiter: "Steeds meer Achterhoekse organisaties zien de kracht van SmartHub Achterhoek en willen zich aansluiten bij dit omvangrijke project dat onze regionale economie en leefbaarheid versterkt. We bundelen het vacatureaanbod voor jonge talenten, maken voorbeeldfilmpjes van jonge talenten die al in de Achterhoek werken en zorgen met campagnes en deelprojecten dat studenten in heel Nederland gaan merken dat de Achterhoek dé stage- en afstudeerregio van Nederland is. Het is super dat ook een toonaangevend bedrijf als Lentink zich verbindt aan SmartHub. Lentink staat internationaal bekend als één van de grootste en meest innovatieve ondernemingen op het gebied van plaatbewerking."

Lentink: "Onze kernactiviteiten bestaan onder andere uit persen, dieptrekken, vervormen, ponsen, laseren, buigen en kanten van metalen plaatdelen. In Europa zijn we de grootste toeleverancier van CV-ketelbehuizingen. In ons bedrijf bieden we volop ruimte aan jong talent in de vorm van stages, afstudeeropdrachten en startersfuncties. We hebben mooie voorbeelden in huis van jongeren die vanuit een stage zijn doorgegroeiwd naar leidinggevende posities in het bedrijf. We investeren flink in nieuwe technieken en dat maakt ons extra interessant voor jonge techneuten. Ik geloof dat een samenwerking van zoveel mogelijk Achterhoekse organisaties ertoe leidt dat we als regio meer in beeld komen en meer aantrekkelijk worden voor jonge talenten. Daar profiteert iedereen uiteindelijk van en dus wij ook!" Organisaties die ook mee willen doen met SmartHub Achterhoek kunnen voor meer informatie en aanmeldmogelijkheid terecht op [www.smarthub.nl](http://www.smarthub.nl)

## Studenten ontmoeten potentiële werkgevers in Bocholt

Jongeren hebben de toekomst: niet voor niets staan studenten centraal tijdens de Internationale Matchingbeurs op 11 oktober 2018 op de Campus van de Westfälische Hochschule in Bocholt. Van 13.00 tot 16.00 uur zijn meer dan dertig bedrijven uit de Nederlandse en Duitse grensstreek hier met een eigen stand aanwezig om zich voor te stellen aan mogelijke toekomstige medewerkers. De organisatie van de beurs is in handen van het Internationaal Netwerkbureau in samenwerking met de Westfälische Hochschule Campus Bocholt, de Radboud Universiteit Nijmegen, de Wirtschaftsförderung Bocholt en de Gemeente Oude IJsselstreek. De deelnemende bedrijven willen de academici interesseren voor hun werkzaamheden, hebben bijbanen in petto en presenteren stageplekken, traineeships en afstudeerprojecten in de vorm van bachelor- en/of masterscripties. Op die manier worden studenten en toekomstig afgestudeerden al vroeg bij het bedrijfsleven betrokken. Zo verzekeren ondernemers zich vroegtijdig van goed opgeleid personeel dat bij het bedrijf past. Naast studenten van de Campus Bocholt van de Westfälische Hochschule zijn ook Nederlandse studenten van harte welkom. Met name van de Radboud Universiteit Nijmegen, waarmee het Internationaal Netwerkbureau deze bijeenkomst organiseert.

## Deel uw nieuws met Oost-Gelderland Business!

Een overname, een verhuizing, een jubileum, een uitbreiding van het team, een nieuw initiatief of een nieuw product; elk bedrijf heeft wel iets interessants te melden. Oost-Gelderland Business publiceert dit graag voor u op de website! Heeft u een leuk nieuwtje of een interessant idee voor een artikel, mail dit dan vooral door naar hoofdredacteur Sofie Fest via [socie@vanmunstermedia.nl](mailto:socie@vanmunstermedia.nl).



**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](https://campaigns.fellowes.com/orgatec-2018-tickets/nl)

**Fellowes**  
Brands.

EEN FAMILIEBEDRIJF  
SINDS 1917





# ICT SPIRIT BESTE WERKGEVER

**ICT Spirit prijkt op de voorpagina van de Computable. Het vaktijdschrift voor de ICT-sector hield een onderzoek onder IT'ers naar de beste werkgever van Nederland. ICT Spirit behaalde met een waardering van 9,68 de eerste plaats. Een glunderende Mark Leferink, algemeen directeur van ICT Spirit: "Wij willen het beste voor onze medewerkers, geweldig dat zij dat zelf ook zo ervaren!"**

13

De online enquête van Computable vroeg deelnemers om hun werkgever te beoordelen op onderwerpen als uitdaging, carrière-mogelijkheden, betrokkenheid en secundaire arbeidsvoorwaarden. ICT Spirit is niet alleen de beste werkgever, maar ook de organisatie met de hoogste overall tevredenheid, de beste doorgroei- en carrièremogelijkheden en de meeste uitdaging in het werk. Tevens behaalt ICT Spirit de eerste plaats als het gaat om ruimte en kansen om optimaal te presteren en zijn medewerkers het meest tevreden over de werkzaamheden en verantwoordelijkheid die ze krijgen.

## CARRIÈREKANSEN

"Wij hebben al heel veel jonge IT'ers opgeleid. Zij krijgen bij ons een kans die we creëren dankzij nauwe samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio", vertelt technisch directeur Jan Swaters. "Je moet de wil hebben om bij te blijven, telkens nieuwe kennis op te doen en de beste oplossing te vinden voor onze klanten. Je krijgt een grote verantwoordelijkheid en de uitblinkers groeien door binnen onze organisatie. Ook worden ze vaak gedetacheerd bij onze relaties, waarbij ze de voordelen van een vast

dienstverband genieten en daarnaast vakinhoudelijk en persoonlijk snel door kunnen groeien door erg afwisselend en uitdagend werk op de diverse locaties."

## GROEI

ICT Spirit heeft een groeiambitie en heeft diverse vacatures voor engineers, security specialisten, sales en services. "Als familiebedrijf in de IT hebben we gewonnen van grote landelijke organisaties." Mark Leferink denkt dat dit onder meer komt door de informele cultuur binnen het bedrijf. "Er is een grote betrokkenheid onderling, we helpen elkaar én de klant. Hard werken en hard lachen, daar houden we van, dat doen we graag samen. En ondertussen goede ICT-oplossingen leveren aan onze klanten, zodat hun business optimaal door kan gaan."

## OVER ICT SPIRIT

ICT Spirit zorgt voor flexibele ICT-oplossingen passend bij de organisatie-doelstellingen van haar klanten. Als familiebedrijf in de ICT-sector in Oost-Nederland realiseren, beheren en adviseren zij over de ICT-omgeving van haar relaties. Functioneel en veilig gebruik van data is belangrijker dan

het bezit van ICT-middelen. Het is essentieel voor de bedrijfsvoering waarop je altijd moet kunnen vertrouwen.

Niet voor niets is de slogan van ICT Spirit 'focus on your business'. De business bij de klant moet gewoon doorgaan. ICT heeft een grote invloed op bedrijfsprocessen, en ICT Spirit heeft de kennis in huis om dat goed in te zetten. Dan gaat de business echt gewoon door.

[www.ictspirit.nl](http://www.ictspirit.nl)

[info@ictspirit.nl](mailto:info@ictspirit.nl)



# “EEN FUSIE OF OVERNAME GAAT VEEL VERDER DAN ALLEEN DE WERKELIJKE TRANSACTIE”

KroeseWevers is een multidisciplinair accountantskantoor en biedt diverse financiële diensten aan het MKB en MKB+. Eén van de specialistische diensten is Corporate Finance, dat zich bezighoudt met allerlei financiële adviezen met betrekking tot fusies, overnames en (groei)financieringen. Omdat de afdeling Corporate Finance snel groeit, is Bas Coumans onlangs toegetreden als Directeur Corporate Finance voor de regio Achterhoek/De Liemers.

Volgens Coumans is de markt voor fusies en overnames al enige tijd goed. “Bedrijven hebben interesse om bijvoorbeeld een concurrent of een leverancier over te nemen. Ook is er een grote groep ondernemers, bijvoorbeeld uit de babyboomgeneratie, die hun bedrijf wil verkopen. Wij begeleiden deze aan- en verkoopprocessen of bedrijfsopvolgingen. Het zijn complexe trajecten waarbij juridische, fiscale, financiële en vaak ook emotionele aspecten om de hoek komen kijken. Je hebt dus ervaring en kennis van zaken nodig om tot een goede aan- of verkoopprijs en bijpassende voorwaarden te komen. Bovendien ben je regisseur in het onderhandelingsproces, klankbord en bliksemafleider wanneer gemoederen oplopen.” KroeseWevers Corporate Finance biedt ook uitkomst indien een bedrijf wil groeien. “Wij adviseren bij de aanvraag voor

een bancaire financiering, maar hebben ook het netwerk om op andere wijze, zoals met bijvoorbeeld een informal investor of investeringsmaatschappijen het beoogde vermogen op te halen.”

## MULTIDISCIPLINAIRE DIENSTVERLENING

Zoals eerder beschreven levert KroeseWevers multidisciplinaire diensten. De diensten betreffen onder meer Accountancy, Audit, Belastingadvies, Corporate Finance, Personeel- & Salarisadvies en Subsidieadvies. “Door deze diversiteit aan dienstverlening kunnen we elkaar versterken en ondernemers breed ontzorgen. Geregeld komen we bijvoorbeeld als Corporate Finance bij bestaande cliënten van andere disciplines aan tafel of betrekken we andere specialisten bij fusies of overnames. Bijvoorbeeld als de deal gesloten is, wanneer

de transactie in delen wordt afgewikkeld of wanneer financiële, fiscale of operationele verbeteringen kunnen worden doorgevoerd. Een fusie of overname gaat immers veel verder dan alleen de daadwerkelijke transactie. Dan is het wel zo fijn dat je in het gehele proces een ondernemer kunt helpen en ontzorgen.”

**Neem voor meer informatie contact op met Bas Coumans, [bas.coumans@kroesewevers.nl](mailto:bas.coumans@kroesewevers.nl)**



## Door de cijfers zien wij u.

De accountants, belastingadviseurs en specialisten van KroeseWevers ondersteunen organisaties in het versterken van de financiële vitaliteit. Met oog voor markt, middelen en mens brengen we ambities in balans met realiteit. KroeseWevers kijkt door de cijfers heen. KroeseWevers ontcijfert.

[kroesewevers.nl](http://kroesewevers.nl)

**KROESE WEVERS** *ontcijfert*



# SLIMME JONGENS HEBBEN SLIMME OPLOSSINGEN

**Vanuit hun kantoor en showroom in Zevenaar zijn Bram Aldering en Maickel Kinnaer ruim een jaar geleden aan een nieuw avontuur begonnen. Waar veel installateurs werken vanuit techniek, is hun denkwijze compleet omgekeerd.**

Bram Aldering is geboren en getogen in Zeddam en is op 18-jarige leeftijd tijdens zijn MTS-opleiding begonnen als monteur bij EM Elektrotechniek in Doetinchem. "Ik was meer een jongen van de praktijk en heb tijdens mijn werk veel elektrotechnische deeltijdopleidingen gedaan. Waar ik begon als tweede monteur heb ik in een korte periode diverse functies gehad en een paar jaar later (in combinatie met een deeltijd HTS bedrijfskunde) was ik doorgroeit tot werkvoorbereider bij een ander installatiebedrijf. In 2010 heb ik de overstap gemaakt naar Kremer Installatietechniek in 's-Heerenberg waar ik een aantal jaar als hoofd calculatie en businessunit manager heb gewerkt. Kremer is een all-round bedrijf met het accent op de

zakelijke markt, zoals bedrijfsgebouwen en grote woningprojecten. Ik zag dat er in de particuliere markt ook een grote behoefte was aan slimme oplossingen, zoals meer genot in de woning en apparaten die je op afstand kunt bedienen en bekijken."

## FRIS BEGIN

"Met mijn collega Maickel heb ik dit plan uitgewerkt en besloten om dit vanuit onszelf geheel fris te gaan beginnen. Ook omdat we geen standaard installatiebedrijf zijn leek het ons het beste om niet een onderdeel van een groter bedrijf te worden, maar helemaal onafhankelijk te zijn. Met een paar investeerders uit de branche zijn we in juni 2017 met De Slimme Jongens begonnen.

De naam zegt het ook: we denken slim met de klant mee. Niet vanuit de techniek of de mogelijkheden van een product, maar vanuit de behoefte van de klant. En die klant moet het ook snappen." De Slimme Jongens richten zich op het zuiniger, comfortabeler en veiliger maken van woningen, zowel bestaand als nieuw. Veel van hun klanten kopen bv. zonnepanelen, oplaadpalen, domotica (huisautomatisering), beveiligingssystemen, camera's, audio-installaties, infraroodwarmte, etc."

## SLIMME JONGENS

Concurrentie hebben ze op dit moment niet. "De bestaande installatiebedrijven zijn heel erg druk met alle opdrachten die ze nu toegewezen krijgen, waardoor ze dit segment laten liggen." En klanten zijn er genoeg, waar ze in augustus vorig jaar hun eerste werknemer aangenomen hebben werken ze nu in een team van twaalf slimme jongens, waarvan acht monteurs. Die monteurs doen meer dan het installeren. Na dit werk regelen ze ook de benodigde apps op de telefoon, stellen alles voor de klant in en leggen het uit zodat de klant later zelf alles heel eenvoudig kan bedienen. "En dit marktsegment willen we de komende jaren verder in Nederland gaan uitrollen."

## PERSOONLIJKE GROEI

"In 2014 ben ik lid geworden van Jong Management kring Achterhoek voor persoonlijke groei en het uitbouwen van mijn netwerk. En juist dat netwerk heeft nu grote voordelen. We werken veel samen met een aantal (oud) JM-leden zoals Pillen Products, Te Mebel, Woonsubliem en Nieuwe Stroom. Het zijn innovatie ondernemers die vernieuwend tegen zaken aankijken. Ik merk dat jongeren sneller kennis en ervaring delen. En bij de bedrijfsbezoeken hoor je parallelen, maar dan in een heel andere sector en omgeving. Juist dat kan beter bij JM dan bij brancheverenigingen."





## KENNISMAKEN IS ZOVEEL MEER DAN EEN HANDDRUK

MARTIN MORSINK, EIGENAAR LIJSTENMAKERIJ MARTIN

Bij binnenkomst sta je wat zenuwachtig in de showroom te wachten op wat komen gaat. De klantmanager is er ook bij en terwijl ik aan kom lopen, kijk je net op.

Ik zie een kleine zucht bij je voordat ik de showroom betreed. We geven elkaar een hand en stellen ons voor. Er is direct verlichting te zien in je ogen als blijkt dat we niet veel qua postuur verschillen en nagenoeg even groot zijn.

“Koffie of Rondleiding, waar beginnen we” is mijn eerste vraag. “Uhm”, licht in paniek direct al een keuze te moeten maken is het antwoord: “koffie lekker.” Kennismakingsgesprek, vertel ik voordat we van start gaan, is onze manier van introductie en plaatsing binnen ons leer/werktraject. De verwachting ergens te mogen komen kijken en of werken geeft vaak al enige druk en met dit woord proberen

we de drempel iets te verlagen, met een rondleiding als toetje. Het gesprek gaat voornamelijk over een beeld krijgen van de persoon die bij ons aan tafel zit. Kom je net van school of heb je al gewerkt, wat zijn je werkervaringen, hobby's en de hamvraag aan het eind; waar wil je dat je over een half jaar staat.

Dat is de moeilijkste vraag die je kunt verwachten, want je zit immers vanuit een bepaalde route bij ons aan tafel. Dit was niet zo geweest als je werk hebt of werk zoekt. Nee, bij ons gaat het erom dat je vanuit jezelf straks een duidelijk beeld gaat neerzetten met als einddoel, “ik ben klaar voor de arbeidsmarkt en ik weet gelukkig weer welke richting ik op wil.”

Wij zijn er voor je als steun in de rug, de rest mag je zelf doen.

[www.lijstenmakerijmartin.nl](http://www.lijstenmakerijmartin.nl)



## WEL EENS GEVRAAGD WAAR JE KLANT VOOR WIL BETALEN?

MIKE PORTON, VOAA

Bij Lean gaat het, in het kort, over het elimineren van verspillingen en toevoegen van waarde voor een klant. Datgene waar de klant voor wil betalen! Het lijkt allemaal zo logisch, maar de praktijk is toch weerbarstiger. Daarbij komt dat klanten in de wereld van vandaag een 'moving target' zijn. Met andere woorden, wat klanten vandaag willen is anders dan wat klanten morgen willen.

Te vaak nog is de blik van organisaties inwaarts gericht, naar de eigen producten en processen: hoe kunnen die het snelst en goedkoopst aan de man gebracht worden? Zonder te weten of de klant er 'überhaupt' wel op zit te wachten, een verbetering herkent en misschien wel het belangrijkste: ervoor wil betalen. Dié bedrijven die in staat zijn om zich snel aan te passen aan veranderde omstandigheden en de veranderende vraag van klanten, gaan het verschil maken. Om dit succesvol te kunnen doen, kun

je niet op veilig spelen! Je kunt geen eieren bakken zonder de schaal te breken. Waarom is het dan toch zo dat er in veel organisaties gedacht wordt dat je kunt verbeteren door simpelweg de verspilling weg te nemen zonder de klant hierin te betrekken? Continu verbeteren vraagt meer van een organisatie dan alleen maar binnen de lijntjes kleuren. Misschien denkt u wel dat u dat allemaal al doet... maar heeft u het daar al met u klanten over gehad? Ken uw klant en focus op de toegevoegde waarde en verbeteringen zijn het gevolg. Verbeteren heeft niets te maken met het toepassen van alleen Lean-tools, maar met een fundamentele attitude.

Meer weten over weten over continu verbeteren, Lean en toegevoegde waarde? Het liefst willen we uw bedrijf persoonlijk leren kennen, maar bellen mag ook op 0318 - 584343 of kijk op [www.voaa-lean.nl](http://www.voaa-lean.nl).



# JAWS: INITIATIEFRIJK EN INNOVATIEF IN KRAPPE ARBEIDSMARKT VEELZIJDIGE HR-PARTNER IN TECHNIEK

**Vrijwel nergens laat de krapte op de arbeidsmarkt zich zo sterk voelen als in de technieksector. JAWS legt zich daar specifiek op toe en voorziet niet alleen in uitzenden, detacheren, werving en selectie en payroll van gekwalificeerd personeel, maar ook in alle mogelijke ondersteuning op het gebied van human resources. Initiatief en innovatie vormen sleutelwoorden.**

TEKST: AART VAN DER HAAGEN

“Direct vanaf de start in januari 2015 stelden we vast dat opdrachtgevers op zoek zijn naar meer dan alleen een partner voor het vervullen van vacatures”, zegt HR-consultant Sanne Berendhaus. “Tegelijkertijd merkten we de krapte op de arbeidsmarkt, juist in de Achterhoek met zijn sterk vertegenwoordigde maakindustrie. Vanuit het streven om klanten volledig te ontzorgen ten aanzien van personele behoeftes oriënteren we ons op de markt in brede zin. Naast het vervullen van vacatures, van productiekraacht tot engineer, leiden we mensen op of scholen ze om in samenwerking met diverse opleidingsinstanties in de regio, waaronder de AT-techniekopleidingen. Ook kunnen we maatwerkopleidingen en -trainingen verzorgen, zodat kandidaten in de techniek zo snel mogelijk voor opdrachtgevers inzetbaar zijn. Helaas blijken in deze tijd niet alle vacatures voor opdrachtgevers direct vervulbaar; reden voor ons om met JAWS International te starten. We halen hbo- en universitair opgeleide medewerkers uit met name Zuid-Europa naar Nederland, die doorgaans ingezet worden op mbo- of hbo-functies. Daarbij zorgen we voor deugdelijke huisvesting, een taalcursus en cultuurlessen, vanuit het gegeven dat ze zich hier permanent willen vestigen. Dat geeft onze opdrachtgevers de zekerheid van continuïteit.”

