

OOST-GELDERLAND

Jaargang 34 | nummer 6 | januari 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO OOST-GELDERLAND

INTERVIEW MKB-NEDERLAND
VOORZITTER JACCO VONHOF

SPECIAL SOCIAAL
ONDERNEMEN

COVERSTORY
DE LANDEWEER OP 7POORT

ONDERNEMEN IN
HET GROEN





RONDEN BANDEN DOETINCHEM

Banden- en wielenspecialist voor de professional

ONZE DIENSTEN:

- Monteren, balanceren en uitlijnen;
- Bandreparatie en montage op locatie en 24/7;
- Bandenhotel;
- Wij leveren meermaals per dag middels onze 14 bezorg- en servicebussen;
- Wij zijn Syntix distributeur: additieven, smeermiddelen, oliën en koelvloeistoffen.

Vanuit Doetinchem leveren we in diverse provincies aan professionals zoals autobedrijven, autoholdings, transportbedrijven, loonwerkers en de industrie.

Voor meer informatie zie: www.rondenbanden.nl



NIEUW JASJE

Voor je ligt de nieuwste editie van Oost-Gelderland business, en wel in een gloednieuw jasje. De rode titelbalk met grijs-zwarte rand heeft plaatsgemaakt voor een cover met een frisse uitstraling. Ook het stramien voor de artikelen is onder handen genomen. Zelf zijn wij er erg blij mee!

In deze editie besteden we extra aandacht aan het thema sociaal ondernemen. Volgens de Banenafpraak, de belofte die werkgevers in de marktsector hebben gedaan, moeten er eind 2026 100.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gecreeërd en ingevuld. Dat het onderwerp in de Achterhoek leeft, blijkt uit de talloze instanties en bedrijven die zich met dit onderwerp bezighouden. Daarom komen in deze editie diverse mooie koplopers aan bod, zoals WSP Achterhoek, Lijstenmakerij Martin en Arriva. Deze bedrijven zetten zich voor de volle 100 procent in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden en aan het werk te krijgen. Zij halen voldoening uit de stappen die hun doelgroep maakt. De uiteindelijke plaatsing is de kers op de taart. Ik hoop oprecht dat deze mooie initiatieven nog meer ondernemers stimuleren om met sociaal ondernemen aan de slag te gaan. Om maar een mooi voorbeeld van Frank Dijkstra van Kramp aan te halen: "In totaal zijn er bij Kramp nu dagelijks zo'n zestig mensen van het WSPA werkzaam. Dat is een veelvoud van de tien die we tot eind 2013 hadden rondlopen."

Met vriendelijke groet,

Sofie Fest
Hoofdredacteur Oost-Gelderland Business
sofie@vanmunstermedia.nl



- 6 Coverstory De Landeweer op 7Poort: Ondernemen in het groen
- 10 Ben Tiggelaar over zijn comfortzone, diversiteit en Obama
- 12 MKB-Nederland voorzitter Jacco Vonhof: "Laat de waan van de dag los en schaaak op het juiste bord"
- 15 Column De Romei: Herstel is de sleutel tot presteren
- 15 Column Meetsma Advies: Een nieuw jaar, nieuwe kansen
- 16 KroeseWevers: De thermometer voor uw financiële vitaliteit
- 21 VNO-NCW: Geef ondernemers ruimte
- 22 Grant Thornton Arnhem: Regionaal relevante partner voor dynamische ondernemers
- 26 Column ONL: Nee tegen hogere BTW

Special Sociaal Ondernemen

- 27 Lijstenmakerij Martin slaat een nieuwe weg in
- 31 at.groep: Inspelen op de arbeidsmarkt
- 31 Column Coach & Recruiter: Zelf de regie pakken voor werkgeluk!
- 32 Case sociaal ondernemen: De Verspillingsfabriek
- 34 Business Flitsen
- 35 WSPA levert 'handjes' maar ook hoofden
- 40 Arriva ServiceTeam: Opstap naar carrièrekansen



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

JAARGANG 15
januari 2019, editie 6

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 BIJDRAGEN
Jessica Scheffer, Hans Hajée, Hans Hooft, Jeroen
Kuypers, Aart van der Haagen, Daphne Doem-
ges-Engelen, Baart Koster

FOTOGRAFIE COVER
Marcel Krijgsman

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 een looptijd tot 31 december en wor-
den automatisch verlengd tenzij de abonnee ui-
terlijk 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.