## ADVIES RONDOM HR-VRAAGSTUKKEN

Een groeiende vorm van dienstverlening van JAWS betreft advies rondom HR-vraagstukken. “We hebben daartoe alle kennis en kunde in huis, binnen een team van HRM-adviseurs met een bachelor-gradatie”, aldus Berendhaus. “Bij grotere ondernemingen met een eigen

HR-afdeling kan één van hen als vervanger aan de slag op het moment van langdurige ziekte of andere afwezigheid. Vooral kleinere bedrijven zonder afdeling op dit gebied zullen geholpen zijn met zowel operationele als beleidsmatige ondersteuning, zoals het structureren en optimaliseren van de personeelsadministratie, het schrijven van vacatures of een personeelshandboek, advies over de AVG-wetgeving, samenstelling van opleidingsplannen, inventarisatie van de behoefte daaraan en herwaardering van functies en het loongebouw. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt moet je extra rekening houden met wat het personeel wil qua functie-inhoud, opleidingsmogelijkheden en beloning. Wij helpen ondernemers bij een inventarisatie hiervan en geven advies over hoe (toekomstige) medewerkers te binden en boeien. Daarnaast beschikken we

over een gediplomeerd expert op het gebied van functiecreatie en jobcarving. Dit laatste begrip houdt in dat je iemands takenpakket tegen het licht houdt en bekijkt wat werkelijk bij zijn of haar functie hoort. Het is zonde als techneuten een bepaald percentage van de uren besteden aan werkzaamheden die een collega zonder specifieke opleiding ook zou kunnen uitvoeren. Valt het intern niet op te lossen, dan bieden wij een passende oplossing vanuit onze kennis en ons brede netwerk.” Een veelzijdig bedrijf dus, JAWS, waarbij de voortdurende uitbreiding van HR-advies een waardevolle aanvulling op het dienstenpakket vormt.

[www.jaw-s.nl](http://www.jaw-s.nl)  
0315-339200  
[info@jaw-s.nl](mailto:info@jaw-s.nl)



Sanne Berendhaus en Chantal Waalders,  
HR-consultants



# DE WEG NAAR ARBEID, MAAR DAN IN HET ECHT EN NIET VIRTUEEL

Het komt regelmatig voor dat het UWV contact opneemt met het re-integratiebedrijf *at.groep* met het verzoek om kennis te maken met potentiële klanten. De arbeidsdeskundige maakt een inschatting van welke coach goed met de klant zal matchen. Het is erg belangrijk dat er sprake is van een goede klik. Want hoe beter de samenwerking hoe groter de kans op een duurzame werkplek. Want dat is wat we nastreven; een duurzame werkplek. Een werkplek waarin sprake is van plezier, uitdaging, veiligheid en leerkansen.

*Tom Oolbekkink, re-integratieadviseur bij at.groep*

Sinds de nieuwe privacywetgeving van kracht is worden wij, op een naam en telefoonnummer na, met niets op pad gestuurd. Het is elke keer weer een verrassing wie er voor je komt te zitten en wat je voor die persoon mag betekenen. Ook voor de coach geldt dat hij of zij een goede afweging moet maken. Wil ik met deze klant in zee? Kan ik iets voor hem of haar betekenen? Zijn de verwachtingen die deze klant van mij én van een re-integratietraject heeft realistisch? Wij proberen hierin zo helder en transparant mogelijk te zijn. Niets is zo lastig en vermoeiend als een stroperig traject zonder uitzicht op het gewenste en gehoopte resultaat.

Vorige week maakte ik kennis met een klant wie welhaast een relatie met zijn spelcomputer had. Een veelvoorkomend obstakel op de route naar duurzame arbeid; de spelcomputer. Voor veel jongeren geldt dat er sprake is van een verslaving. Eentje met verregerende

gevolgen. Want een gameverslaving werkt vaak andere verslavingen en slechte gewoontes (m.b.t. voeding, sociale contacten en ritmes) in de hand.

Een kennismakingsgesprek brengt veel teweeg. Een enkele keer is een 'dat zegt mijn moeder ook altijd' of 'begin jij nu ook al?' te horen. Soms vallen er ook kwartjes of worden denkprocessen in gang gezet. Als arbeid ter sprake komt tijdens een kennismakingsgesprek, is er in veel gevallen sprake van overschatting van eigen vermogens en onderschatting van de gevolgen van de gameverslaving. Hoe lang is stil zitten goed voor een mens? Wat doet het met je als je meer 's nachts dan overdag leeft? Als je alleen je stem gebruikt aan de kassa bij de supermarkt, zou je je dan zorgen moeten maken? Is het je opgevallen dat je tijdens het gamen meer rookt (al dan niet een wietje)?

Na het kennismakingsgesprek volgt, met toestemming van de klant, een terugkoppeling aan de arbeidsdeskundige van UWV. Hierin vertellen we oppervlakkig onze bevindingen. En dan doel ik niet alleen op mogelijke kansen op de arbeidsmarkt maar ook op klants (on)mogelijkheden. Ook maken we een inschatting van hoe lang en hoe intensief we aan de slag dienen te gaan met klant. Wij vinden het belangrijk om goed te kijken naar de 'randvoorwaarden' om tot duurzame arbeid te komen. Dus bijvoorbeeld leefomstandigheden, voedingspatroon en fysieke gesteldheid maken onderdeel van het plan uit. Het kan daarom best zijn dat de eerste stappen die wij trachten te zetten, op het eerste oog weinig met arbeid te maken hebben. En zo kan het best gebeuren dat de spelcomputer vaker in de kast blijft omdat coach en klant in de sportschool vertoeven.

[at-groep.nl](http://at-groep.nl)



Wies Bol (rechts) en haar collega Lonneke Boschker



## WIES BOL RICHT ZICH OP MENS ACHTER ONDERNEMER BLIK IN DE SPIEGEL

De ondernemer is eenzaam, hoor je soms zeggen. Hij vertrouwt op zijn capaciteiten en laat zich leiden door een sterke visie, maar worstelt met vraagstukken over de bedrijfsstructuur en het aansturen van mensen. Waarom niet eens één op één klankborden met een organisatieadviseur? Wies Bol houdt de ondernemer een spiegel voor en laat hem uitspreken wat hij diep van binnen al weet, aangevuld met verhelderende tips.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN FOTOGRAFIE HAN TE HENNEPE

“Voor mij staat één ding voorop: ik zie de ondernemer als mens en benadruk dat ook”, zegt Bol. “In een sfeer van vertrouwen mag hij alles op tafel leggen en zijn emoties uiten. Het is nu eenmaal een eenzaam bestaan. Je kunt netwerkbijeenkomsten bezoeken, maar daar stel je je niet kwetsbaar op. Ik stel veel vragen, reflecteer op wat iemand en houd hem een spiegel voor. 95 procent weet de ondernemer diep van binnen wel, maar laat het hem nu hardop uitspreken. Vijf procent voeg ik zelf toe, bijvoorbeeld verbanden leggen. Het gaat erom die tunnelvisie te verlaten en kritisch naar heel normaal geworden situaties te kijken. Ik begin altijd met het tekenen van een driehoek, met in het midden een opgewekte smiley, symbool van een ‘blijve onderneming’. De drie punten verwijzen naar visie, management/structuur en een coachende stijl van leidinggeven.”

### VAN FISCALIST TOT PSYCHOLOOG

Het eerste element blijkt doorgaans van nature aanwezig. Bol: “Ik hoef een onderne-

mer meestal niet te vertellen hoe hij moet ondernemen. Het bestaansrecht van zijn zaak hangt samen met zijn visie. Steek je je nek niet uit en weet je niet waar je onderscheidend vermogen ligt, stop dan liever. In mijn hele carrière heb ik zo’n situatie nog maar drie keer meegemaakt; vaak beperkt mijn rol op dit vlak zich tot een stukje ondersteuning bij innovatie, iets dat geen grote stap hoeft te vormen. Denk groot, doe klein. Ik help je over dat randje heen, indien nodig. Overigens moet ik de eerste ondernemer nog tegenkomen die alle punten van de driehoek optimaal beheerst. In de regel weet een gestructureerd persoon vaak niet het beste uit mensen te halen. Het valt ook niet mee, want het lijkt of je alles moet zijn, van fiscalist tot psycholoog. Neem eventueel iemand aan om dat ontbrekende stukje in te vullen, reken er niet zomaar op dat de boekhouder dat stukje HR aankan.”

### STIJL VAN LEIDING

“Het hoofdstuk management/structuur is

ondersteunend aan wat je wilt bereiken”, zegt Bol. “Als je wilt sturen op kengetallen, waarom heb je die dan niet paraat? Weten de medewerkers die ze moeten leveren wel wat je van hen verwacht? Maak dingen concreet, splits ze uit en vraag goed door. Als het gaat om het aansturen van mensen, besef dan dat ieder van hen een bepaalde stijl van leiding behoeft. We beginnen met het maken van een kaart met knelpunten van een medewerker. Vervolgens nodigen we die persoon uit en geef ik voorbeelden van een effectieve benadering, wat heel ander gedrag oplevert. Daarna ga je er zelf mee aan de slag, waarbij ik bereikbaar blijf voor advies en zeer regelmatig het bedrijf kom bezoeken. Ik geef een opstapje en zie dat ondernemers het echt oppakken, ook al zijn sociale vaardigheden niet bij iedereen even sterk ontwikkeld. De resultaten zien geeft me ontzettend veel voldoening.”

[www.wiesbol.nl](http://www.wiesbol.nl)



"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.

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 doende 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 de Achterhoek 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.

Jorik Huizinga en Jos Hoenderboom





# DE BASIS VAN DE ARBEIDSMARKT VERSTERKEN

**Na Eindhoven is de Achterhoek de meest innovatieve regio van het land. De maakindustrie floreert er en de arbeidsmarkt bloeit. Maar de verkrapping daarvan begint voelbaar te worden. Een van de remedies is investeren in openbaar vervoer om het forensen en afgestudeerden die terugkeren makkelijker te maken. Een andere is bedrijven meer te laten investeren in interne doorstroming, zodat werkzoekenden vanuit de basis van de arbeidsmarkt taken kunnen overnemen.**

TEKST: JEROEN KUYPERS

Nederland is terecht trots op Brainport en zijn wereldwijd opererende bedrijven als ASML en Philips, maar in de Achterhoek zijn diverse ondernemingen gevestigd die evengoed indrukwekkende high tech producten exporteren zoals Nedap in Groenlo en Wopa in Lichtenvoorde. De Achterhoek blinkt zelfs zozeer uit in innovatie dat ze volgens een officiële Haagse ranglijst enkel Brainport voor moet laten gaan. Jos Hoenderboom, CDA wethouder voor onder meer participatie in Oost-Gelre, verwondert dat niet: "De Achterhoek is een streek van voornamelijk arme zandgronden. De meeste agrarische bedrijven waren hier klein, zodat veel boeren gedwongen werden alleskunnners te zijn en er vaak ook een beroep naast hadden. Sommige boeren werkten ook in de bouw, andere waren zelfs kapper. De handigheid en vernieuwingsdrang – wat je niet kunt kopen maak je zelf – is hier figuurlijk ingebakken. Dat is misschien wel dé basis voor alle ambacht in de maakindustrie."

## INVESTEREN IN BEREIKBAARHEID

Die maakindustrie expandeert, maar het wordt moeilijker voldoende geschikte werknemers te vinden. Een deel van de oplossing is die buiten de regio te zoeken. "De Achterhoek wordt – ten onrechte – als krimpregio betiteld. We hebben ontgroening en vergrijzing maar de bevolking krimpt niet", zegt Jos Hoenderboom. "Waar we wél last van hebben, is dat te veel jongeren die elders in het land zijn gaan studeren na het behalen van hun diploma niet terugkeren. Hun band met de regio blijft sterk – ze hebben hier vrienden, familie, vinden het fan-

tastisch wonen – maar de relatieve afstand is te groot. Daarom is het van groot belang dat we de reistijd verkorten. Het is idioot dat we al tientallen jaren praten over het doortrekken van de N18/A18 tot Enschede, want iedereen is het erover eens dat de regio een goede stroomweg hard nodig heeft. Bereikbaarheid is randvoorwaarde voor alles. We zouden ook veel winst boeken als we de twee spoorlijnen van het openbaar vervoer sneller zouden maken. Mensen zijn best bereid een kwartier te fietsen, mits ze daarmee een snelle lijn bereiken. Een relatief geringe investering zou op die lijnen een half uur tijdswinst opleveren."

Leon ten Have



## WET- EN REGELGEVING ALS SLAGBOOM

Voor Hollanders 'eindigt' de Achterhoek aan de Duitse grens, maar voor Achterhoekers begint daar een gebied dat sterke verwantschap toont met het hunne. Voor Duitse werkzoekenden en werkgevers is de regio veeleer De Voorhoek. "Onze werkgevers nemen steeds meer Duitse vaklieden in dienst", zegt Leon ten Have, accountmanager bij het Werkgeversservicepunt Achterhoek in Winterswijk. "Er zijn bijvoorbeeld uitstekende contacten met de Fachhochschule in Bocholt. Vaak komen studenten als stagiair binnen en krijgen ze achteraf een dienstverband aangeboden. Tijdens de crisisjaren was het net andersom: toen vonden veel Achterhoekers werk in de Duitse industrie. Het potentieel van die grensarbeid is nog lang niet uitgeput, maar werkgevers hikken soms tegen een enorme papierberg aan en dat schrikt af. De fysieke grens mag dan geen barrière meer zijn, de wet- en regelgeving functioneert te vaak als slagboom, veel meer dan de taal. Die administratieve druk moet lager."

## ARBEIDSPOTENTIEEL

Forensen, terugkeerders en Duitsers kunnen de Achterhoekse bedrijven soelaas bieden maar ook zonder die buitenstaanders is er binnen de regio zelf nog een aanzienlijk arbeidspotentieel. "Als ik Lichtenvoorde als voorbeeld neem, dan zijn daar meer dan 300 vacatures en zitten er tegelijk zo'n 400 mensen in het bestand van de UWV en 300 in dat van de gemeente", aldus Jos Hoenderboom. "Je kunt die vacatures en die werkzoekenden niet tegen elkaar wegstrepen, maar ik

# Heb jij online een Boost nodig?

Boosters helpt ondernemers om beter online vindbaar te zijn, méér relevante bezoekers te krijgen én bij het verhogen van de conversie! Bel nu en maak vrijblijvend een afspraak.

✉ [info@boosters.nl](mailto:info@boosters.nl) ☎ 0314 - 763 683



ERP

Warehouse management

Webshops

Een nieuwe  
kijk op jouw  
business

**KING**  
BUSINESS SOFTWARE

[www.king.eu](http://www.king.eu)

# Fleet Craft

*The Art of Fleet management*



Fleetcraft B.V.  
Nijverheidsweg 28A  
7081 AE Gendringen  
0315 236296  
[info@fleetcraft.nl](mailto:info@fleetcraft.nl)  
[www.fleetcraft.nl](http://www.fleetcraft.nl)



Advies



Fleet management



Interim management





ben ervan overtuigd dat we een belangrijk deel van die groep aan het werk kunnen helpen. Ons bedrijfsleven staat bekend om zijn sociaal hart, onze bevolking om zijn sterke sociale samenhang. In het dorp waar ik woon bestaan 45 verenigingen, voor amper 2.000 inwoners. Die sociale samenhang kan het vinden van werk faciliteren. Iedereen wil via werk betekenisvol leven, en iedereen wil naar vermogen bijdragen.”

**QUICK WIN OF RENDEMENT OP TERMIJN?**

Dat is ook wat Jorik Huizinga denkt, D66 wethouder in Doetinchem met onder andere Werk & Inkomen in zijn portefeuille. “Nog altijd zie ik honderden Poolse en Slowaakse werkzoekenden bij ons een burgerservicenummer komen aanvragen om enkele maanden in de Achterhoek te kunnen werken. Dat is goed, en een deel van deze seizoenarbeiders is ook simpelweg onmisbaar voor bepaalde sectoren, maar voor werkgevers blijft het kiezen voor de quick win. Op termijn is het opleiden en in dienst nemen van iemand uit de eigen regio

toch rendabeler. Ik geloof dat we daarin enkel slagen als we maatwerk bieden. We mogen er niet van uitgaan dat iedereen die langdurig werkloos is geweest automatisch een fulltime betrekking zal krijgen. Voor sommigen zal 50% misschien het hoogst haalbare zijn, voor anderen is een langere weg aangewezen die via vrijwilligerswerk als

**“IEDEREEN WIL VIA WERK BETEKENISVOL LEVEN, EN IEDEREEN WIL NAAR VERMOGEN BIJDRAGEN”**

opstap verloopt, maar al die inspanningen hebben hoe dan ook een maatschappelijk rendement. Als we niets doen, neemt de kostbare problematiek op het terrein van verslaving, eenzaamheid en psychische aandoeningen alleen maar toe. Via de weg van geleidelijkheid en maatwerk kunnen we als overheden en werkgevers dus veel bereiken, ook voor we het beoogde einddoel – vast werk – bereikt hebben.”

**INTERN DOORSTROMEN**

Op Haags niveau wordt op een dergelijk streven meteen een indrukwekkend getal geplakt, zoals bij de ‘100.000 banen afspraak’, maar in de Achterhoek geloven de betrokkenen niet in kwantiteit, wel in kwaliteit. “De basis van de arbeidsmarkt kunnen we enkel versterken door bedrijven te stimuleren hun bestaande medewerkers intern te laten doorstromen”, zegt Leon ten Have. “Neem hen bepaalde eenvoudige taken uit handen, zodat ze zich meer op hun kerntaak kunnen concentreren, en creëer daarvoor een aparte functie. Die kan dan uitstekend worden ingevuld door een langdurig werkloze. Zo verhoog je de productiviteit van je bestaande personeel en krijg je er een gemotiveerde nieuwkomer bij. Dat betekent winst voor iedereen: het bedrijf, de mensen en de samenleving.”

[www.wspachterhoek.nl](http://www.wspachterhoek.nl)  
[www.uniekeachterhoekers.nl](http://www.uniekeachterhoekers.nl)

# JUWELIER DE TIJD EXCLUSIEF DEALER VAN HORLOGEMERK BRUNO SÖHNLE

Ruim tien jaar is Juwelier De Tijd dealer van het Duitse merk Bruno Söhnle. Karena Rot-huis: "We hebben een met zorg samengestelde dames- en herencollectie handgemaakte opwindbare en mechanische horloges. Ze zijn vervaardigd uit hoogwaardig edelstaal met saffierglas en een Zwitsers precisie-uurwerk. Stijlvol, klassiek met een luxe en tijdloze uitstraling waar de gepassioneerde horlogeliefhebber zeker voor valt."

De eigenaresse van de Doetinchemse juwelierszaak bezocht pasgeleden het bedrijf in het Duitse Glashütte. De bakermat van de horloge-industrie. "De productie en de ontwikkelingsafdeling van het familiebedrijf zijn gevestigd in het historische Assmann-Haus. Het is fantastisch om te zien hoe deze specialisten met meer dan 50 jaar ervaring, de kunst van het horlogemaken beheersen."

## LIMITED EDITION

"Bruno Söhnle is door de consument en vakjury's bekroond met diverse prijzen. Model Stuttgart bijvoorbeeld voor de beste prijs-kwaliteit verhouding. De horloges zijn verkrijgbaar vanaf € 200,- (quartz) tot € 2.500,-. Dit jaar zijn er twee mooie limited editions in een oplage van 250 uitgebracht: een herenhorloge met een witte wijzerplaat of grijze wijzerplaat."

[www.juwelierdetijd.nl](http://www.juwelierdetijd.nl)

Doctor Huber Noodtstraat 34 A Doetinchem | T 0314 392066

DE TIJD  
JUWELIER • GOUDSMID • TROUWRINGEN



"De juiste aanpak voor uw kwaliteitszorg"

## Meetsma | Advies

Brengt *structuur* in uw organisatie

KWALITEITZORG & CERTIFICERING ORGANISATIEONTWIKKELING COACHING  
CONFLICTHANTERING BEDRIJFSOPLEIDINGEN [WWW.MEETSMANL](http://WWW.MEETSMANL)



HULSHOF

KANTOOR SPECIALISTEN

[www.hulshof-kantoor-specialisten.nl](http://www.hulshof-kantoor-specialisten.nl)

kantoorartikelen | kantoormachines | kantoormeubelen | projectinrichting

Patronaatsstraat 13c | 7131 CD Lichtenvoorde | T 0544 375 245



STICHTING  
**LIVA**  
WE CARE

 Stichting LIVA  
[www.stichtingliva.nl](http://www.stichtingliva.nl)





# BLAUW OF GROEN? WAT MAAKT DAT NOU UIT?

**Openbaar vervoer is er voor iedereen. Tenminste, dat zou je denken als je de term 'openbaar' vrij vertaalt. In de praktijk is het helaas niet altijd eenvoudig om zo maar eens de bus te pakken. Het maakt soms wel degelijk uit of je nou in een groene of een blauwe bus reist. En waar koop ik dan mijn ticket als ik geen OV-chipkaart heb? Een korte uitleg is vereist:**

Nederland is opgedeeld in zo'n 35 concessiegebieden, waarbij in ieder gebied een vervoerder het exclusieve recht heeft om te rijden. De provincie is hierbij de opdrachtgever die verantwoordelijk is voor de concessie. Concreet betekent dat voor bijvoorbeeld Doetinchem, dat iedereen die in de bus stapt, automatisch in een bus van Arriva stapt. Helder en duidelijk. Maar... wanneer je vervolgens naar Zutphen reist en daarna naar Deventer kom je in een andere 'concessie'. Dan heb je ineens niet meer met Arriva maar met een andere vervoerder te maken. Je hebt als reiziger dan ook geen keus. Je gaat van de groene naar de blauwe bus. Op zich nog steeds goed te begrijpen want duidelijk te zien.

Maar dan de niet direct zichtbare zaken. Die maken het misschien lastig. Wat als ik een frequente reiziger ben die dagelijks een reis maakt die over een concessiegrens heen gaat? Daar wil ik het liefst niet te veel van merken. Ik wil een abonnement dat bij beide vervoerders geldig is en het voor mij gemakkelijk maakt om gewoon mijn reis te maken. En dat kan sinds kort ook!

Er bestaan vanaf nu namelijk abonnementen met de toevoeging 'Oost' aan de abonnementsnaam, waardoor Groen of Blauw écht geen issue meer is. Zo kun je als leerling uit het speciaal onderwijs of als minima gebruikmaken van één abonnement dat geldt bij meerdere vervoerders. Natuurlijk kun je ook bij de verschillende vervoerders met

je pinpas betalen voor een losse rit én wordt Reizen op Rekening straks mogelijk voor jou als particulier.

Allemaal dus in het voordeel voor de reiziger om de rit makkelijker te maken. Voor iedereen. Daarmee dus echt 'openbaar' vervoer. Vrij vertaald dan.

Chris Holtkuile is salesmanager voor Arriva Nederland en spreekt in de dagelijkse praktijk met werkgevers, gemeenten, organisatoren van evenementen en reizigers. Ook eens kennismaken? Mail voor een afspraak naar [chris.holtkuile@arriva.nl](mailto:chris.holtkuile@arriva.nl) of bel hem op 06-11703690.



HARRY GEURKINK EN FRANK BUITING VAN DE ROMEI THERAPIE EN TRAINING

## "MENSEN DIE VITALER ZIJN, PRESTEREN BETER!"

Wat het bevorderen van vitaliteit bij medewerkers binnen bedrijven kan opleveren, is nog vrij onbekend. Dat erkennen Harry Geurkink en Frank Buiting van de Romei Therapie en Training uit Zevenaar. Tegelijk is het een feit dat veel bedrijven en hun medewerkers er veel baat bij hebben. Met dit interview treden beide maatschapsleden enigszins uit hun comfortzone, omdat op deze manier over hun vak praten nieuw voor hen is. "Maar door onze visie en succesverhalen te delen, hopen we meer ondernemers te bereiken."

TEKST EN FOTOGRAFIE: MARJA HENGEVELD-HALLIE

Het team van de Romei bestaat uit zo'n 24 medewerkers. De meeste medewerkers beheersen de algemene fysiotherapie, maar zijn daarnaast gespecialiseerd in een andere discipline. De een richt zich op oncologische revalidatie terwijl een ander zich verder specialiseerde in coaching, houdingstherapie of bedrijfsfysiotherapie. Juist die compleetheid aan vakkennis zorgt ervoor dat de Romei op

veel fronten actief kan zijn. Geurkink legt uit: "We willen met z'n allen niet alleen mensen met een pijnklacht helpen. De vitaliteit van mensen in het algemeen bevorderen, is onze missie. Meestal komen mensen pas bij ons om van een lichamelijke klacht af te komen die ze ervaren tijdens het bewegen of het aannemen van een bepaalde houding. Wij zijn er echter van overtuigd dat preventie, dus

voorkomen dat mensen klachten krijgen, nog waardevoller kan zijn."

### NEDERLANDERS WORDEN ONGEZONDER

Met het specialisme bedrijfsfysiotherapie komt Buiting regelmatig bij bedrijven over de vloer. Buiting legt uit: "De meeste bedrijven die ik bezoek, komen uit ons eigen 'warme' netwerk. Het zijn ondernemers of



HR-managers die via-via over ons hoorden of die zelf een keer bij ons op de behandeltafel lagen. Ach, tijdens zo'n behandeling heb je het wel eens ergens over. Buiting vervolgt: "Tegenwoordig weet iedereen dat gezond eten, voldoende lichaamsbeweging en mentale balans helpen om fitter door het leven te gaan. En iedereen weet ook dat een fitter mens beter presteert en over het algemeen lekkerder in zijn vel zit. Hoewel iedereen het dus weet, blijkt de uitvoering een hele uitdaging. Cijfers verraden dat de gemiddelde Nederlander ongezonder is in plaats van gezonder. Vanzelfsprekend is dit in eerste instantie ieders eigen verantwoordelijkheid. Maar werkgevers kunnen hier een belangrijke rol in spelen."

#### GRATIS EERSTE GESPREK

Wat kan een ondernemer zoal doen om vitelere medewerkers te krijgen? Buiting vertelt dat dat per bedrijf verschilt. "Om dat te bepalen is een Quick-scan nodig. Zo'n Quick-scan is vrijblijvend." Buiting bezoekt het bedrijf, gaat met de ondernemer, de HR-manager of beiden om tafel en praat eventueel met wat medewerkers. De screening duurt één tot twee uur. Op basis van zijn bevindingen maakt hij een maatwerkplan.

#### AL VEEL KENNIS OVER WERKHOUING

Geurkink: "Als een bedrijf beslist met ons in zee te gaan, kan zo'n traject om de vitaliteit op de werkvloer te bevorderen bijvoorbeeld beginnen met een werkplekonderzoek. Zo'n onderzoek is erop gericht om gezondheidsklachten te voorkomen of te verhelpen. Een werkplekonderzoek kan op iedere locatie worden verricht; van productieomgeving tot kantoor." Buiting schiet in de lach. Hij voerde al heel wat van dergelijke onderzoeken uit. "Als medewerkers mij in hun vizier krijgen, zie ik ze vaak omhoogschieten vanuit hun onderuitgezakte houding. Dit bewijst voor mij dat er qua werkhouding al veel bekend is. Mensen weten echt wel dat recht op met de benen naast elkaar een betere houding is dan onderuitgezakt. Waarvan mensen zich minder bewust zijn? Wat verkeerde keuzes op de lange termijn met hun gezondheid doen."

#### ZITTEN IS HET NIEUWE ROKEN

Buiting vertelt over het wetenschappelijk onderzoek van professor Erik Scherder. Veel mensen kennen deze wetenschapper omdat hij regelmatig aanschuift bij De Wereld Draait Door. Buiting: "Te veel werknemers zitten 7 tot 16 uur per dag. Als je zoveel zit, wordt je primitieve brein in slaap gesust. Je brein zorgt er vervolgens voor dat je 's avonds geen zin

meer hebt om actief te zijn. Als je weet dat het brein de oorzaak is, is het nog belangrijker medewerkers te motiveren in de lunchpauze een wandeling te maken, te zorgen dat vergaderingen minder statisch worden, zaken bijvoorbeeld lopend te bespreken en te kiezen voor sta-zitbureaus. Dankzij zo'n bureau krijgen medewerkers gedurende de dag minder klachten. En staan is beter voor je brein. Binnen onze fysiotherapiepraktijk faciliteren wij sta-zitbureaus. Wij moeten natuurlijk wel het goede voorbeeld geven!"

Iedereen zou zo ongeveer 10.000 stappen per dag moeten zetten. Haal je er maar 2.500, en dat is het gemiddelde als je een zittend beroep hebt, kun je de achterstand 's avonds eigenlijk niet meer inhalen.

#### OGEN OPENEN

De health-check van de Romei is één van de tools die het bewustwordingsproces in gang kan zetten. Als je ten volle beseft hoe je ervoor staat, wil je misschien zelf iets veranderen. Bij de health-check wordt heel veel gecontroleerd zoals BMI, taille-omtrek, vetpercentage, bloeddruk, cholesterol en glucosemeting. "De resultaten van deze check worden besproken met onze coach en kunnen mensen aanzetten hun gedrag te





# HOE STAAT 'T EIGENLIJK MET ÚW FINANCIËN?

Wat er met de economie ook gebeurt, Heilbron is al sinds 1932 in de buurt en weet raad op het gebied van **verzekeringen, pensioenen, hypotheken, ziekteverzuim** ... en meer. Zo zijn zaken goed geregeld en hoeft u zich daar in ieder geval niet druk over te maken.

**zéker weten, zéker leven.**

## Heilbron

U vindt ons in:

- Aalten
- Arnhem
- Doetinchem
- Reeuwijk

e [info@heilbron.nl](mailto:info@heilbron.nl)

[www.heilbron.nl](http://www.heilbron.nl)



# HEILBRON

Anno 1932

**zéker weten, zéker leven.**



veranderen. Zo'n gedragsverandering hoeft niet in grote stappen. Kleine stappen zijn veel beter", zegt Geurkink. "Een lange weg begint met één enkele stap, dat is een oude wijsheid. Psycholoog Robert Maurer schreef een boek over die aanpak die zijn oorsprong in Japan vindt: Kaizen, de kunst van kleine stapjes. Het geheim? Bij Kaizen maak je de stapjes zo klein dat er geen wilskracht voor nodig is om het vol te houden. Vervolgens voel je je er goed over waardoor het nog leuker wordt ook, en iemand gaandeweg grotere stappen neemt. Het is een positieve spiraal."

### SUCCESSVERHAAL

"Zijn bedrijven met ons in zee gegaan, met andere woorden, mogen wij onze expertise voor hen inzetten, dan volgen we ze op de voet. Dat hoort bij onze aanpak", vertelt Buiting. Een van zijn successen vond plaats bij Electrocar in Loerbeek. Buiting: "Daar zijn we met een bewustwordingsprogramma aan de slag gegaan. Voor de sessie over voeding, die we op een avond planden, waren ook de partners van de medewerkers uitgenodigd. Dat was een enorm goede zet, want zo werd de bewustwording breder ingezet. Partners spraken elkaar vervolgens aan op slechte gewoontes. Samen werken aan gedragsverandering is niet alleen motiverend, maar ook leuker! Bij dit bedrijf hebben we niet alleen het bewustzijn over voeding aangewakkerd, ook alles over meer bewegen kwam aan bod. Het resultaat: steeds meer medewerkers komen op de fiets!"

### STRESSMETING GEEFT BRUIKBARE INZICHTEN

Wat de Romei ook kan uitvoeren, is een stressmeting. Bij zo'n meting moet iemand gedurende drie dagen en nachten een meetkastje met zich meedragen. De metingen geven heel veel bruikbare inzichten zoals op welk stressniveau iemand zit en over het eigen herstelvermogen. Geurkink: "Een burn-out voel je niet aankomen, maar je kunt hem op deze manier wel voorspellen. Gaat een medewerker over het randje, dan is dat voor hem of haar vreselijk. Maar ook werkgevers zitten op zo'n moment met de handen in het haar. Als iemand ziek is, wordt er veel van de werkgever verwacht. Voorkomen is dus veel beter!"

### VERHELDEREND COMPETENTIEONDERZOEK

Nog een tool die fantastisch werkt in organisaties is de competentiemeting. Weten hoe zwak of sterk een medewerker is op een competentie is niet alleen fijn voor de organisatie om te weten, maar ook voor de medewerker. "Binnen onze eigen organisatie hebben we zo'n competentiemeting uitgevoerd. Nee, dat is niet alleen een kwestie van een toets invullen", verklaart Geurkink. De deelnemer krijgt ook een gesprek van ongeveer een uur met onze coach Dorien Verschragen. Zij maakt een uitgebreid verslag en verwerkt daarin de competentiescores. Ons team functioneert beter na dit competentieonderzoek! Af en toe lees ik mijn eigen verslag nog eens door. Heel verhelderend! Nog een fijne bijkomstigheid? Ons team laat zich nu beter aansturen omdat we weten waar iemand gelukkig van wordt."

### PRIVACY GEWAARBORGD

Als de ondernemer de klant is, hoe zit het dan met de privacy van de medewerkers? "Die garanderen wij 100%", zegt Geurkink resoluut. Wij bespreken geen uitkomsten van checks met werkgevers zonder dat de medewerker daarvoor toestemming heeft gegeven. Dat is niet meer dan logisch. Als werkgevers en medewerkers besluiten samen op te trekken, worden echter wel de beste resultaten geboekt."

### EERST INVESTEREN IN BEWUSTWORDING

Om de fitheid van werknemers te verbeteren, vinden Geurkink en Buiting dat werkgevers af en toe verkeerde investeringen doen. Geurkink: "Als een werkgever de fitheid van al zijn medewerkers wil bevorderen, is het jammer als hij iedereen een abonnement voor de sportschool cadeau doet. Eigenlijk verras je met zo'n extraatje alleen de medewerkers die al bezig zijn met hun gezondheid. En alleen zij zullen er gebruik van maken. De kwetsbaren gaan niet naar de sportschool omdat de drempel te hoog is of omdat ze het nut er niet van inzien. Daarom is het beter om eerst te investeren in bewustwording. Bijvoorbeeld door een werkplekonderzoek te laten uitvoeren. Zo'n werkplekonderzoek wordt trouwens door sommige ziektekostenverzekeraars vergoed. Toch leuk om te weten!"

De professionals van de Romei maken voor ieder individueel bedrijf dat iets wil doen aan duurzame inzetbaarheid, een plan op maat. De eerste screening is gratis. De maatplannen van de Romei zijn gericht op het bevorderen van de fitheid, zowel fysiek als mentaal. Vitale medewerkers presteren beter, zijn flexibeler, verzuimen minder door ziekte, hebben meer energie en plezier in hun werk.

[www.romei.nl](http://www.romei.nl)





# VOAA: BLENDED LEARNING 2.0

**VOAA, een dienstverlener uit Veenendaal, richt zich op optimalisatie van de bedrijfsvoering en doet dit via de proposities, detachering, opleidingen en consultancy. De focus ligt op procesoptimalisatie in de praktijk. Dit geldt zeker ook voor de praktijkgerichte opleidingen. Zo worden er onder andere meerdere Lean-opleidingen aangeboden, waarvan sinds kort de Lean Green Belt hbo-geaccrediteerd is.**

TEKST: HANS HOOFT  
FOTOGRAFIE: ANNEMARIE BAKKER

Ton Polman: "Een belangrijk aspect is: de opleiding heeft een content die hbo-geaccrediteerd is, ofwel een erkenning vanuit het onderwijs is en de kwaliteitsborging hiervan is gegarandeerd. Een belangrijk issue in de opleidingen is het verhogen van de effectiviteit en efficiëntie in de processen. Zorgen dat de organisatie en processen lean zijn. VOAA is niet het enige opleidingsinstituut dat dit als speerpunt heeft, maar wel het enige met een hbo-accreditatie. Daarnaast is de visie van ontwikkelen door VOAA dat het niet alleen

om methodes, vaardigheden en middelen draait. Het gaat vooral om mensen. Werken met mensen en niet naast mensen. Luisteren, trainen, sturen, confronteren en inspireren. Vanuit het denken, doen en durven."

Omdat het streven naar procesoptimalisatie en kortere doorlooptijden steeds belangrijker wordt binnen organisaties, is daar ook meer gerichte aandacht voor gekomen in de opleidingen. Vandaar dat binnen de VOAA-holding The Lean Company is opgericht. Tot

vreugde van Polman heeft die onlangs de hbo-accreditatie gekregen voor de opleiding Lean Green Belt. "Daarmee zijn we de eerste en voorlopig enige opleiding in Nederland die hbo-geaccrediteerd is. En waar dan ook studiepunten aan gekoppeld zijn."

## BLENDED LEARNING

Die accreditatie is een mooie opsteker voor de organisatie, maar beslist geen eindpunt, zegt Polman. "We willen onze opleidingen en onze eigen organisatie verder doorontwik-



kelen. Wij als VOAA beschouwen het 'doen' en 'durven' als belangrijkste aangrijpingspunt voor leren. In onze opleidingen en trainingen ligt de nadruk zoveel mogelijk op actieve oefening of leervormen die nauw aansluiten bij wat mensen al 'kennen en kunnen'. We willen een groot deel van onze opleidingen omzetten tot blended learning, een combinatie van werkplekleren, contact leren en e-leren. De theorie eigen maken kan dan via de e-learning. Daarom hebben we het afgelopen jaar Salma Rahim de mogelijkheid gegeven, bij VOAA haar afstudeeropdracht uit te voeren en hierop aansluitend haar minor. Rahim legt uit: "Voor mijn afstudeeropdracht, de proeve van bekwaamheid van de opleiding Learning and Development in Organisations heb ik een blended learning ontwerp gemaakt voor de opleiding Lean Green Belt. Tijdens de minor Leren en veranderen met E-human resource development heb ik voortgebouwd op wat ik tijdens de proeve van bekwaamheid gemaakt had, door een interactieve e-learning te maken voor het e-leren gedeelte van de blend. Vrijwel het gehele vierde studiejaar heb ik bij het VOAA gewerkt, om de opdracht uit te voeren. Die heb ik met succes afgesloten, en op 15 juni ben ik officieel afgestudeerd."

### VERSCHILLENDE LEERVORMEN

Zowel haar eigen Hogeschool als de VOAA waren tevreden, en de laatste wel in die mate dat Polman haar een baan aanbood bij zijn organisatie. "Ik ga hier nu verder waarmee ik ben begonnen", aldus Rahim, "namelijk het realiseren van een blended learning omgeving voor meer van onze opleidingen, waarin het beste van verschillende leervormen samen komt. Daarnaast werk en denk ik mee in human resource development en human resource management projecten."

Rahim is bezig met het onderzoeken naar methoden om de opleidingen nog verder te verbeteren. "De basis is vooral de theorie, maar die moet je wel zo aantrekkelijk maken dat mensen het interessant blijven vinden, bijvoorbeeld met een quiz, een vraag-antwoordspel, filmpjes uit de praktijk of afbeeldingen. Daarnaast ben ik ook aan het onderzoeken hoe ik gamification in de opleiding kan integreren. Gamification maakt het mogelijk om de theorie op een leuke manier aan te bieden aan de lerende, zonder dat de kwaliteit of het niveau van de opleiding afneemt."