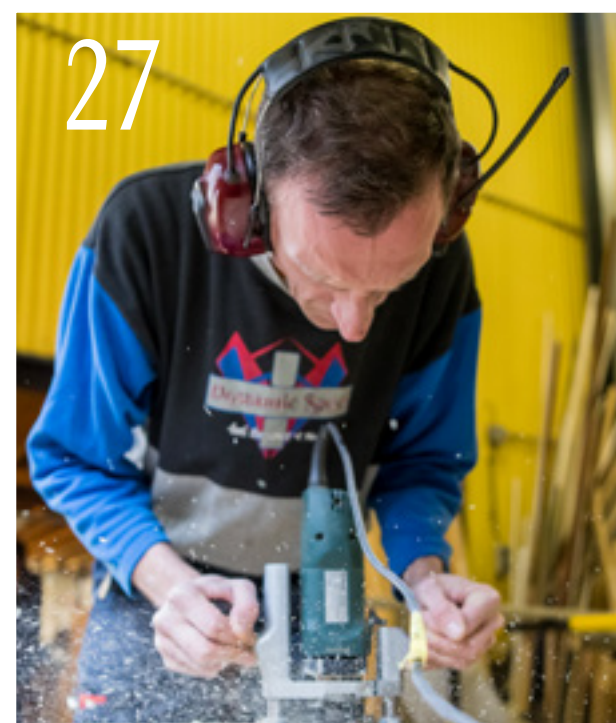
Hoewel de informatie gepubliceerd in deze uitga-
ve zorgvuldig is uitgezocht en waar mogelijk ge-
controleerd, sluiten de uitgever en de redactie
uitdrukkelijk iedere aansprakelijkheid uit voor
eventuele onjuistheden en/of onvolledigheid van
de verstrekte gegevens.

© 2018 Overname van artikelen is slechts moge-
lijk na verkregen schriftelijke toestemming van de
uitgever.

ISSN: 2543-3210



27



54

- 44 Symbus Personeelsdienst: Is de vijver lek?
- 45 Column Refinding: Kies!
- 45 Column Straight-Line Leadership: Confronteren vs Tolereren
- 46 In Person: Vrijwaren van rompslomp en risico's
- 49 CarrièreWereld: Streef je eigen werkgeluk na
- 50 Samenwerking WSPA en Kramp: Zwarte cijfers voor rode bakken
- 53 Jong Management Achterhoek: Klanten meenemen op hun woonreis
- 54 Dirkzwager is klaar voor de toekomst
- 60 Jaarbeurs Meetingmoods Filosofie: Memorabele events creëren met kleuren, tonen en smaken



6

DE LANDEWEER OP 7POORT

ONDERNEMEN IN HET GROEN

De gemeente Zevenaar timmert aardig aan de weg als het gaat om het stimuleren van de bedrijvigheid in de regio. Bij de ontwikkeling van bedrijventerreinen worden echter de leefbaarheid en het faciliteren van lokale ondernemingen niet vergeten. Een mooi voorbeeld daarvan is De Landeweer, een deelgebied van het 7Poort BusinessPark.

Inmiddels is een groot deel van de kavels verkocht, en voor enkele andere kavels hebben zich al geïnteresseerde ondernemingen gemeld. Het is bekend welke eisen bedrijven stellen, zoals de locatie, de bereikbaarheid en de leefbaarheid (lees: faciliteiten en andere voorzieningen). En laten die drie voorwaarden nu perfect voorhanden zijn in 7Poort, en met name in het gedeelte De Landeweer.

SCHAARS

Er zijn enkele verschillen tussen de invulling van het 'grote' BusinessPark 7Poort en die van het deelgebied De Landeweer. Als acquisiteur is Werner Meijer samen met het team druk bezig met de ontwikkeling van het bedrijventerrein. "Bij BusinessPark 7Poort ligt de focus op de logistieke sector en de maakindustrie. Dat zijn over het algemeen grote kavels, waar ook al enkele panden op staan. Er zijn nog een paar zogeheten XXL-kavels, dat zijn heel grote kavels, en die zijn schaars in Nederland. De logistiek zit voornamelijk in Brabant en Limburg, maar daar zijn de gronden op, en daarom komen de logistieke bedrijven langzaam deze kant op. En daar zijn we uiteraard blij mee. Maar we hebben ook nog enkele kavels die niet bedoeld zijn voor grote logistieke ondernemingen, en die bevinden zich aan de rand van 7Poort. Dat gebied heet De Landeweer en het vormt eigenlijk een scheiding, een overgang zo je wilt, van het industriepark naar de woonwijk die erachter ligt. Daarom mogen er geen grote fabriekshallen en hoge panden staan."