### INTERACTIE EN DIEPGANG

Rahim legt uit hoe de blended learning wordt vormgegeven voor de opleidingen van VOAA: "Iedere module binnen een opleiding start met het bestuderen van de theorie. Dit kan door de deelnemers tijd- en plaatsafhankelijk gebeuren d.m.v. een e-learning. Vervolgens is er tijdens de bijeenkomst meer ruimte voor interactie en diepgang over de inhoud. Interactie met de trainer maar ook met elkaar, om leren van en met elkaar te stimuleren. Tot slot worden de modules afgesloten met een praktijkopdracht, om het geleerde direct toe te kunnen passen in de eigen praktijk. Dit bevordert de transfer van het geleerde naar het werkelijk toepassen binnen een bestaand of fictief project. Deelnemers kunnen binnen de modules zelf de keuze maken hoe ze starten: doornemen van de nodige theorie, een quiz maken of praktijkvoorbeelden bestuderen. Het werkt bevorderlijk om de lerende de ruimte te geven tot zelfregie binnen het leren. Uiteindelijk wordt natuurlijk alles doorlopen, maar de lerende mag zelf bepalen in welke volgorde hij de inhoud tot zich neemt. Na iedere module kun je meten hoeveel je al weet van het onderwerp en hoe vaardig je erin bent." Deze aanpak wordt nu doorgevoerd in de opleiding Lean Green Belt, maar zal ook in andere opleidingen worden geïmplementeerd, zoals Lean Orange Belt, Productieplanner en Werkvoorbereider, volgens Polman.

### PERFORMANCE SUPPORT

Daarnaast wordt er ook onderzocht hoe het praktijkleren beter ondersteund kan worden. Want als de studenten tijdens de praktijkopdracht ergens tegenaan lopen waar ze even geen oplossing voor hebben, dan moeten ze niet hoeven wachten tot de eerstvolgende contactbijeenkomst. "Hiervoor zijn we de mogelijkheden voor performance support aan het bestuderen, om de lerende 'just enough, just in time' hulp of informatie te bieden. We zijn nog op zoek hoe we dat het beste kunnen vormgeven zodat we de deelnemers ondersteuning kunnen bieden in de praktijk."

### ANDERS AANSTUREN

Wat in alle opleidingen en methodieken voorop staat, is de aandacht voor de student, de mens in het verhaal. "Je kunt technisch wel allerlei tools en methodieken leren", zegt Polman, "maar je moet ze ook kunnen toepassen, én de mensen kunnen meenemen in dat verhaal. De menskant en de proceskant zitten bij ons altijd als belangrijke items in de inhoud.

Zoals al eerder gezegd het 'doen' en 'durven' wordt door ons beschouwd als belangrijkste aangrijpingspunt voor leren in onze trainingen. Met de toenemende digitalisering en robotisering worden de processen binnen organisaties anders, dus je moet anders aansturen, anders delegeren. Daarom passen we de opleidingen en trainingen daarop aan, de inhoud wordt aangepast aan veranderende omstandigheden op de werkvloeren. Wij blijven ook leren, en het is niet voor niets dat we ook een professionele specialist daarvoor in dienst hebben: Salma. Zij ziet de ontwikkelingen, de structuren, wij voeden het vanuit de inhoudelijke kant. Zo krijgen we een optimale combinatie en zijn onze opleidingen inhoudelijk, praktisch en (digitaal)didactisch sterk."

### ERVARING

De opleidingen zijn qua inhoud en niveau wel op hbo-level, maar de doelgroep is veel breder dan alleen managers. "Waar wij op inzetten is het middenkader, de teamleiders, de productieleiders, enzovoort. Maar ook bedrijfsbureau-medewerkers, werkvoorbereiders, planners en dergelijke. En mensen die bijvoorbeeld een mbo-opleiding hebben gevolgd, maar door ervaring veel meer kennis hebben opgedaan in de praktijk."

Het Lean Green Belt concept wordt ook doorgevoerd in de andere tak binnen de VOAA holding: Uplanners, de kant van de detachering op het gebied van planning en logistiek. "Lean Green Belt is een verplicht onderdeel bij indiensttreding van deze jong professionals. Ze krijgen allemaal deze inhoudelijke training vanuit VOAA. Hierdoor hebben ze ook een meerwaarde voor de opdrachtgevers waarvoor ze werken. Niet alleen maar de supplychaintaak invullen maar ook verbeteringen van processen doorvoeren. We vinden dat je meerwaarde moet kunnen toevoegen door te kunnen bepalen waar verspilling kan worden vermeden of opgeheven."

Als enige in Nederland biedt VOAA detacheren, consultancy én opleidingen onder één dak op het gebied van procesoptimalisatie. Dankzij de hbo-accreditatie en hun visie op opleidingen vanuit het denken, doen en ervaren onderscheidt het Veenendaalse opleidingsinstituut zich nog verder in de markt. Ton en Salma nodigen je dan ook graag uit om eens een kennissessie bij te wonen of je in te schrijven voor een Lego Lean game die VOAA dit najaar organiseert.

[tlc@voaa.nl](mailto:tlc@voaa.nl)  
[www.voaa-lean.nl](http://www.voaa-lean.nl)



## MEETSMA ADVIES STRUCTUREERT EN VERBETERT BEDRIJFSPROCESSEN **MENS EN KWALITEIT CENTRAAL**

Veel bedrijven zijn ooit klein begonnen. De bedrijfsprocessen zijn echter vaak nog gebaseerd op de kleine startomvang van het bedrijf, wat de bedrijfsvoering qua efficiency niet altijd ten goede komt. Volgens Douwe Meetsma valt er voor veel bedrijven winst te behalen. Met zijn bedrijf Meetsma Advies analyseert hij bedrijven en brengt de structuur terug in de organisatie.



Veel bedrijven die bij Douwe Meetsma aankloppen, willen in eerste instantie graag een ISO-certificering behalen ter voorbereiding op een aanbesteding. "Om deze certificering te kunnen behalen, betekent dit vaak dat bedrijfsprocessen helder in kaart moeten worden gebracht en moeten worden afgebakend. Vaak blijkt dan dat een bedrijf niet efficiënt is ingericht, omdat organisatiestructuren en bedrijfsprocessen niet altijd meegroeien met de dynamiek van een onderneming. Problemen die daardoor ontstaan, worden vaak provisorisch opgelost met een specifieke aanpassing in het bedrijfssysteem. Wanneer de noodzaak van deze aanpassing verdwijnt, blijft deze inefficiënte maatregel vaak wel gehandhaafd." Deze zogenoemde bedrijfsblindheid komt Douwe tegen bij verschillende afdelingen binnen bedrijven. "Je ziet het vaak bij de informatiestromen binnen een bedrijf. Een inkoper die bijvoorbeeld niet genoeg kennis over bepaalde materialen heeft, moet zijn inkoopaanvragen dan via een andere collega laten controleren. Maar wanneer deze inkoper het bedrijf verlaat en wordt vervangen door een inkoper die wel verstand heeft van materialen, is het niet langer nodig om de andere collega als controlepersoon te handhaven. Het weglaten van deze stap zorgt voor een efficiëntere bedrijfsvoering en de betreffende collega kan zich focussen op zijn of haar kerntaken. Bij een ander bedrijf was de controle van kostenfacturen niet centraal via het secretariaat geregeld, maar werd dit door de betreffende medewerkers gedaan. Door deze medewerkers de gegevens naar het secretariaat door te laten zetten zodat deze afdeling de controle kon doen, is de inkoopcontrole verbeterd. Soms helpen simpele en voor de hand liggende oplossingen al, maar als bepaalde processen jarenlang op een bepaalde manier worden geregeld is dat lastig om in te zien en patronen te doorbreken."

### STROOMLIJNEN

Het invoeren van ISO-kwaliteitssystemen helpt al om knelpunten te analyseren en de bedrijfsprocessen te stroomlijnen. "Een ISO-certificering is niets anders dan aantonen dat bedrijfsprocessen goed georganiseerd zijn en dat deze processen ook continu worden verbeterd. Een

groot deel van de vereisten voor diverse certificeringen is tot hetzelfde terug te brengen: het vereist dat organisatiestructuren en processen zijn vastgelegd en de taken en verantwoordelijkheden binnen een organisatie helder zijn gemaakt. Je kijkt welke middelen beschikbaar zijn en of deze goed worden ingezet. Feitelijk zijn dit allemaal basis bedrijfsvoeringseisen." Het resterende percentage betreft specialistische kennis, waarvoor Meetsma zonnodig een van de deskundigen uit zijn jarenlang opgebouwde brede relatienetwerk consulteert. Zelf onderschrijft Meetsma de gedragsregels van de Orde van organisatiekundigen en -adviseurs (Ooa), de Vereniging van Professionele Zelfstandige Ondernemers (PZO) en de Nederlandse Vereniging van Opleidingsfunctionarissen (NVO2). Ook is hij opgenomen in het CRKBO register van Docenten en is hij tevens lid van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).

### ZELFVERKLARING

In sommige gevallen is een ISO-norm niet certificeerbaar en moet er op basis van de Nederlandse Praktijk Richtlijnen (NPR) een zelfverklaring worden opgesteld om de norm te mogen voeren. "Bedrijven die graag hun kansen bij aanbestedingen van (semi)-overheden willen vergroten, komen een stuk makkelijker door de procedure heen als zij aan de ISO 26000, de internationale norm op MVO-gebied voldoen", noemt Meetsma als voorbeeld. "Maar ook bij zo'n zelfverklaring is het belangrijk dat je alle bedrijfsprocessen hierop hebt afgestemd en dit ook aan kunt tonen. Hoe maak je bijvoorbeeld zichtbaar dat je mensenrechten belangrijk vindt of dat je bedrijf toegankelijk voor iedereen is? Het gaat erom dat je een duidelijk MVO-verhaal presenteert."

### AANSCHERPING

Wanneer een bedrijf eenmaal aan de beoogde normen voldoet, is het zaak om up-to-date te blijven. Meetsma: "De ISO-normen zijn al jaren in beweging. Het is als bedrijf dus zaak om de bedrijfsprocessen hierop aan te blijven passen. Het is dan mijn taak om de aangescherpte criteria op een efficiënte manier te vertalen naar de bedrijfsvoering. Bij de nieuwe ISO 9001 en ISO 14001 wordt bijvoorbeeld nu ook gelet

op de evaluatie van belanghebbenden. Een goede ondernemer heeft dit vaak al een heel eind op orde, maar vindt het lastig om dit op papier te zetten. Ik treed dan ook vaak op afroep op als kwaliteitsmanager waarbij ik de betreffende organisaties bij externe audits vertegenwoordig, interne audits uitvoer, de periodieke Management Reviews begeleid en de contacten met certificerende instanties onderhoudt."

### STRATEGISCHE ORIËNTATIE

Niet alleen bij aangepaste kwaliteitsnormen, maar ook bij organisatieveranderingen zoals een overname, een bedrijfsopvolging of het samenvoegen van twee afdelingen, kan het raadzaam zijn om de interne organisatie van een bedrijf kritisch onder de loep te nemen. Meetsma kan dan bijvoorbeeld als projectmanager een aantal dagen per week binnen een bedrijf de processen herstructureren of als interim-manager een korte periode overbruggen, bijvoorbeeld gedurende een sollicitatieprocedure. "Een van de voordelen van een fusie of overname is dat je efficiëncyslagen kunt maken en kostenbesparingen kunt realiseren. Maar dan moet je deze ook wel echt doorvoeren. Bovendien kan een nieuwe directie of het samenvoegen van afdelingen frictie opleveren. De workshop Strategische Oriëntatie kan dan uitkomst bieden. Alle medewerkers krijgen praktische tips, handvatten en oplossingen aangereikt met als doel om alle neuzen weer dezelfde kant op te laten staan." Het kan ook voorkomen dat individuele MT-leden gebaat zijn bij coaching. "Dit doen wij bijvoorbeeld bij het begeleiden en ondersteunen van veranderingsprocessen en -trajecten. Overigens ben ik van mening dat iedere topmanager zich de ruimte zou moeten gunnen om, met een derde, vertrouwelijk over zijn/haar organisatie en/of het eigen functioneren te kunnen spreken. Want dit komt zowel de betrokkene als zijn/haar organisatie ten goede. Mens en kwaliteit dienen altijd centraal te staan."

**Wilt u meer informatie over de mogelijkheden die Meetsma Advies biedt? Maak eens vrijblijvend een afspraak via 055-3601892 of [info@meetsma.nl](mailto:info@meetsma.nl) of kijk op [www.meetsma.nl](http://www.meetsma.nl)**



**48-uurs Zorgservice**  
Bij acute klachten snelle hulp!



# Vitale werknemers zijn uw verborgen kapitaal!

- ✓ Uitgebreide health-check
- ✓ Leefstijl coaching
- ✓ Bedrijfsfitness
- ✓ Rugscholing
- ✓ Reïntegratietrajecten
- ✓ Werkplekonderzoek

**Hoe is het gesteld met uw bedrijfsvitaliteit?**

**Op welke manier wordt de duurzame inzetbaarheid van uw medewerker geanalyseerd?**

**VRAAG NU EEN GRATIS QUICKSCAN AAN!**



**de Romei**  
Therapie en Training

*Bedrijf-VITAAL*

Romei 18, Zevenaar T 0316-342151 [www.romei.nl](http://www.romei.nl)



## STRAIGHT-LINE LEADERSHIP

# AFREKENEN MET WAT JE TEGENHOUDT

Ondernemers, directeuren en managers zijn altijd onderweg van A naar B. Zij stellen doelen, zijn gedreven en zijn zich ervan bewust dat er altijd een next level is. Toch komt het regelmatig voor dat punt B - het next level- realiseren te lang duurt, uitgesteld wordt of er genoeg genomen wordt met minder. Elsbeth van Lienden, directeur van The Pink Walnut, helpt hen dat next level wél bereiken gebruik makend van de tools en distincties die Straight-Line Leadership biedt. Leiders pakken niet de omstandigheden aan maar zichzelf. "Transformatie, succesvol, effectief en krachtig leiderschap zijn het resultaat. Dit lichte leven gun ik elke leider."

TEKST: PETRA STEFFENS

De kern van Straight-Line Leadership (SLL) concentreert zich rond transformatie, het verhogen van persoonlijke effectiviteit en leiderschap. Van Lienden: "Leiders die zich afvragen waar ze niet efficiënt of effectief bezig zijn, melden zich bij mij." Bereid zijn om naar jezelf te kijken is een must. "Dan is er winst te behalen", aldus Van Lienden. "Iedereen kan limietloos creëren als hij of zij stopt te geloven in waarom het niet kan."

### AFREKENEN

Straight-Line Leadership is voor iedereen die wil afrekenen met alles wat hem of haar al langer tegenhoudt om te bereiken wat belangrijk is. "We kijken naar het fundament, de innerlijke houding van de persoon, de inner stance. Dat is de positie van waaruit iemand handelt. De positie of mentale opstelling die iemand tot nu onbewust heeft gecreëerd en waarmee het leven en de organisatie vorm wordt gegeven. We zijn hieraan erg gehecht en blijven daarom doen wat vertrouwd is. Regelmatig zoekt men de oplossing buiten zichzelf. Daar zit niet de winst, noch de exponentiële groei", legt Van Lienden uit. "Succesvolle leiders investeren niet in nieuwe kennis, maar in het aanpakken van onbewuste belemmeringen en overtuigingen."

### UITSTELGEDRAG

Zaken die leiders aanpakken zijn uitstelgedrag, te druk zijn en communicatie met team en medewerkers. "Wie moet je zijn om te doen wat nodig is?, Waar moet je mee stoppen en waar moet je meer van doen?, Waarop heb je werkelijk commitment? Ik help leiders vragen te onderzoeken en laat hen zien wat zij nu nog niet zien. Als antwoorden



helder zijn, kan men stappen zetten. Dé sleutel tot floreren en succes."

Leiders weten doorgaans heel goed wat ze moeten doen. Maar weten wat er te doen is, is wat anders dan dit leven. "Door hen intensief en 1-op-1 te begeleiden, worden patronen doorbroken en komen zij in actie. Zij vinden zichzelf opnieuw uit en dat maakt hen tot krachtige leiders die handelen naar wie ze moeten zijn om hun doelen te bereiken. Wat er dan verandert, is dat er zich een scala aan mogelijkheden openbaart dat voorheen onzichtbaar was. Dat is het mooie van dit proces. De context – en niet de context – wordt vernieuwd waardoor zij creëren

wat ze al heel lang wilden creëren. Succes is een logisch gevolg voor zowel hun persoonlijke leven als de organisatie waarbinnen ze opereren. Hiermee zijn zij in staat het verschil in onze samenleving te maken."

Elsbeth van Lienden maakt deel uit van het team Straight-Line coaches in Europa. Er worden kosteloze trainingen en bijeenkomsten in heel Nederland verzorgd, waar deelnemers Straight-Line Leadership ervaren; de weg naar succesvol, effectief en krachtig leiderschap.

[www.thepinkwalnut.nl](http://www.thepinkwalnut.nl)  
[www.thrive.eu](http://www.thrive.eu)

## Heuver neemt Profile Tyrecenter Schouten in Venlo over

Profile Heuver uit Hardenberg, één van de pioniers van de franchiseformule Profile Tyrecenter, breidt het aantal filialen uit door Profile Tyrecenter Schouten in Venlo over te nemen. Zo wordt de naam Heuver nog beter verspreid in Nederland. Er was namelijk nog geen filiaal in Limburg. Tot nu toe was Profile Heuver vooral vertegenwoordigd in het noorden en oosten van het land. "Wij zijn er trots op dat we onze franchise op deze manier hebben kunnen uitbreiden", zegt Bertus Heuver, directeur Profile Heuver. "Profile Tyrecenter Schouten is een gerenommeerd familiebedrijf met een rijke historie, net als ons bedrijf. Onze klanten in Venlo en omstreken profiteren dankzij deze overname van een compleet assortiment van alle soorten banden en natuurlijk de gedeelde kennis van onze complete groep. Bovendien kunnen onze nieuwe klanten ook rekenen op de Heuver-garanties, waarmee wij hun verwachtingen willen overtreffen." De Heuver groep bestaat uit veertien Profile Heuvers verspreid over Noord-, Oost- en Zuid-Nederland en een bandengroothandel in Hardenberg. Kwaliteit, klantvriendelijkheid en deskundigheid staan daarbij altijd voorop, vertelt Bertus Heuver: "Onze medewerkers helpen u graag met een advies over het onderhoud van uw auto of over de meest geschikte banden. Bij Profile Heuver bent u verzekerd van een complete service. Of het nu gaat om onderhoud van een auto, of om banden voor landbouw- of grondverzetmachines. Wij zijn specialist in banden voor auto's, landbouw, transport en industrie. Met veel kennis over alle soorten banden en passie voor het vak is Profile Heuver de juiste plek voor alles wat met auto's of banden te maken heeft."

## Vorden wint zilver in Nationale groencompetitie Entente Florale

Vorden eindigde tijdens de Nationale Groendag op de tweede plaats in de nationale groencompetitie Entente Florale 2018. Gemeente Voorst behaalde de eerste plaats in de categorie 'kleine steden & dorpen', gemeente Bronckhorst deelt het zilver met gemeente Zuid-West Friesland. Wethouder Paul Hofman van Natuur en landschap en Duurzaamheid: "Dat Bronckhorst behoort tot de top drie van groenste plattelandsgemeenten in Nederland is een mooie opsteker. We zijn trots op ons unieke landschap. Vorden is een goed voorbeeld van hoe we ons in Bronckhorst samen met inwoners inzetten voor een mooie en gezonde leefomgeving, voor nu én de toekomst. Bronckhorst kreeg van de jury een 7,9 voor onder meer de (groene) ruimte, de natuur en het landschap, cultuurhistorisch erfgoed, biodiversiteit, een gezonde leefomgeving en recreatie, duurzaamheid en toerisme. De jury kende Bronckhorst een bijzondere waardering toe voor het onderdeel communicatie en participatie, vanwege de natuurlijke wijze waarop Bronckhorst de inwoners weet te inspireren en te verbinden.

Bij de presentatie van Vorden aan de jury (in juni) waren vele inwoners en organisaties betrokken. Mede dankzij hun bijdrage kreeg de jury een goed beeld van de enorme inzet die door vele partijen dagelijks wordt gepleegd om de unieke uitstraling van Bronckhorst te behouden. Wethouder Hofman: "Met de praktische tips en adviezen uit het jury-rapport kunnen we de komende tijd weer samen aan de slag. Om Bronckhorst nóg groener en duurzamer te maken." De stichting Entente Florale Nederland heeft als doel om het belang van het groen breed onder de aandacht te brengen. De Nationale groencompetitie Entente Florale is geen einddoel op zich, maar een middel voor gemeenten om zich te profileren als groene stad. Zeven gemeenten namen deel aan deze twintigste editie van de groencompetitie.

## DLL stimuleert circulaire bedrijfsvoering MKB dankzij EIB-kredietfaciliteit

De Europese Investeringsbank (EIB) heeft een overeenkomst getekend met DLL voor meer steun aan Nederlandse en Belgische MKB- en midkapbedrijven vanuit het Life Cycle Asset Management programma van DLL. Dankzij deze kredietfaciliteit zal in totaal EUR 100 miljoen beschikbaar worden gesteld aan Nederlandse en Belgische ondernemingen die zich inzetten voor een duurzame en circulaire bedrijfsvoering. Zij zullen hierdoor tegen lagere rente financiering kunnen ontvangen.

Dankzij de extra steun van de EIB zullen naar schatting

zo ongeveer 200 ondernemers kunnen profiteren van een rentekorting. Het totaalbedrag dat door de Europese Investeringsbank beschikbaar wordt gesteld, wordt verdeeld over België en Nederland naar gelang de aanvragen die binnenkomen. De rentekorting is beschikbaar voor bedrijven met minder dan 3.000 werknemers. MKB- en midkap bedrijven kunnen er gebruik van maken. Daarnaast zijn er criteria opgesteld waaraan een circulaire transactie dient te voldoen.



# SYMBUS PERSONEELSDIENST: WERKEN, WONEN EN LEVEN IN BALANS

Tien jaar geleden hakten Ibe Bongers en Carin Terhorst de knoop door: stoppen met forensen naar de Randstad en een eigen bedrijf beginnen in hun geliefde Achterhoek. Samen richtten ze Symbus op, waarmee ze bijdragen aan het behoud van werkgelegenheid en daardoor ook de leefbaarheid in de Achterhoek, de Liemers en Twente.

TEKST: DAPHNE DOEMGES-ENGELEN  
FOTOGRAFIE: STAN BOUMAN

Al tijdens hun eerste baan leerden Ibe Bongers en Carin Terhorst elkaar kennen. Later kwamen ze elkaar regelmatig zakelijk tegen. Toen ze beiden genoeg hadden van de files naar het westen van het land, sloegen ze de handen ineen en besloten ze een eigen bedrijf te beginnen. Aan de tekentafel in het voormalige schoolgebouw De Tol in Doetinchem, kwam hun slogan tot leven: 'Kom uit de file voor een vaste baan in de regio'. "Een slogan die inmiddels, tien jaar later, actueler dan ooit is, aangezien de file-druk alleen maar is toegenomen", aldus Carin Terhorst.

## ERVARING EN DIVERSITEIT

Symbus begon tien jaar geleden met werving en selectie. In de loop der jaren groeide niet alleen het team, maar breidde ook de dienstverlening uit. Ibe Bongers: "In het begin van de crisis, in 2009, voegden we outplacement toe aan onze specialiteiten. Inmiddels is de ervaring en diversiteit van ons team met bijbehorende kennis echt onze kracht. We hebben een breed aanbod aan diensten: van werving en selectie tot HR-advies, van loopbaanontwikkeling tot een eigen testcentrum waar we assessments afnemen."

## GEMOEDELIJKE SFEER REGIO

In 2012 verhuisde Symbus naar de huidige locatie op het bedrijventerrein Wijnbergen in Doetinchem. Vanuit daar werkt het team van vijftien medewerkers met veel plezier. "Onze mensen kennen de regio en hebben uit eigen hand ervaren hoe prettig het is om te wonen en werken in de Achterhoek", aldus Carin Terhorst, die zelf geboren en getogen in de Achterhoek is. "De regio heeft een heel eigen, gemoedelijke sfeer. Het motto is hier: normaal doen en hard werken!"

## VERDER ONTWIKKELEN

Waar het in 2008 begon met een droom, staat Symbus anno 2018 stevig in de markt als allround personeelsdienst. "Toen Carin en ik van start gingen, wilden we bedrijven en kandidaten helpen een geschikte medewerker of baan te vinden. Wat we echter ook heel belangrijk vonden en nog steeds vinden: we bieden iedereen de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen. Zo helpen we mensen graag op weg naar een nieuwe uitdaging na beëindiging van een arbeidsrelatie", aldus Ibe Bongers. "Inmiddels maken veel gerenommeerde regionale ondernemingen gebruik van onze dienstverlening op het gebied van in-, door- of uitstroom: daar ben ik echt trots op!"

## JUISTE MENSEN, JUISTE PLEK

Als personeelsdienst zorgt Symbus ervoor dat het regionale bedrijfsleven kan beschikken over de juiste mensen, op de juiste plek en op het juiste moment. Terhorst: "Door het behouden van professionals in onze regio en het aantrekken van nieuwe mensen naar de Achterhoek, zetten we ons in voor de leefbaarheid van de regio. Niet voor niets zeggen we altijd: we streven naar werken, wonen en leven in balans!"

[www.symbus.eu](http://www.symbus.eu)



Ibe Bongers en Carin Terhorst,  
eigenaren Symbus Personeelsdienst



# 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](http://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!**





## SIMONE WOPEREIS VAN RE FINDING: **"IK LEER MENSEN GRAAG ANDERS DENKEN"**

Een veeleisende baan, een druk gezinsleven, een uitgebreide vriendenkring, hobby's en verplichtingen... Vandaag de dag ervaren we allemaal – in meer of mindere mate – stress. Als dat lichamelijk of geestelijk op een negatieve manier je leven gaat beïnvloeden, is het tijd er iets aan te doen. Simone Wopereis van Refinding geeft je inzicht in hoe je brein werkt, hoe je door je brein te trainen en je overtuigingen te veranderen meer rust en energie kunt vinden, en daardoor minder stress ervaart.

TEKST: DAPHNE DOEMGES-ENGELEN



De 44-jarige Simone Wopereis uit Winterswijk werkte al jaren in de zorg. "Ik had continu stress, al ervoer ik dat op dat moment zelf niet zo. Bij het woordje 'stress' dacht ik aan rondlopen als een kip zonder kop, aan een mentaliteit waarbij je altijd maar beren op de weg ziet. Zo was ik helemaal niet: in mijn hoofd was het altijd wel rustig, maar in mijn lichaam niet. Ik kreeg allerlei klachten, die ik echter niet aan stress koppelde. Na een lange zoektocht vond ik eindelijk de handvaten die me hielpen om mijn stress te stoppen."

### TRIGGERS VOOR STRESS

De overstap van de zorg naar een eigen bedrijf kwam na de erkenning dat ze niet meer happy werd van haar baan in de zorg. "Ik besloot voor mezelf te beginnen en iets te gaan doen wat ik écht leuk vind. Anderhalf jaar geleden richtte ik Refinding op. Heel veel mensen denken altijd dat stress werk gerelateerd is. Maar stress is niet de situatie, maar hoe je daarmee omgaat. Natuurlijk komt er veel op je af als je een drukke baan hebt en een gezinsleven dat veeleisend is. De triggers voor stress zijn echter jouw

gedachten en overtuigingen, zoals 'ik ben niet goed genoeg' of: 'ik mag geen fouten maken'. Deze gedachten zijn meestal onbewust." Volgens de coach is stress echt iets van deze tijd, omdat mensen hoge eisen aan zichzelf stellen. "Mensen moeten veel van zichzelf."

### ANDERS DENKEN

Tijdens coachingsessies van één tot anderhalf uur gaat Simone aan de slag met een cliënt. "Waar ik vooral op let, is hoe iemand over zichzelf denkt. Als iemand de overtuiging heeft 'ik mag geen fouten maken', gaan we die overtuiging omzetten naar 'ik mag fouten maken'. Als je dan een keer een fout maakt, ga je er anders mee om. Ook is de angst om fouten te maken dan weg en dit scheelt een hoop stress. Kortom: ik leer mensen anders naar een situatie kijken. Ons brein herhaalt altijd dezelfde patronen en daar kun je in vastlopen. Door mensen inzicht te geven in hoe hun brein werkt en welke invloed je daar zelf op hebt, kunnen ze zichzelf weer terugvinden en meer rust en tegelijk meer energie creëren."

### LICHAAMSGERICHT WERKEN

Een eigen praktijk bleek voor Simone de juiste keuze. "Na elke afspraak heb ik juist meer energie in plaats van minder. Ik heb een praktische insteek: we gaan niet alles herkauwen, maar de angel uit een probleem halen. Ik werk veel met oefeningen in plaats van alleen maar te praten. Meestal zien we bij de tweede sessie al resultaat, vooral bij mensen die nog niet heel lang klachten hebben."

[www.refinding.nl](http://www.refinding.nl)

Leslie Rietveld en Bram Twigt





## NAMEN IN PLAATS VAN NUMMERS, TALENTEN IN PLAATS VAN FUNCTIES

# HET MENSGERICHTE UITZENDEN VAN IN PERSON

**Een goede match maken tussen werkgever en uitzendkracht omvat veel meer dan het beoordelen van een cv. De intercedent weet de behoeften van het bedrijf en de vaardigheden van de kandidaat precies in te schatten, helpt waar nodig met opleiding en aandacht en verliest nooit uit het oog dat uitzendwerk van begin tot eind mensenwerk is. Door trouw te blijven aan dat uitgangspunt groeide uitzendbureau In Person uit tot één van de grotere spelers in de Achterhoek.**

TEKST: JEROEN KUYPERS

Uitzendwerk geldt vaak als opstap naar een vaste baan of het begin van een mooie loopbaan. Soms moeten mensen echter een stukje op weg worden geholpen om die eerste, beslissende stap te maken. Herman Kok, de oprichter van In Person, nam die beeldspraak ook letterlijk. Hij bracht soms uitzendkrachten op de eerste werkdag naar hun nieuwe baan. Twintig jaar en meer dan zeventig vestigingen later gebeurt dit nog steeds. "In de Achterhoek zijn de verbindingen van het openbaar vervoer niet overal ideaal", zegt Leslie Rietveld. "Wij geven kandidaten dus wel eens een lift naar het bedrijf, bijvoorbeeld als ze daar op sollicitatiegesprek gaan. Zo verlagen we hun stress en komen we gelijk ook zelf meer te weten over de uitzendkracht. En het levert ook indirect voordelen op. Onlangs bracht ik een jonge vrouw naar één van onze klanten. Ze werd aangenomen en bleef er werken. Enkele weken later stapte naar aanleiding daarvan een familielid van haar bij ons binnen. Ook hem hebben we succesvol weten te plaatsen."

### STERK EN UITGEBREID NETWERK

Herman Kok, de eerste 'In Person', heeft samen met Leslie Rietveld en Bram Twigt de basis neergezet van de franchisetak in de Achterhoek. Leslie Rietveld is een van de

twee directeur-eigenaren van de beide franchisevestigingen in deze streek. In 2004 stapte hij in de uitzendbranche, in 2010 ging hij aan de slag in Lichtenvoorde en vijf jaar later ook in Doetinchem. In die acht jaar groeide In Person in deze regio niet alleen in medewerkers, klanten en uitzendkrachten maar ook in marktaandeel. De onderscheidende aanpak van het bureau past volgens Rietveld dan ook heel goed bij de bedrijfscultuur van deze regio: "Veel mensen geven aan graag in deze streek te werken. Niet dat er hier niet gewoon moet worden aangepakt en geld verdiend, maar meer naar het westen wordt het toch iets zakelijker en onpersoonlijker. De aandacht voor de mens is hier groter, en dat is ook precies ons uitgangspunt. Een uitzendkracht is voor ons nooit een nummer. Het is voor ons ondenkbaar dat we een cv van internet afhalen en de kandidaat bemiddelen zonder dat we die persoonlijk hebben ontvangen en gesproken – een praktijk die helaas bestaat. We hebben inmiddels zoveel mensen bemiddeld dat onze intercedenten onmogelijk iedereen direct op straat kunnen herkennen. We noteren dus de kenmerken van kandidaten en onze bevindingen in een gebruiksvriendelijk softwareprogramma. Maar we kennen wel degelijk heel veel mensen van naam en gezicht. Een gedetailleerde

kennis van mensen en bedrijven, een sterk en uitgebreid netwerk, is nog steeds de basis van ons werk."

### LANGER IN DIENST

Mensen maken het verschil, overal. "Iedereen wil een passende baan en is zenuwachtig voor wat komen gaat. Wij begeleiden, geven uitvoerige voorlichting en zorgen voor een persoonlijke band. Daardoor hebben we goede matches, werken de mensen langer en is het ziekteverzuim bij ons laag", aldus Rietveld. Dat wil niet zeggen dat er geen tijdelijke werknemers doorstromen naar een vaste baan, integendeel. "Dat is voor ons een bevestiging van de juiste match. Als iemand een vast contract krijgt, sturen we die steevast een cadeau – een bloemetje, een fles wijn of een andere persoonlijke attentie. Maar tevreden werknemers vertellen ook aan anderen over hun goede ervaringen met ons. Die mond-tot-mondreclame blijkt ons in de praktijk steeds weer nieuwe kandidaten op leveren. Zelfs ex-uitzendkrachten die enkele jaren bij één werkgever in dienst zijn geweest komen soms terug."

### VOORSPRONG

De combinatie van uitzendkrachten die langer in dienst blijven en van tevreden ex-uit

zendkrachten die in hun eigen omgeving In Person aanprijzen of er zelf naar terugkeren, levert een belangrijke voorsprong. De arbeidsmarkt is nu eenmaal aan het verkrappen. Voor steeds meer vacatures wordt het moeilijker de geschikte kandidaat te vinden. De unieke aanpak van In Person kan een essentieel pluspunt zijn in dit jaar waarin de Nederlandse economie voor de derde keer op rij goede prestaties neerzet. Rietveld: "Voor de uitzendbranche waren de crisisjaren makkelijker dan deze periode van hoogconjunctuur. Veel pas ontslagen werknemers probeerden via ons aan de slag te komen, terwijl de

werkgevers huiverig waren om mensen vast in dienst nemen en dus ook de voorkeur gaven aan uitzendkrachten. Nu is de situatie omgekeerd. Je moet als uitzendbureau extra je best doen om de geschikte kandidaat te vinden voor een werkgever. Dan helpt het dat wij bij uitstek een laagdrempelig kantoor zijn. Bij ons kun je zo naar binnen lopen en kun je ook in het weekend bellen of appen. We zijn in de Achterhoek bovendien sterk aanwezig in nagenoeg alle sectoren." Toch is het in bepaalde opzichten ook makkelijker geworden voor uitzendbureaus, vindt Leslie Rietveld. "Acht jaar geleden

werd een werknemer die in korte tijd vijf werkgevers had gehad nog als jobhopper gezien, nu is dat negatieve beeld verdwenen. Iemand die jaren achtereen via uitzendbureaus werkt, doet juist een brede en nuttige ervaring op en zoekt simpelweg steeds uitdagend en boeiend werk."

#### AANDACHT ALS BRANDSTOF

In Person hanteert al jaren de slogan 'Bij In Person werk je niet, dat ben je'. Oprichter Herman Kok had in de jaren daarvoor als intercedent en manager bij andere bureaus gezien hoe het moest maar ook hoe het

### BIJ IN PERSON WERK JE NIET, DAT BÉN JE

juist niet moest. Hij had het uitdrukkelijke doel de sector op zijn kop te zetten door niet toe te geven aan de onuitroeibare neiging individuele mensen in nummers en functies te veranderen. Veel andere ondernemers zullen zijn visie alleen maar kunnen onderschrijven. Onze maatschappij evolueert naar een kenniseconomie waarin werknemers steeds kostbaarder menselijk kapitaal vormen. Elke HRM-professional zal beamen dat aandacht de beste brandstof vormt om mensen optimaal te laten renderen. Toch houden veel bedrijven het niet vol die aandacht te blijven geven. In Person wel. Ook Leslie Rietveld en zijn compagnon Bram Twigt hebben in de loop van de voorbije acht jaar hun aandacht voor de mens achter de uitzendkracht nooit laten versloffen. Nog steeds zijn ze bereikbaar in het weekend, nog steeds zijn ze geïnteresseerd in elke kandidaat die zich meldt. Wat is hun geheim?

#### BLIJVEND ENTHOUSIASME

"Wij houden deze aanpak vol omdat ze voor iedereen de meest bevredigende is", antwoordt Rietveld, "niet in de laatste plaats voor onszelf. Niets werkt zo demotiverend als ontevreden klanten; werkgevers die niet de juiste kandidaat krijgen, kandidaten die zich niet op hun plek voelen in het bedrijf waar ze worden geplaatst en die daarover klagen. Maar tevreden klanten geven ons een stimulans. Ja, ik merk geregeld dat het al ver na sluitingstijd is







snel aan te kunnen passen aan nieuwe situaties, om hun klanten te laten excelleren. Dat bereiken we niet alleen maar door de juiste mensen op het juiste moment te leveren. Ook onze invloed bij onze klanten wordt groter. Onze ambitie vraagt om ondernemerskwaliteit. Dat is de reden waarom we zeven op zeven lokaal bereikbaar zijn, business-

**“MET ONZE MENTALITEIT EN KENNIS KOST HET ONS GEEN MOEITE OM ONZE KLANTEN DE BESTE TE LATEN ZIJN”**

modellen en processen van klanten doorgronden en we altijd die stap extra kunnen zetten. Met onze mentaliteit en kennis kost het ons geen moeite om onze klanten de beste te laten zijn.”

[www.inperson.nl](http://www.inperson.nl)

als ik de deur achter me dicht sla, maar als je succes hebt maakt je dat niet uit, dan voelt dat niet als werk. In Person Landelijk heeft de afgelopen jaren steeds een record-omzet gedraaid, en onze beide vestigingen hebben daar zeker hun bijdrage aan geleverd. Persoonlijk meet ik mijn succes niet in euro's; ik meet ze in tevreden mensen. Zou geld wel de motor zijn, dan werd het werk onvermijdelijk saai, dan liet ik mijn enthousiasme en dus mijn aandacht versloffen. Mijn compagnon en ik zijn geen pioniers meer, we hebben ons omringd met zes vaste medewerkers, en toch is het werk nog even uitdagend en spannend als in het begin, omdat we met mensen werken en het als onze taak zien steeds het beste uit iedere kandidaat te halen.”