LOKALE EN REGIONALE MKB

Meijer vervolgt: "Voor De Landeweer richten we ons echt op lokale en regionale MKB-bedrijven die willen uitbreiden of verhuizen naar een betere locatie. Het park is bedoeld voor ondernemingen die daar kantoren willen openen, actief zijn op het gebied van dienstverlening. Denk aan architecten, IT-bedrijven, ondernemingen die zich bezighouden met healthcare, sport, duurzaamheid, ambachten en dergelijke. Vlakbij de A12 wordt een fashion outlet gerealiseerd, dus op De Landeweer zouden ook best bedrijven kunnen komen die binding hebben met die fashion outlet."

Inmiddels hebben zich al twee IT-bedrijven gevestigd op De Landeweer: Do-it Online, en Exonet waarvoor in november vorig jaar de eerste paal in de grond werd geslagen voor het bedrijfspand. Exonet is actief in de dataopslag

"HET IS DE BEDOELING DAT DE LANDEWEER EEN LOCATIE WORDT VOOR DE MODERNE KANTOORCOMPLEXEN."

Werner Meijer

(servers, clouddiensten). "Het is de bedoeling dat De Landeweer een locatie wordt voor de moderne kantoorcomplexen. Dat kan bijvoorbeeld ook een bedrijf zijn dat actief is op het gebied van healthcare, of het promoten van duurzaamheid, wat een van de speerpunten is van de gemeente Zevenaar." Dat er al twee IT-ondernemingen zitten, is een feit waar andere bedrijven hun voordeel mee kunnen doen.

BEREIKBARE OASE

De kavels op De Landeweer gaan van 1.000 m² tot 4.500 m². In de folder wordt het BusinessPark 'een groene oase' genoemd met stijlvolle bedrijfspaviljoens en paviljoens, omdat bewust wordt gestreefd naar een open, groene (milieucategorie 1 en 2) omgeving met een landelijke uitstraling. Voordeel is ook dat vlakbij een woonwijk ligt, Groot Holthuizen, dus zou je dichtbij je werk kunnen gaan wonen, letterlijk op loopafstand. "Over bereikbaarheid gesproken", vult Meijer aan: "er zijn plannen om te kijken naar een treinstation op 7Poort. De werkzaamheden voor de spoorverdubbeling zijn gestart en moeten in 2019 afgerond zijn. Daarnaast: er is op dit moment nog maar één viaduct, er komt een tweede bij om de ontsluiting nog beter te maken. Er is al een





WIJ WÉNSEN U NIET ALLEEN EEN PRETTIG 2019...

... wij maken ons er ook hard voor. Want wát er dit jaar ook gebeurt, Heilbron is net als altijd gewoon in de buurt en weet raad op het gebied van **verzekeringen, pensioenen, makelaardij, hypotheken, ziekteverzuim** en meer! Zo zijn zaken goed geregeld en hoeft u zich daar niet druk over te maken.

zéker weten, zéker leven.

Heilbron

U vindt ons in:

- Aalten
- Arnhem
- Doetinchem
- Reeuwijk

e info@heilbron.nl

www.heilbron.nl



HEILBRON

Anno 1932

zéker weten, zéker leven.

bushalte. Zowel de doortrekking van de A15 en de verbreding van de A12 als de nieuwe aansluiting ter hoogte van 7oort worden in de komende jaren gerealiseerd. Als je van de snelweg af komt, kun je gelijk 7Poort op, direct!”

CORRIDOR

Dankzij de uitstekende bereikbaarheid is 7Poort bij uitstek geschikt voor bedrijven die exporteren naar Duitsland en verder Europa in. Denk ook aan de binnenhavens die vlakbij liggen, zoals Nijmegen en Emmerik. “We maken deel uit van de zogenoemde Corridor, de transportroute van Rotterdam naar het achterland. Vandaar dat er veel logistiek zit hier, maar De Landeweer is dus bedoeld om lokale bedrijven de mogelijkheid te bieden, als het ware mee te liften op de kansen die de grote ondernemingen hier creëren. Van de andere kant kunnen de logistieke ondernemingen profiteren van de diensten die de bedrijven op De Landeweer kunnen bieden, denk aan accountants bijvoorbeeld. Neem een kleine onderneming die doet in cosmetica. Die moet zijn producten kunnen vervoeren naar de klanten, retailers in heel Europa, en dan is een transporteur die letterlijk om de hoek zit een mooie oplossing daarvoor.”