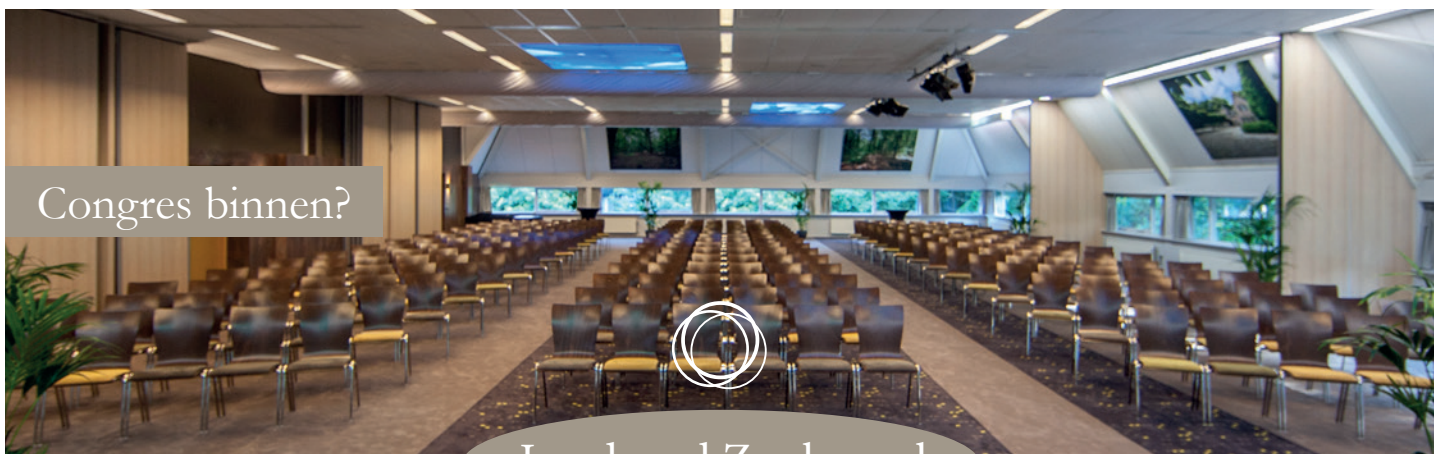
**DE BESTE LATEN ZIJN**

In Person wilde de uitzendbranche op zijn kop zetten en dat is gelukt, zeker in de Achterhoek, maar wat Rietveld en Twigt vooral hebben laten zien, is hoe menselijk kapitaal het meest rendeert. Door van de term 'goed werkgeverschap' geen dode maar een levende letter te maken, halen de via In Person bemiddelde uitzendkrachten het beste uit zichzelf. “We zien dat veel uitzendbureaus vast zitten in bestaande structuren en patronen, nog ingericht zijn op het 'U vraagt, wij draaien'-principe. De grote, aandeelhoudersgestuurde uitzendbureaus hebben niet de vereiste wendbaarheid en innovatiekracht om zich





Congres binnen?



Landgoed Zonheuvel

Congres buiten?



+31 (0)343-473550 | Amersfoortseweg 98 | 3941 EP Doorn | [landgoedzonheuvel.nl](http://landgoedzonheuvel.nl)

# We ♥ PrintMedia



Houdt u ook zo van schitterend drukwerk, scherpe prijzen en uitstekende service? Neem nu contact op en ondervind zelf de geweldige kwaliteit van ons Nederlands/Baltisch traject: optimaal van boom tot deur.

Bouwmeesterweg 52 | 3123 AA Schiedam T 010 247 6666 W [www.balmedia.com](http://www.balmedia.com) E [info@balmedia.com](mailto:info@balmedia.com)

**BalMedia**



# ENERGIETRANSITIE: HOE ZIT HET MET UW ENERGIE?

Nederland heeft in 2013 met het Energieakkoord voor duurzame groei en in 2015 door het ondertekenen van het Klimaatakkoord van Parijs ambitieuze stappen gezet naar het verduurzamen van de economie, tegen aanvaardbare kosten voor burgers en bedrijven. Concrete vervolgplannen zijn nu in de maak aan de tafels van het Klimaatakkoord, onder leiding van Ed Nijpels. De transitie naar een CO<sub>2</sub>-neutrale energievoorziening is een enorm aanpassingsproces en kan alleen worden bereikt met de kennis en innovatiekracht van het bedrijfsleven. Het Nederlandse bedrijfsleven heeft de ambitie daarbij een toonaangevende rol te spelen.

Het energiebeleid gaat wat VNO-NCW Midden betreft om vier pijlers: voorzieningszekerheid, betaalbaarheid, duurzaamheid en het benutten van economische kansen in de nationale en internationale markt. Uiteindelijk gaat het volgens Wilma Elbertsen, regio-manager VNO-NCW Achterhoek, om het vinden van de balans tussen duurzaamheid, leveringszekerheid en betaalbaarheid.

Voor een energieneutrale, duurzame toekomst is VNO-NCW Midden in alle provincies actief betrokken in de regionale of provinciale energietransitieprogramma's en projecten (Gelders Energieakkoord, Nieuwe Energie Overijssel, Achterhoek Onderneemt Duurzaam, circulaire economie gemeente Amersfoort, CIRCLES). Het Europese energiebesparingsproject MKB EnergyCheckUp, waarvan VNO-NCW mede initiatiefnemer is, is vorig jaar succesvol afgesloten. 26% van de ruim 1000 gebruikers van de online energiescan gaat over tot het nemen van energiemaatregelen. De onafhankelijke energiescan blijft beschikbaar als tool voor MKB-bedrijven.

## ACHTERHOEK ONDERNEEMT DUURZAAM

In de Achterhoek participeert VNO-NCW Achterhoek in het project Achterhoek Onderneemt Duurzaam. Dit is een samenwerkingsverband van industriekringen en ondernemersverenigingen, VNO-NCW Achterhoek, de gemeenten Oude IJsselstreek, Oost Gelre, Doetinchem, Bronckhorst en Berkelland en de Omgevingsdienst Achterhoek. Het ligt in de bedoeling dat ook Aalten en Winterswijk op korte termijn gaan deelnemen om de Achterhoek samen energieneutraal te maken. Ook de provincie is nauw betrokken bij het project. Volgens Elbertsen zijn er voor ondernemers veel redenen om het energieverbruik terug te

dringen. "Denk aan minder energiekosten, een sterkere concurrentiepositie, meer klantwaarde en meer bedrijfswaarde, (minimaal) voldoen aan wettelijke eisen en natuurlijk de bijdrage aan een duurzame wereld. Vanuit Achterhoek Onderneemt Duurzaam willen we ondernemers zo praktisch mogelijk ondersteunen met energiescans, informatiebijeenkomsten en ervaringen van andere ondernemers." De scans helpen ondernemers onder andere bij inzicht in het energieverbruik, de besparingsmogelijkheden, investerings- en financieringsmogelijkheden en mogelijkheden voor energieopwekking. Per gemeente wordt duidelijk gemaakt welke regelingen er zijn voor ondernemers.

Voor VNO-NCW Midden past deelname aan het project Achterhoek Onderneemt Duurzaam uitstekend bij het lobbyspeerpunt duurzaamheid, waar de vereniging veel

aandacht aan besteedt. Elbertsen: "Samen met de Achterhoekse partners en het Achterhoekse bedrijfsleven werken we aan een toekomstbestendig bedrijfsleven en een leefbare wereld. Energiebesparing en energietransitie zijn hierin essentieel, zeker ook als onderdeel van de overgang naar een circulaire economie."

[www.vno-ncwmidden.nl/themas/innovatie-en-duurzaamheid](http://www.vno-ncwmidden.nl/themas/innovatie-en-duurzaamheid)

[www.achterhoekonderneemtduurzaam.nl](http://www.achterhoekonderneemtduurzaam.nl)

[www.energycheckup.nl](http://www.energycheckup.nl)

## Contact en informatie

Wilma Elbertsen, regiomanager

VNO-NCW Achterhoek

[elbertsen@vno-ncwmidden.nl](mailto:elbertsen@vno-ncwmidden.nl)

055 - 5222606



# SCHOON IS SCHOON EN AFSPRAAK IS AFSPRAAK

De lijfspreuk van CMS Schoonmaak, opgericht in 1936 en uitgegroeid tot één van de middelgrote schoonmaakbedrijven in de regio. Met ruim tachtig jaar ervaring in de schoonmaak dienstverlening is CMS Schoonmaak met recht een betrouwbare dienstverlener. "Een schone, frisse werk- en leefomgeving is altijd het doel voor onze klanten en dat maken wij waar", aldus directeur Edo Konings.

TEKST: PETRA STEFFENS  
FOTOGRAFIE MARCEL KRIJGSMAN



Vooral bedrijven in het MKB zijn klant van CMS Schoonmaak zoals woningbouwverenigingen, verenigingen van eigenaren, vastgoedbeheerders, scholen en kantoren. "Ons vaste team van medewerkers is bekend en vertrouwd bij al onze klanten. Dat verhoogt onze betrokkenheid." Edo Konings vertelt vanuit het hoofdkantoor van CMS Schoonmaak in Velp. Dagelijks is een team van 23 specialistische fulltime medewerkers onderweg om schoonmaakwerkzaamheden uit te voeren in de regio. "Ons werkgebied strekt zich uit van Deventer tot Nijmegen in het zuiden van het land en van Winterswijk in het oosten tot Amersfoort." CMS Schoonmaak kent een platte organisatiestructuur met korte communicatielijnen. Snel en adequaat inspelen op de wensen van de ruim 200 cliënten is hiermee gewaarborgd. Eén van de belangrijke waarden van het bedrijf.



### SPECIALISTEN

Het kernteam van CMS Schoonmaak bestaat uit echte specialisten. Het zijn allemaal vakkundige, gemotiveerde en verantwoordelijke medewerkers. Samen met de Rayonleiders en de 120 parttime medewerkers nemen zij het schoonmaakonderhoud voor hun rekening van kantoren, scholen en appartementencomplexen. "Het team is alert en proactief, een waarborg voor het leveren van kwaliteit. Zij nemen initiatief en denken mee waar ze maar kunnen, kijken verder dan schoonmaken alleen. Ze signaleren op tijd of speciaal onderhoud nodig is. Dagelijks schoonmaken alleen is meestal niet voldoende", legt Konings uit.

### WERKWIJZE

In de communicatie met haar klanten maakt CMS Schoonmaak gebruik van een zogenaamd logboek. Zaken als aandachtspunten, afspraken en controles komen hier aan bod en worden bijgehouden. Om de kwaliteit van de schoonmaak te waarborgen, wordt het werk dagelijks gecontroleerd middels het kwaliteitssysteem DKS (Dagelijks Controle Systeem). Zonder twijfel een belangrijk onderdeel van de werkwijze van CMS Schoonmaak. Daarnaast worden er regelmatig evaluaties gehouden met de opdrachtgever, waarin helder wordt of alles naar wens verloopt. "Regelmatig contact met de klant is nodig voor de continuïteit, dat vinden wij heel belangrijk. Dit houdt ons scherp en alert

en maakt het mogelijk om goed in te spelen op veranderingen en nieuwe wensen", licht Konings toe.

In de evaluaties met de klanten komt steeds weer naar voren dat zij tevreden zijn over de diensten die geleverd worden. "De hoge waardering van onze schoonmaak is een belangrijke factor binnen die tevredenheid, maar klanten waarderen juist ook onze betrokkenheid en de stabiliteit van het team. Dat maakt ons betrouwbaar en professioneel. We zijn daar enorm blij mee en doen er alles aan om die tevredenheid te behouden", vertelt Konings trots.

### ACTIVITEITEN VAN CMS SCHOONMAAK

Schoonmaakonderhoud is een belangrijke taak binnen de activiteiten van CMS Schoonmaak. Toch is het slechts één van de vele taken die binnen het brede scala van de schoonmaak vallen. "Onder de klanten die gebruik maken van ons schoonmaakonderhoud bevinden zich onder andere scholen en kantoren. Hier vinden schoonmaakwerkzaamheden doorgaans plaats in de avonden." Naast het schoonmaakonderhoud bij kantoren en scholen is CMS Schoonmaak actief in het gevelonderhoud - zoals glas- en gevelbewassing en dakgoot reiniging- en vloeronderhoud. Bovendien worden er bijna dagelijks specialistische reinigingen uitgevoerd. "Bij specialistische reiniging moet je denken aan het schoon houden van bijvoorbeeld trappenhuizen, portieken,

parkeergarages en diverse openbare ruimten in appartementengebouwen en flats. Deze werkzaamheden staan over het algemeen overdag gepland", legt Konings uit.

### SCHOONMAAKPLAN OP MAAT

Een schone omgeving is een voorwaarde voor een goede ontvangst. Een groot deel van de organisaties die een beroep doet op professionele schoonmaak heeft behoefte aan een totaalpakket als het om de schoonmaak gaat. Een belangrijke reden waarom CMS Schoonmaak een schoonmaakplan op maat aanbiedt onder haar klanten. "De wensen over de schoonmaak van onze opdrachtgevers vormen altijd het uitgangspunt bij alles wat wij ondernemen. Zoveel mensen, zoveel wensen. Zo kunnen wij altijd een schoonmaakplan op maat afspreken en die afspraak komen wij altijd na. Daar staan we voor garant. Afspraak is afspraak", aldus Konings. Daar kun je met recht op bouwen. Het is niet voor niets dat het bedrijf bekend staat om haar betrouwbaarheid en uitstekende kwaliteit. "Het schoonmaakplan op maat sluit precies aan op de wensen, ideeën en behoeften van de klant en dat is waar we het voor doen." Dat betrouwbaarheid en uitstekende kwaliteit de basis vormt van alle werkzaamheden laat ook het OSB Keurmerk zien, een belangrijk keurmerk in de schoonmaakbranche dat staat voor een vakkundig en financieel betrouwbaar bedrijf.





50

### NIEUWE HUISSTIJL; FRISSE UITSTRALING

In de zomer van 2018 liet CMS Schoonmaak een geheel nieuw logo met bijpassende huisstijl ontwikkelen. Konings: "De bestaande huisstijl was niet meer van deze tijd en toe aan een opfrissing. We kozen voor een nieuwe huisstijl omdat we graag nog beter in beeld willen brengen wat we doen en wie dat doen; mensen die schoonmaken." De nieuwe huisstijl toont de verschillende facetten binnen de schoonmaak en is daarmee heel kenmerkend voor het werk dat gedaan wordt. De auto's voorzien van dit nieuwe logo rijden al rond in de regio. Het logo laat silhouetten zien van personen die uiteenlopende werkzaamheden uitvoeren, zoals een glazenwas-

ser, een hoogwerker maar ook een persoon die stofzuigt of de vloeren schoonveegt. "Met deze frisse nieuwe huisstijl laten we met trots zien dat we een moderne en duurzame dienstverlener zijn die heel gevarieerde taken uitvoert bij onze klanten. Modern omdat we meegaan in de tijd en kiezen voor nieuwe technieken en technologieën. Duurzaam omdat we mens én milieu belangrijk vinden en aandacht besteden aan maatschappelijk verantwoord ondernemen."

### MODERNE TECHNIKEN EN TECHNOLOGIEËN

Een emmer en een sopje behoort tot één van de klassiekers als het om schoonmaken gaat.

Maar er is meer. Zo beschikt CMS Schoonmaak over eigen autohoogwerkers, auto's die het mogelijk maken om tot 26 meter hoogte glas en gevels te kunnen reinigen. Konings: "Dit zijn auto's met een zogenaamde knikarm, waarmee onze specialisten veel eenvoudiger en veilig de hoogte in kunnen. Een mooie mogelijkheid die het werken vergemakkelijkt. Maar we gebruiken ook nieuwe technologieën zoals telescopische glasbewassing. Dit is een systeem dat we inzetten bij ramen en gevels die moeilijk te bereiken zijn met hoogwerker of ladder. Het maakt schoonmaken vanaf de grond eenvoudig mogelijk en maakt onbereikbare ramen weer bereikbaar." Het bewassingssysteem reikt tot ongeveer 15



Edo Konings



meter. Bij telescopische glasbewassing wordt osmosewater gebruikt. "Dat is water ontdaan van kalk en mineralen - waardoor ramen zonder strepen opdrogen. Het is een soort wassen en drogen in één", licht Konings toe. Allemaal nieuwe kansen in deze tijd die CMS Schoonmaak met open armen ontvangt. "Dat vinden we belangrijk omdat het de veiligheid verhoogt en de efficiency bevordert. Zo zijn schoonmaakklussen sneller klaar en kunnen we meer doen in minder tijd."

#### MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Naast kwalitatief goede schoonmaak hecht CMS Schoonmaak belang aan mens én milieu. Een plezierige werksfeer is belangrijk net als betrokkenheid onderling. "Met alle medewerkers dragen we een gezamenlijk verantwoordelijkheid, dat maakt ons heel betrokken met elkaar. We kennen een zeer laag ziekteverzuim en weinig verloop onder de medewerkers." Een paar keer per jaar toetst CMS Schoonmaak niet alleen de tevredenheid onder de klanten, maar juist ook de medewerkerstevredenheid.

Daarnaast is er de nodige aandacht in de vorm van opleiding en training. "We stimuleren mensen om zich te ontwikkelen en te verbeteren."

Een essentiële rol binnen het bedrijf is ook weggelegd voor het milieu. Dat komt aan de orde bij de keuze van materialen die uiteraard bij de schoonmaakwerkzaamheden worden gebruikt. "We gaan ook hierin mee met onze tijd. Tien jaar geleden gebruikten we hele andere materialen dan tegenwoordig. Gelukkig houdt de overheid dit scherp in de gaten." CMS Schoonmaak streeft ernaar om het milieu zo min mogelijk te belasten en probeert alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving en relevante eisen plus het voorkomen van milieuvervuiling zoveel mogelijk na te leven. Daarom werd er een milieubeleid opgesteld. "Wij merken dat we voorop lopen wat ontwikkelingen betreft over milieubeleid en duurzaam ondernemen. We beperken ons tot zo weinig mogelijk afval produceren en uiteraard gebruiken we milieubesparende middelen bij al onze schoonmaakactiviteiten. Elke drie jaar beoordelen we ons milieubeleid opnieuw."

CMS Schoonmaak is behalve een bedrijf waar veel medewerkers met plezier werken ook een officieel erkend leerbedrijf. Nieuwe medewerkers krijgen hier alle kansen om intern opgeleid en geschoold te worden. "Zo blijven we groeien en kunnen we nog meer gebouwen, scholen, appartementencomplexen en kantoorpanden schoon houden. Want dat is toch het visitekaartje van elke organisatie, een schone ruimte."

[www.cms-schoonmaak.nl](http://www.cms-schoonmaak.nl)





Tom Vandeginste (l) en Robert de Vries (r) slaan de handen ineen met de nieuwe samenwerking.





# LOYENS & LOEFF OOSTERBEEK SLUIT ZICH AAN BIJ DIRKZWAGER UITBREIDING MET EXPERTISE FISCAAL ADVIES

**Sinds 1 september is Dirkwager uitgebreid met een voor ondernemers zeer interessante expertise: fiscaal advies. Een grote groep fiscaal experts die in de Oosterbeekse vestiging van Loyens & Loeff werkzaam waren, brengen hun kennis en ervaring mee naar Dirkwager. "Dat stelt ons in staat om cliënten een volledig geïntegreerd juridisch en fiscaal advies te geven."**

"Voor Dirkwager is deze samenwerking een mooie stap. We wilden al langer onze dienstverlening uitbreiden met een grote fiscale tak, maar om zo iets zelf op te zetten kost tijd. Om het voor cliënten aantrekkelijk te maken moet het ook voldoende body hebben. Nu krijgen we de kans om de expertise fiscaal advies meteen goed opgetuigd te realiseren." Tom Vandeginste, bestuursvoorzitter van Dirkwager, is duidelijk enthousiast over de uitbreiding die volgens hem een grote meerwaarde inhoudt voor de cliënt: "Met name op gebied van ondernemingsrecht, vastgoed en arbeidsrecht behandelen we zaken waaraan allerlei fiscale aspecten zitten. Dan heeft het een enorme meerwaarde als je meteen vanaf het begin van een project al die verschillende juridische en fiscale componenten bij elkaar hebt en daarover kunt adviseren. Bij overnames bijvoorbeeld wordt de bedrijfsstructuur die je kiest, al grotendeels bepaald door de fiscaliteit."

Dirkwager werkte voorheen meestal met een externe fiscalist voor dit soort grote projecten. Vandeginste: "Nu kunnen we in huis die totale dienstverlening aanbieden. Al meteen vanaf het begin, het moment waarop belangrijke basale keuzes worden gemaakt."

## LOGISCHE KEUZE

Loyens & Loeff was van plan de fiscale vestiging in Oosterbeek te gaan sluiten. De fiscalisten konden verhuizen naar de kantoren in Amsterdam of Rotterdam. Hierop besloot Robert de Vries, venoot en leidinggevende van de vestiging, samen met zijn kantoorgenoten uit Oosterbeek de praktijk zelfstandig te continueren. Maar dan wel als fiscale tak van een advocaten- en notarissenkantoor. "Dirkwager was een logische keuze", vertelt Robert de Vries. "Allereerst wilden we de specialistische inbreng van advocaten en notarissen waarborgen, dus zochten we een samenwerking met juristen zoals wij bij

Loyens & Loeff gewend waren. Ten tweede hebben de medewerkers bewust gekozen voor het kantoor in Oosterbeek en niet voor een Loyens & Loeff kantoor in het westen. Zaken als de kantoorcultuur en de reisafstand speelden in die afweging een rol. Zo kwamen we bij Dirkwager uit, in deze regio het grootste advocaten- en notarissenkantoor en ook nationaal en internationaal actief. Bovendien kenden wij Dirkwager al van gezamenlijk bediende cliënten uit de tijd dat kantoor Oosterbeek nog Loyens & Volkmaars heette, het eerste fiscaal advieskantoor van Nederland."

## RAAKVLAKKEN

Vandeginste: "In het voortraject bleek al snel dat we allerlei raakvlakken hadden: de cultuur, soort praktijk, personen, cliënten. Een samenwerking zou zeker toegevoegde waarde hebben. Zelfs de manier van werken kwam overeen en dat alles maakt de overgang wel gemakkelijker. Het voelde meteen goed, we zaten op dezelfde golflengte." De Vries: "De afdrank van alle eerste contacten was heel positief. Niet alleen commercieel en vakinhoudelijk, maar het klikte ook tussen de personen. Dat is een belangrijke reden dat we deze hele operatie tot een goed einde hebben gebracht."

## CLIËNTENPORTEFEUILLE

De Vries en consorten brengen een eigen cliëntenportefeuille mee van middelgrote tot grote ondernemingen, nationaal en internationaal gevestigd. Heel divers, maar met de gemene deler dat er een zekere regionale binding is. Cliënten zijn bedrijven van over de hele wereld, van Canada tot Ierland, die in Nederland activiteiten verrichten, (beursgenoteerde) bedrijven met een basis in Nederland, familiebedrijven met een internationale afzetmarkt en veel vastgoedpartijen die in Nederland en

Duitsland actief zijn.

Deze cliënten staat vanaf nu de juridische expertise van kantoor Dirkwager ter beschikking. Andersom kunnen Dirkwager cliënten voortaan bij het kantoor terecht voor een volledig geïntegreerd advies: legal & tax. Het plan is om op korte termijn nieuwe producten te ontwikkelen, zodat cliënten op allerlei gebieden advies krijgen voor een optimaal gebruik van alle fiscale mogelijkheden.

## TOEGEVOEGDE WAARDE

Sinds 1 september is de Oosterbeekse delegatie met het overgrote deel van de mensen (fiscalisten en ondersteuning), kennis en ervaring bij Dirkwager ingetrokken. Die nabije aanwezigheid zal de verlangde integratie van juridisch en fiscaal advies zeker ten goede komen.

De Vries: "De verwachting is dat de samenwerking met de juristen nog beter vorm gaat krijgen. Want in tegenstelling tot bij Loyens & Loeff zitten we nu fysiek echt samen in één gebouw. Je kunt gemakkelijker een collega op bepaalde fiscale aspecten wijzen en andersom op juridische bijzonderheden. Het is voor veel zaken logischer om op die manier met elkaar op te trekken. Dat alles heeft zeker toegevoegde waarde: je versterkt elkaar, je leert van elkaar, deelt je kennis en dat is een meerwaarde voor je dienstverlening."

Volgens Vandeginste past de nieuwe samenwerking volledig in de lijn van wat er van de jurist van de toekomst verwacht wordt: "Die is meer gespitst op samenwerking in teams van specialisten voor grotere projecten, zodat je de cliënt een integraal product kunt aanbieden. Hierin maken we als kantoor nu een volgende stap. Naast advocatuur en notariaat, komt daar de fiscale component bij. Wij verwachten dat we samen met de fiscaal experts nog veel meer van dat soort projecten aankunnen."

John Rijkven en Erik Veen





# OPTIMAAL PRODUCTIEPROCES DANKZIJ SLIMME SOFTWARE VAN INNIUS

**Innius is een krachtig Internet-of-Things software-oplossing in de cloud, waardoor machines beter functioneren. Dit voorkomt uitval en zorgt dat de productie efficiënter verloopt, met minder afval en beter gebruik van energie en grondstoffen.**

TEKST: MARLIES DINJENS

Op een bedrijventerrein bij Veenendaal-De Klomp, zoals er op het oog zoveel zijn in Nederland, zit een bijzonder bedrijf: Innius, een voorloper in technologische innovatie. Innius is een krachtig industrieel cloudplatform voor machinefabrikanten en machinegebruikers in de voedingsmiddelenindustrie. Het is nog even zoeken, want op de gevel prijkt alleen de naam van het moederbedrijf: To-Increase. "Innius is voortgekomen als onderzoeksproject van To-Increase, dat specifieke oplossingen voor ERP-software maakt voor de ondersteuning van productieprocessen binnen een bedrijf", zegt managing director John Rijkse van Innius. Met de opkomst van het Internet of things, waarbij machines steeds minder door mensen zullen worden bediend, maar steeds meer door intelligente embedded systems, besloot To-Increase een onderzoeksproject te starten. Uit dit onderzoeksproject is Innius voortgekomen.

## EFFICIËNT GEBRUIK GRONDSTOF EN ENERGIE

Op een whiteboard in de vergaderzaal demonstreert Rijkse de werkwijze van Innius. "Wij zorgen ervoor dat de productiviteit van machines hoger wordt en dat klanten efficiënter kunnen omgaan met grondstoffen en energie. Ze zullen minder afval produceren. Daarnaast kunnen ze de kwaliteit van producten waarborgen." Schetsmatig legt Rijkse uit hoe dat in zijn werk gaat. "Innius is een cloudplatform waarmee makkelijk een verbinding kan worden gemaakt met allerlei types machines, waar deze zich ook mogen bevinden, en van welk type dan ook. Data uit deze machines wordt real-time geanalyseerd. Hierdoor krijgt de klant

direct inzicht in hoe de machine functioneert. Dreigt er een probleem te ontstaan, dan wordt de operator tijdig geïnformeerd en kan worden ingegrepen om machine stilstanden te voorkomen. Ook wordt hij gewaarschuwd als meer energie wordt verbruikt of als verspilling ontstaat op de productielijn." De informatie wordt via een app doorgegeven aan de operators en productiemangers in fabrieken, bakkerijen, slachterijen of plantenkassen. In de toekomst zal dit nog een stap verder gaan. "Dan zal Innius direct gaan communiceren met de machine, om deze machine zo optimaal mogelijk, zonder storingen te laten werken en het hoogst mogelijk productieresultaat te behalen."

## MEER MONDEN VOEDEN

Innius heeft een aantal klanten in de veevoeren voedingsindustrie. Voor deze industrie is voedselveiligheid natuurlijk erg belangrijk, maar ook het kunnen halen van het geplande productievolume. De wereldbevolking groeit hard. Aan voedsel worden steeds strengere eisen gesteld. "De vraag is natuurlijk hoe je die twee miljard extra monden gaat voeden", stelt Rijkse. De productie moet dus efficiënter met minder verspilling. Ondernemers liggen wakker over de kwaliteit van hun producten. Halen we de (steeds hogere) gestelde productie doelen met een efficiënt gebruik van de energiebronnen. Een foutje in de productielijn van voedsel kan immers ook veel geld kosten. Dergelijke fouten kun je voorkomen door een goede analyse van de data. "Een koekjesproducent moet dan bijvoorbeeld een hele partij koekjes weggooien, omdat er te veel zout in zit. Dan moet alles weg. Als er eerder wordt ingegrepen, bespaart dit een hoop onnodig afval."

## IN GESPREK MET KLANTEN

Innius is constant in gesprek met klanten om inzicht te krijgen in productieprocessen en hoe ze deze producenten kunnen helpen de voedselproductie efficiënter te maken. Het team bezoekt geregeld klanten. "Dan loop ik weer met een witte jas door een fabriek of in een kippenslachterij", zegt Rijkse. "We praten continu met onze klanten en lopen rond op de werkvloer om te kijken tegen welke problemen ze aanlopen." De lijnen zijn kort, ook binnen het bedrijf waar de sfeer informeel en open is. "We zitten allemaal bij elkaar, waardoor je makkelijk de verhalen hoort wanneer een collega een bedrijfsbezoek heeft gehad en wat er speelde."

Het is een spannende branche om in te werken, stelt Rijkse. "We lopen voorop in de ontwikkelingen en dat maakt het interessant. Je leert veel, omdat je werkt aan iets nieuws." De technische kennis moet constant op peil gehouden worden door studie, het bezoeken van congressen, maar ook door dat contact met de klant. "Hiervoor moeten wij ook écht snappen wat er op de werkvloer gebeurt. Tegenwoordig weet ik dus precies hoe een kip geslacht wordt."

"We releasen regelmatig nieuwe functionaliteiten. Het contact met klanten is nauw, maar ook met kennisinstellingen, zoals Wageningen University & Research en de Universiteit van Amsterdam. Zo hebben ze veel stagiaires van deze universiteiten. "Met WUR werken we nu aan de oprichting van een Field Lab, waarin we een onderwerp over voedsel willen oppakken. In de komende jaren zullen we de samenwerking met deze en andere partners nog verder uitbouwen."

# Auto of bus huren in Doetinchem?



**autohopper<sup>®</sup>**

de no-nonsense autoverhuurder

**Autohopper Doetinchem**

Edisonstraat 5 • 7006 RA Doetinchem

Tel. 0314-346644 • [www.autohopper.nl](http://www.autohopper.nl)





John Rijkse

producent is het ook voor dit bedrijf belangrijk om de kosten laag te houden om te kunnen concurreren met lagelonenlanden als China. Om dit te bereiken moet Itho Daalderop voorop blijven lopen wat betreft innovaties. Dit doet het bedrijf onder andere door zelf producteigenaar te blijven en het product als service aan te bieden aan de eindgebruiker. Dit draagt bij aan de hoge levensduur en kwaliteit van de producten.

**“CONTACT MET KLANTEN IS ERG BELANGRIJK VOOR ONS. BIJ INNIUS WILLEN WE WETEN WAT ER SPEELT OP DE WERKVLOER”**

JOHN RIJKSEN, MANAGING DIRECTOR INNIUS.

**OOK GESCHIKT VOOR OUDE MACHINES**

Itho Daalderop maakt gebruik van oude en nieuwe machines en in eerste instantie dacht het bedrijf ook dat het een probleem zou worden om hierbij de producten van Innius toe te passen. Het tegendeel bleek echter waar. “Met Innius zijn we in staat om een bestaande fabriek naar het manufacturing 4.0 niveau te brengen. Dat is voor ons het belangrijkste. Omdat met name de ontsluiting van de data van oude machines in heel veel oplossingen niet mogelijk is en met Innius is dat voor ons wel mogelijk geworden.”

Itho Daalderop ziet al meteen resultaat, stelt Albert van Loon, manager Producttechnologie. “We kunnen analyseren wat de efficiëntie van de productie en dus van de machines is.”

**GEPLAND ONDERHOUD IN PLAATS VAN UITVAL**

Richard van Gelder, productiemanager, voegt hieraan toe: “De data laat mij zien hoe mijn complete proces loopt, hoe de productiestappen gaan, wat de bewerkingstijden zijn, hoe de Mean Time To Repair is en dus waar knelpunten en verbetermogelijkheden zitten. Ook voor de technische dienst kan de betrouwbaarheid bewaakt worden. Die zien op tijd aankomen dat ‘een machine minder gaat presteren en we preventief onderhoud gaan inplannen’. En ik wil gepland onderhoud, geen ad-hoc uitval; want dan komt mijn leverbetrouwbaarheid in gevaar.”

De samenwerking met Innius, een ‘professionele en daadkrachtige partij’, verliep erg goed, stelt Itho Daalderop. “Wanneer je mailt of belt, zijn ze altijd bereid om te helpen.”

**VERDER UITBREIDEN**

Innius wil de komende jaren verder uitbreiden binnen de Benelux, Duitsland en Scandinavië. “Over drie jaar willen we ons R&D team en ons verkoopteam flink hebben versterkt. We denken na over het openen van een kantoor in Duitsland. Of we ook wereldwijd willen groeien? Wij willen graag vlakbij onze klanten zitten, omdat we willen weten wat er speelt. Daarom richten we ons in eerste instantie ook op de Benelux en Duitsland, zodat we snel ter plaatse kunnen zijn.”

**CONCURRENEN MET CHINA DANKZIJ INNIUS**  
Onderhoud aan machines op basis van data

analyse en voorspelling waardoor productiestops kunnen worden vermeden, in plaats van – in het ergste geval – de productie stil te moeten leggen vanwege een machine storing, dat is het streven van Itho Daalderop. Itho Daalderop is in de Benelux marktleider op het gebied van binnenklimaat en een van de klanten van Innius. Het bedrijf bestaat sinds 1880 en inmiddels heeft de helft van de Nederlandse huishoudens een van hun producten geïnstalleerd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om complexe waterpompen, maar ook om de covers voor ventilatie-eenheden. Itho Daalderop produceert achtduizend tot 12 duizend producten per week. Als Nederlandse

"Een bevlogen mens is per definitie een  
vitaal mens", aldus Tijn Ponjee.

58

VITALITEIT VOLGENS PONJEE ADVIES

# VERBINDEN VAN HOOFD EN GEVOEL

Vanuit haar eerdere schaatscarrière weet arbeids- en organisatiepsychologe Tijn Ponjee dat niet alleen fysiek, maar ook mentaal alles moet kloppen om te excelleren. Tijdens het coachen en opleiden van mensen in het bedrijfsleven, individueel of in teamverband, stelt ze het verbinden van hoofd en gevoel centraal.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN  
FOTOGRAFIE: PONJEE ADVIES



"Als je niet op je plek zit of niet met de juiste dingen bezig bent, kom je niet optimaal tot je recht", opent Ponjee het gesprek. Het lijkt een open deur, maar in de praktijk worstelen tienduizenden mensen in het bedrijfsleven hier dagelijks mee en lukt het ze niet om de sleutel tot de oplossing te vinden. "Je raakt uiteindelijk uitgeput, doordat je energie naar de verkeerde dingen gaat: de sfeer om je heen. Dan begin je te piekeren. In je onderbewuste heb je eigenlijk het antwoord wel, maar je kunt richting jezelf lang verdoezelen dat er iets scheef zit en ondertussen wel een verlies aan vitaliteit waarnemen. Mensen zijn gewoontedieren met een hang naar zekerheid en houden dus niet zo van verandering, wat in zo'n geval uiteindelijk een ongezonde situatie oplevert. Hiervoor verantwoordelijkheid nemen en weggaan zorgt voor een spannend moment, want je weet niet wat het nieuwe brengt. Vaak wordt er voor je besloten als de match ontbreekt of de rol die je vervult te ver van je af ligt, door bijvoorbeeld contractbeëindiging. Dan begint

de lastige tijd van het oude vaarwel zeggen en het nieuwe nog niet kunnen grijpen. De vermoeidheid en stress komen eruit en je belandt in een soort afscheidperiode, terwijl je ondertussen de (maatschappelijke) druk ervaart van snel verder moeten."

#### EIGEN WAARDEN OP VOORGROND

In zulke omstandigheden verdwijnen je kwaliteiten volgens Ponjee vaak naar de achtergrond. "Je staat niet in je kracht en dat doet afbreuk aan je vitaliteit. Het vraagt om een nieuwe verkenning om je talenten weer naar voren te halen, iets dat begint met een pas op de plaats, terwijl je je in zo'n situatie juist ongeduldig voelt vanuit de behoefte een volgende stap te zetten. Dat vormt een belangrijk punt in mijn coaching. Wat was er nou eigenlijk zo ingewikkeld? Waarover gaat het voor jou nou werkelijk in dit leven? Dat klinkt wat abstract, maar je plaatst je eigen waarden - voor iedereen verschillend - weer op de voorgrond. Soms groeien mensen binnen een organisatie in de verkeerde richting.

Vanuit een studie beschikken ze bijvoorbeeld over vakkennis, maar lopen vast wanneer ze als teamleider aan de slag gaan. Dat voelt in eerste instantie als compliment en het geeft status, maar wat nu als er teveel taken bijkomen die je niet liggen? Dan ontstaan er spanningen en loop je het risico van een burn-out." Dit laatste geeft eigenlijk al aan dat negatieve energie er langzaam in sluipt, zonder dat je dat direct voelt. "Je draait op een gegeven moment niet meer op je natuurlijke talenten, maar meer op verworven competenties. Veel mensen ontdekken dat pas in een laat stadium, tenzij de omgeving erop gericht is om talent te laten excelleren. Bijvoorbeeld een werkgever die graag ziet dat je je goed ontwikkelt."

#### VITALITEITSVERLIES

Ponjee onderscheidt twee verschillende situaties. "In de ene ontbreekt het aan een optimale match tussen mens en werk, zoals hierboven genoemd, in de andere valt het vitaliteitsverlies terug te voeren op dingen die



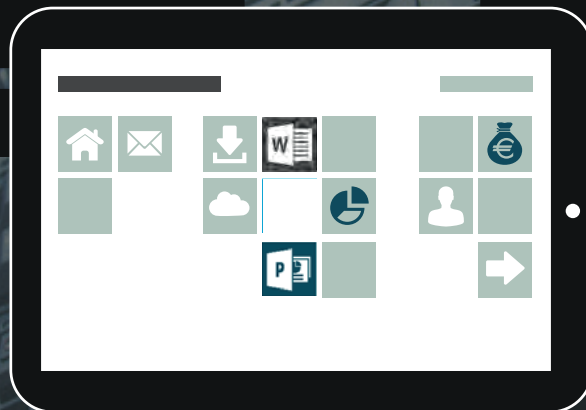
## Belangrijkste kenmerken

- Gebouwd op Nederlandse bodem, door een Nederlands bedrijf
- Volledig voorbereid op een hybride oplossing door naadloze integratie met andere ITON cloud diensten, Microsoft Azure, Office 365 en de bestaande omgeving
- Per maand aan te passen aan jouw eigen organisatiebehoefte
- Gespecialiseerde 1e lijns ondersteuning
- Sterke focus op beveiliging, waardoor veiligheid voorop staat

Desk



Web



App





met de persoonlijkheid en de persoonlijke ontwikkeling te maken hebben, met je basis die je ooit van huis uit meekreeg. Stel dat in je opvoeding de tegeltjeswijsheid 'als je voor een dubbelkje geboren bent, word je nooit een kwartje' een rol speelde, dan bestaat er een behoorlijke kans dat je worstelt met je positie als je binnen een organisatie hogerop komt of dat graag wilt. In zulke situaties kijk ik samen met iemand naar zijn verleden en leg steeds een link met het heden. Vervolgens halen we de toekomst erbij; wat betekent dit als je kijkt naar je ambities?"