VOORZIENINGEN

Op geheel BusinessPark 7Poort, dus ook op De Landeweer, is sprake van parkmanagement. De bedrijven die gevestigd zijn op

7Poort zijn de leden van het parkmanagement, en zij hebben dus een stem in de ontwikkelingen op het park en de omgeving. Ze zorgen ook gezamenlijk voor zaken als onderhoud, beveiliging en dergelijke. Zij kijken welke projecten er gedaan kunnen worden om het bedrijvenpark leefbaar te houden en aantrekkelijk voor nieuwe bedrijven. “Het is nog in een pril stadium”, vertelt Meijer, “maar er wordt al goed nagedacht over zaken als zonne-energie. Helaas is er geen horeca toegestaan op 7Poort, en ook niet op De Landeweer. Er komt trouwens wel een benzinstation.”

Er zijn echter wel plannen voor de entree van het BusinessPark, de toegangsweg naar het bedrijventerrein. “Dan denken we echt aan horeca, aan een restaurant, hotel, vergaderfaciliteiten en dergelijke. Maar ook een supermarkt, kortom een geheel pakket aan verzorgende faciliteiten die bij een modern businesspark horen. Daar worden allemaal gesprekken over gevoerd, met kandidaten onderhandeld. We willen het future-proof maken, klaar voor een mooie toekomst. Want je moet ook meegaan in de ontwikkelingen, je moet de omgeving leefbaar houden, met werken, wonen en recreëren.”

KANSEN

Je moet je volgens Meijer als gemeente profileren als locatie waar veel kansen liggen. “Kijken we naar Oost-Gelderland, dan heeft Zevenaar met 7Poort een unieke locatie voor de distributie van de goederen naar Duitsland en verder Europa in. De Achterhoek en de Liemers zijn gebaat bij een internationale visie. Ik geloof in inter-



nationale samenwerking, vanuit mijn ondernemersgedachte. Er moet veel meer samengewerkt worden, men moet veel meer over de grens kijken. Niemand in Japan of Amerika weet waar de Liemers ligt. Maar ze weten wel waar Venlo ligt, waar Brabant ligt. Want daar zitten de Japanse en Amerikaanse bedrijven. We zijn wel meer naamsbekendheid aan het kweken, OostNL doet daar in mee, het Logistiek Innovatiehuis doet daarin mee, we zijn ook onderdeel van Logistics Valley. Ik spreek veel directieleden van grote bedrijven, die zeggen allemaal: mooi om hier te wonen, maar we denken te klein, we zijn te bescheiden. De business ligt buiten Nederland, we hebben hier alleen banken, verzekeringsmaatschappijen en logistiek. Er zijn nog wel een paar grote maakbedrijven, maar te weinig. De business ligt internationaal. Dus zet je gemeente op de kaart in het buitenland.”



Heeft u interesse in een vestiging op De Landeweer in BusinessPark 7Poort, neem dan contact op via projectbureau@7poort.nl, of bel 0316 595 111.

BEN TIGGELAAR OVER ZIJN COMFORTZONE, DIVERSITEIT EN OBAMA

“VERANDEREN DRAAIT OM LEREN – NIEMAND DOET HET IN ÉÉN KEER GOED”

Kort na het verschijnen van zijn nieuwste boek *De Ladder* kreeg Ben Tiggelaar een onverwacht verzoek. Hij mocht Barack Obama interviewen bij diens optreden in AFAS Live op 28 september. Het gesprek ging over leiderschap, samen met gedragsverandering de rode draad in Tiggelaars werk als auteur, spreker en onderzoeker. “Ik ben steeds kritischer geworden. Daarom zoek ik nadrukkelijk naar zowel bevestiging als tegengestelde visies.”



Dat Ben Tiggelaar gevraagd werd Barack Obama te interviewen, kwam voor hem als een volslagen verrassing. “Ik dacht aan usual suspects als Twan Huys of Eva Jinek. Voorwaarde van Obama was echter dat het gesprek niet over politiek maar over leiderschap zou gaan. Toen kwam ik in beeld. Een geweldige ervaring.”

Vragen moesten vooraf worden voorgelegd. “Wel is bedongen dat vervolgvragen mogelijk zouden zijn als Obama’s antwoorden daar aanleiding toe gaven. Het gesprek was dus zeker niet van tevoren dichtgetimmerd.”

ELKE DAG TIEN BRIEVEN

Wat waren voor Tiggelaar de highlights van het interview?

“Vanaf de start van zijn presidentschap las Obama dagelijks tien brieven van burgers. Acht jaar lang, elke dag opnieuw. Hierdoor hield hij continu feeling met wat leefde bij de mensen. En voorkwam zo dat zijn informatie uitsluitend uit de eigen bubbel afkomstig was.” Een veelvoorkomend probleem. “Daarom kan ik iedere ondernemer – van multinational-CEO tot mkb-er – aanraden hetzelfde te doen. Zorg dat je regelmatig rechtstreekse feedback krijgt van klanten en medewerkers.”