### KARAKTERSTRUCTUREN

Het bovenstaande legt Ponjee nader uit. "De eerste vijftien jaar van je leven vormen een blauwdruk voor hoe je nu bent. Vanuit de toen verzamelde beelden en overtuigingen heb je overlevingsstrategieën gevormd die aan de oppervlakte komen zodra je onder druk staat." De vermaarde Oostenrijks-Amerikaanse psychiater Wilhelm Reich (1897-1957) maakte dat tastbaar in de vorm van zes karakterstructuren, die Ponjee in eenvoudiger taal uitwerkte in

haar boek 'Word wie je bent - Handboek Karakterstructuren'. "Je hebt de presteerder, de strijder, de overlever, de behoeftige, de helper en de redder. De mens draagt van alle zes de structuren wel iets in zich, maar in situaties die druk uitoefenen treden er één of twee prominent op de voorgrond. Zo voelt de strijder snel - vaak onterecht - argwaan wanneer hij twee mensen ziet praten die stilvallen als hij erbij komt. Hij meent dan waarschijnlijk dat het over hem ging en laat dat blijken. De twee anderen vatten dit op als een gebrek aan vertrouwen; doordat zij het bijvoorbeeld helemaal niet over deze persoon hadden. De presteerder laat zich gemakkelijk verleiden om in discussie te treden en kan drammerig worden, wat er wellicht voor zorgt dat anderen besluiten hem te mijden en om hem heen gaan werken. In mijn coaching help ik mensen zich bewust te worden van hun overlevingsstrategie en de momenten waarop ze deze aanwenden, dus wanneer ze in hun eigen valkuilen stappen. Het bewustzijn van deze momenten zorgt ervoor dat er regie ontstaat op gedrag. De test op [www.ponjeeadvies.nl/karakterstructuren](http://www.ponjeeadvies.nl/karakterstructuren) is

een eerste stap om je karakterstructuren te herkennen."

### JEZELF BEGRIJPEN

Ponjee Advies staat voor coaching, opleiding en teamontwikkeling, waarbij de trainingen in karakterstructuren een onderdeel vormen. "In het geval van individuele coaching ga ik gedurende acht sessies met iemand aan de slag, waarbij we in het begin elke twee weken afspreken en daarna steeds grotere intervallen aanhouden. Ik betrek de leidinggevende er vanaf het begin bij, die vaak ook de ontwikkelpunten signaleert. In het algemeen geldt dat wanneer je jezelf leert begrijpen in een diepere laag, je authentiek en meer ontspannen in het leven staat. Je groeit in de richting die je past en maakt keuzes die bij je passen. Met hoofd en gevoel in verbinding ontstaat er flow, oftewel bevlogenheid. Een bevlogen mens is per definitie een vitaal mens."

[www.ponjeeadvies.nl](http://www.ponjeeadvies.nl)





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](http://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 1.035 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 trainingdagen 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.

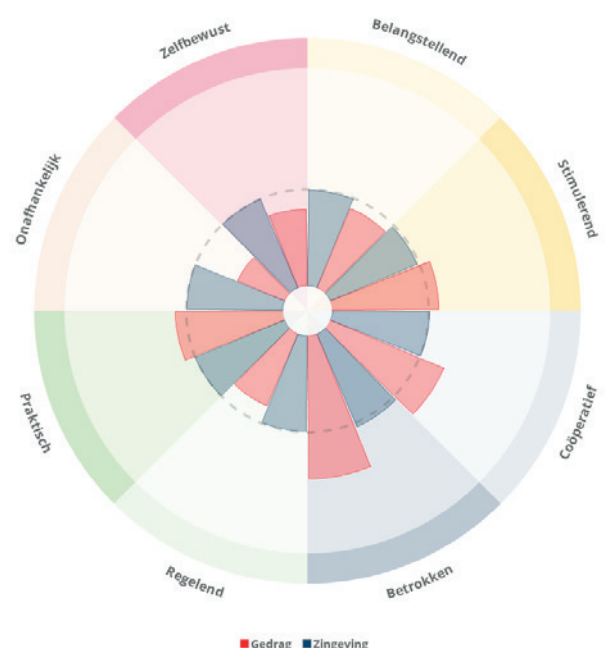
Tijdens de studie geneeskunde is er veel aandacht voor communicatie met patiënten, bijvoorbeeld in slecht-nieuwsgesprekken. Maar aan goede onderlinge communicatie tussen alle zorgverleners rondom een patiënt wordt nauwelijks tijd besteed. Dat is ook een groot thema in de ziekenhuizen."

Door de inzichten die ziekenhuismedewerkers opdoen over zichzelf en over communicatie, verbetert de samenwerking, stelt Wilbrink. "We werken ook met microsимуlaties; 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](http://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.





# TOPLOCATIES IN OOST-GELDERLAND



66

## Proef het buitenleven à la Carte ontbijten, lunchen of dineren in Plattelandse sfeer! **bij Carpe Diem!**



Reserveren kan via 0314 65 14 24

Langeboomsestraat 5, Vethuizen • Montferland • [www.hotelcarpediem.nl](http://www.hotelcarpediem.nl)



Accommodatie voor  
training, vergader,  
en recreatiegroepen  
in Gaanderen.



Informatie:  
06-44115569 -  
[www.bongerd.eu](http://www.bongerd.eu)





# Rezonans

**Geschikt voor:**

- Vergaderingen
- Heisessies
- Teambuilding
- Coaching voor bedrijven
- Brainstorm sessies
- Arrangementen op maat

**Adresgegevens**

Oude Borculoseweg 12, Warnsveld  
Gelderland, Nederland  
T 0575 431171  
M 06 51257921  
E info@rezonans.nl  
www.rezonans.nl



## Uitspanning 't Peeske

Geniet van een drankje of lunch op een van onze terrassen.

Een diner à la carte in onze pittoreske gelegen uitspanning aan een heus bergmeertje.

U bent welkom op de Peeskesweg 12 in Beek, gelegen in de Montferlandse bossen.

Bel voor meer informatie 0316 - 532804 of bezoek onze internetsite [www.peeske.nl](http://www.peeske.nl)



uitspanning  
**'t Peeske**



## 't Boshuis

Fam. Rietman v.o.f.

### het Betere Boshuis Bed

### Sterk in Tent(huis) vakanties

Ook hét adres voor uw Boerengolf... heerlijk onthaasten in een landelijke omgeving.

Boshuisweg 8 - 7233 SE Vierakker  
Tel. 0575 - 44 13 02 [www.tboshuis.nl](http://www.tboshuis.nl)




## Buiten-Inzicht

Op een prachtige plek in de Achterhoek, net buiten het sfeervolle dorpje Hengelo, bevindt zich de vergaderlocatie BuitenInzicht.

Ideaal voor trainingen gericht op ontplooiing en ontwikkeling, zoals teambuilding, personal coaching en mindfulness.

Koningsweg 8  
7255KR Hengelo gld  
0575-470086  
info@buiteninzicht.nl  
www.buiteninzicht.nl




## Landgoed Ehzerwold

Weelderige bossen, uitgestrekte weilanden en akkers. De natuurlijke en inspirerende omgeving van Hotel Landgoed Ehzerwold spreekt tot de verbeelding.

Tegen deze achtergrond is uw vergadering, trainingsweekend, conferentie of presentatie een unieke beleving. Meer info over mogelijkheden en vergaderarrangement, kijk op [www.ehzerwold.nl](http://www.ehzerwold.nl).

**LANDGOED EHZERWOLD**  
Ehzerallee 14 - 7218 BS ALMEN  
T: 0575-431143 - I: [www.ehzerwold.nl](http://www.ehzerwold.nl)






## Landhuis de Bevermeer

Graag verwelkomen wij u en uw relaties, collega's of cursisten voor uw training of workshop in een persoonlijke, natuurlijke en inspirerende omgeving. Landhuis de Bevermeer is een stijlvolle, unieke en sfeervolle locatie, gelegen in twee hectare privé natuurbos op 10 minuten rijden vanaf de A12. Zeer geschikt voor exclusief gebruik door groepen van 10 tot 15 personen, die prijs stellen op privacy, rust en sfeer.

Bevermeerseweg 12 - Angerlo  
T 088 4530542  
E [info@landhuisdebevermeer.nl](mailto:info@landhuisdebevermeer.nl)  
I [www.landhuisdebevermeer.nl](http://www.landhuisdebevermeer.nl)






**GRAND-CAFÉ RESTAURANT GROESKAMP**  
Koopmanslaan 3 - 7005 BK Doetinchem - T: 0314-370480  
E: [info@groeskamp.nl](mailto:info@groeskamp.nl) - I: [www.groeskamp.nl](http://www.groeskamp.nl)



## Gelders Groenland

**groensaccommodaties en meer...**

Inspiratie, rust en ruimte vindt u bij Gelders Groenland in Barchem. Het adres voor groepsvakanties, vergaderingen en teambuilding activiteiten. Families, vrienden en zorggroepen tot 45 personen kunnen hier, genietend van het buitenleven vakantie vieren.

Voor de zakelijke markt bieden wij verschillende vergaderarrangementen, met of zonder overnachting. Bezoek de website: [www.geldersgroenland.nl](http://www.geldersgroenland.nl) en laat u verrassen op de virtuele rondleiding!

Haytinksdijk 1b, 7244 NZ Barchem / Tel. 06-53153580 / 06-12996251  
info@geldersgroenland.nl





# OP HET PUNTJE VAN JE STOEL IN HET BEATRIX THEATER

## VERWACHTINGEN OVERTREFFEN OP EEN UNIEKE LOCATIE

In 2017 werd het Beatrix Theater verkozen tot congresstheater van het Jaar. De bekroning benadrukt het onderscheidende karakter van de Utrechtse locatie. Dyade Academy ervaart deze kenmerken al drie jaar in de praktijk met het evenement "Leraren maken het verschil". "Het Beatrix Theater helpt ons om de verwachtingen van deelnemers te overtreffen."

Vrijwel elke Nederlander kent het Beatrix Theater als thuisbasis van talloze succesmusicals. "Dat deze locatie ook beschikbaar is voor zakelijke evenementen en bijeenkomsten is nog minder bekend," zegt Kelly van der Velden. Samen met Minka Verkaar is zij namens Jaarbeurs als accountmanager verantwoordelijk voor de zakelijke markt.

### WAUW-GEVOEL

Wat maakt het Beatrix Theater tot zo'n bijzondere plek voor zakelijke evenementen? "Dat begint al als bezoekers arriveren. Het rode pluche biedt een warm welkom, kroonluchters en zwart marmer zorgen voor een luxe entourage. Gasten krijgen echt een wauw-gevoel. Zij ervaren dat moeite is gedaan om een unieke locatie

te selecteren. Onvergelijkbaar met de vaak uitwisselbare zalen van een gewone congreslocatie."

### BEELD EN GELUID ZIJN TOP

Niet alleen uitstraling, ook de voorzieningen in het Beatrix Theater vallen op. "De grote zaal kent een oplopende theateropstelling. Iedereen heeft goed zicht op het podium. En sprekers maken optimaal contact met de aanwezigen; cruciaal voor informatieoverdracht en interactie."

Zoals het een toptheater betaamt, zijn akoestiek en audiovisuele installaties van hoog niveau. "Door het geluid en het enorme projectiescherm wordt de aandacht van bezoekers naar het podium getrokken. Je zit echt op het puntje van je stoel."

### ALLES KAN

De grote zaal van het Beatrix Theater biedt ruimte aan 1.500 personen. "Maar door een slimme indeling en belichting ervaart ook een groep van 350 mensen in een intieme setting voluit het theatergevoel." De vele verschillende ruimtes in en rond het Beatrix Theater dragen eveneens bij aan de flexibiliteit. "Denk aan de Royal Bar, Queens Club en Restaurant en de Samsung Lounge. Tijdens een evenement kunnen deze gebruikt worden voor bijvoorbeeld een break-outsessie, VIP-ontvangst of besloten borrel. Naast het theater ligt de grote expozaal van 2.400 m<sup>2</sup>, ideaal voor een beursvloer of informatiemarkt. Verder is er het MeetUp-vergadercentrum van Jaarbeurs met maar liefst dertig zalen." Met al deze faciliteiten zijn bijeenkomsten





van uiteenlopende aard mogelijk. "Een groot congres met sprekers, een feestelijke prijsuitreiking plus walking dinner of een bijeenkomst met een plenair deel en aansluitende subsessies; alles kan in het Beatrix Theater."

#### ALTIJD MAATWERK

Wat de aard van de bijeenkomst ook is, bij de voorbereidingen starten Kelly van der Velden en haar collega's altijd met dezelfde vraag. "Wat wilt u met het evenement bereiken? Vervolgens stellen we in nauw overleg met de opdrachtgever een invulling samen die volledig in het teken staat van deze doelstelling. Aankleding van de ruimtes, logistiek en catering; alles is afgestemd op de boodschap en de doelgroep van het evenement. De invulling is altijd maatwerk, gebaseerd op zowel onze persoonlijke ervaring als de ruim honderdjarige expertise van Jaarbeurs als locatie voor bijzondere ontmoetingen."

#### NOG BETER WORDEN

'Leraren maken het verschil' is zo'n bijzondere ontmoeting. Gemiddeld ruim 1.000 docenten uit het basis-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs treffen elkaar twee keer per jaar in het Beatrix Theater. Organisator Dyade Academy heeft als missie een (in)directe kwaliteitsbijdrage te leveren aan het Nederlandse onderwijs. "Door actuele thema's te combineren met inspirerende sprekers biedt Dyade Academy opleidingsaanbod voor onderwijsprofessionals," zegt Frank Cannegieter, directeur van dit bedrijfsonderdeel. "Wij helpen onderwijsprofessionals zich verder te ontwikkelen en nog beter te worden in hun vak. Dat doen we zowel voor het management als voor docenten."



#### SCHOT IN DE ROOS

Voor deze laatste doelgroep organiseert Dyade sinds 2015 'Leraren maken het verschil'. Al vanaf de eerste editie vindt dit kennisevent plaats in het Beatrix Theater. "Beleving is een essentieel kenmerk van al onze formules; daarmee willen we ons onderscheiden," verduidelijkt Cannegieter. "Als het gaat om die beleving is het Beatrix Theater in alle opzichten een schot in de roos. De locatie is onderdeel van de diverse belevingsaspecten die wij toevoegen aan onze programma's en doet iets met de bezoekers. Deelnemers worden met alle egards ontvangen, voelen zich bijzonder. Hiermee benadrukken we de waardering voor de cruciale rol die leraren vervullen in de samenleving. Een rol waarmee zij het verschil maken. Daar ondersteunen wij graag bij."

#### AMPER NO-SHOW

Al vanaf de start trekt de studiedag van Dyade

Academy telkens tussen de 1.000 en 1.500 bezoekers. Die komen af op een programma met topsprekers rond een wisselend centraal thema. Bij eerdere edities stonden onder meer Ali B, Alexander Klöpping en Maggie MacDonnell – beste leraar ter wereld – op het podium. Cannegieter: "No-show komt amper voor; leraren doen er alles aan om erbij te zijn." Naast het zaalprogramma in het theater is er in de Expozaal een informatiemarkt met onderwijsgerelateerde diensten en producten. "Hier worden ook lunch, koffie en thee geserveerd. Alle catering is inbegrepen; leraren hebben een volledig verzorgde dag."

#### RUIME ACHT

Direct na afloop verstuurt Dyade Academy een enquête naar alle deelnemers. "De hoge respons zegt iets over de waardering voor het evenement. Overall wordt de dag stevast beoordeeld met een ruime acht." Over de inhoud, de sprekers, de organisatie en ook over de locatie zijn de leraren zeer lovend. "Bereikbaarheid en sfeer zijn de meest genoemde elementen. Belangrijk, want onze deelnemers komen letterlijk uit het hele land. Maar dé onderscheidende meerwaarde, het echte USP zit in de entourage en de beleving. Bied je eenzelfde programma aan in een zaal van een willekeurig congrescentrum dan is de impact kleiner." Het Beatrix Theater is een onderdeel in de filosofie van Dyade Academy, waarbij het de verwachtingen van de deelnemers continu wil overtreffen. "Het Beatrix Theater past daarom uitstekend in onze formule."

Voor meer informatie:

[www.dyade.nl/academy](http://www.dyade.nl/academy)

[www.jaarbeurs.nl/beatrixtheater](http://www.jaarbeurs.nl/beatrixtheater)







Vergaderen in de natuur?

## NATUURLIJK GOED IN DE ACHTERHOEK

De natuurlijke omgeving van Hotel Landgoed Ehzerwold spreekt tot de verbeelding. Tegen deze achtergrond is uw vergadering, conferentie presentatie of trainingsweekend, een unieke belevenis.

### Gastvrijheid

Het landgoed is centraal gelegen tussen Apeldoorn Zutphen, Deventer en Lochem. U geniet van de Achterhoekse gastvrijheid, in een inspirerende ambiance

die uitermate geschikt is voor zakelijke bijeenkomsten.

### Tot 200 personen

Of u nu met een collega of een relatie wilt overleggen of een bijeenkomst voor 200 personen wilt organiseren, het kan allemaal op ons fraaie Landgoed.

Er zijn ook diverse mogelijkheden voor Outdoor activiteiten of een Personeelsfeest!

## VERGADEREN OP EEN LANDGOED MIDDEN IN DE NATUUR!

<b>8-uurs</b>	Vergadering.....€	<b>39,50</b>	per persoon
<b>24-uurs</b>	Vergadering.....€	<b>134,00</b>	per persoon
<b>32-uurs</b>	Vergadering.....€	<b>169,50</b>	per persoon

## BORRELEN - FEESTJE - JUBILEUM-DINERBUFFETTEN - WORKSHOPS en OUTDOOR ACTIVITEITEN

## HEEFT U IETS TE VIEREN?

Van een groot personeelsfeest of een jubileumfeest tot een afdelingsuitje, Landgoed Ehzerwold is ook een kleurrijke locatie voor alle feesten die het vieren waard zijn.

### Zalen naar keuze

Wij bieden u een veelheid aan ruimtes en zalen om uit te kiezen en vanzelfsprekend kleden we iedere festiviteit tot in de puntjes voor u aan met

live muziek en entertainment.

### Buiten en binnen

Heel bijzonder is het natuurlijk dat u uw feest ook buiten kunt houden, al dan niet gezellig verzameld in de parktuin onder het genot van een hapje en een drankje.

Het is werkelijk een feest om hier te zijn. Nieuwsgierig naar de mogelijkheden?



## HOTEL LANDGOED EHZERWOLD

Ehzerallee 14 • 7218 BS Almen • T. 0575 - 431143

E: [receptie@ehzerwold.nl](mailto:receptie@ehzerwold.nl) • [www.ehzerwold.nl](http://www.ehzerwold.nl)







**NED** fire & security



Dit jaar is het feest bij NED fire & security uit Zutphen

**ALTIJD EEN GERUST GEVOEL**

# hoe heet het

Een nieuwe naam bedenken voor je bedrijf, je product of dienst. Ga er maar aan staan. Prijsvraag uitschrijven onder medewerkers? Een paar lettergrepen achter elkaar gooien? Het Latijnse woordenboek op een willekeurige bladzijde open slaan?

Naamgeving is een vak apart. Daarom helpen we organisaties in alle branches bij het creëren van hun nieuwe merknaam. Of het nu gaat om een bedrijfsnaam, een product, een woonwijk, een innovatieve dienst... we name it.

Frappant creëert al meer dan 40 jaar merken, merkbelevingen en campagnes voor internationale, landelijke en regionale organisaties in B2B en B2C. Werk waarmee onze opdrachtgevers de aandacht én het succes krijgen dat ze verdienen.