NO FUN RULE

Andere les: vind je iets echt belangrijk, maak er dan iemand verantwoordelijk voor. “Bij zijn aantreden stelde Obama een ethics officer aan. Hiermee maakte hij duidelijk dat integriteit zeer serieus werd genomen. Onder meer door de no fun rule; bij elke uitnodiging werd de vraag gesteld: is dit te leuk? Zo ja – denk aan een conferentie op Hawaï – dan doen we het niet. Zo borg je dat gemeenschapsgeld zorgvuldig wordt besteed.” Nog een Obama-statement: medewerkers mogen fouten maken. Maar als dat gebeurt, moeten ze het direct melden. “Ik word niet boos als iemand een fout maakt, wel als hij het niet vertelt”, aldus de voormalige president.

NOG KRITISCHER

Ben Tiggelaar is al bijna dertig jaar actief als auteur, spreker en trainer. Rode draad: gedragsverandering en leiderschap. Is zijn benadering in de loop der tijd veranderd? “Naarmate de jaren vorderen, besteed ik nog meer aandacht aan de onderbouwing van mijn stellingen en publicaties. Zeker sinds ik zelf startte met wetenschappelijk onderzoek (Tiggelaar promoveerde in 2010 op een studie naar gedragsverandering in organisaties, red.) ben ik nog kritischer. Alleen je eigen visie als bron is te mager. Daarom zoek ik nadrukkelijk naar zowel bevestiging als tegengestelde meningen. En kies niet voor de weg van de minste weerstand door alleen bijval te registeren. Ik sta ook open voor bronnen die mijn verhaal ontcrachten.”

Ook op andere manieren treedt Tiggelaar uit zijn comfortzone.

“DIVERSITEIT LEIDT VAAK TOT BETERE BESLISSINGEN EN MEER SUCCES.”

Zo’n 10 procent van zijn tijd besteedt hij pro deo aan lesgeven en workshops voor bijvoorbeeld gedetineerden en verslaafden. “Mensen uit onze maatschappij die het om wat voor reden dan ook minder goed getroffen hebben. Deze contacten zijn verrijkend. Ze verruimen mijn blikveld en zorgen ervoor dat ik met beide benen op de grond blijf.”

GEEN STORTVLOED

In juni 2018 verscheen *De Ladder*, Tiggelaars meest recente uitgave (zie kader). “Vroeger schreef ik eerst een boek en bracht deze informatie daarna over via workshops en seminars. Tegenwoordig werk ik andersom. Tijdens sessies met



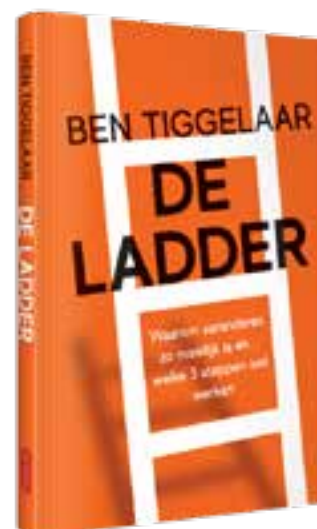
Ben Tiggelaar interviewt Barack Obama: "Een geweldige ervaring."

ondernemers en studenten onderzoek ik of onderwerpen en visies aanslaan. Gaandeweg ontstaat zo de basis voor een nieuw boek. Deze aanpak bevalt prima. Het past ook in ontwikkelingen als agile en lean; continu proberen, ontwikkelen, verbeteren."

In veel managementboeken etaleren auteurs vooral hoe slim ze zijn, stelt Tiggelaar. "Zij geven een stortvloed aan informatie en komen met nieuwe termen voor reeds lang bekende zaken. Maar het doel moet juist zijn om kennis en inzichten zodanig te formuleren dat de lezer er daadwerkelijk iets aan heeft." Tiggelaars eerste boek Internetstrategie besloeg ruim 600 bladzijden. "Ook ik liet destijds maar al te graag zien wat ik allemaal wist, wilde zo compleet mogelijk zijn. In de loop der jaren ben ik steeds meer op zoek gegaan naar de essentie." In De Ladder wordt een complex onderwerp als gedragsverandering kernachtig en toegankelijk beschreven. "Lezers kunnen er direct mee aan de slag."

DIVERSITEIT

Tiggelaar helpt ondernemers en managers om hun doelen te bereiken. Welke ambities heeft hij zelf voor de komende periode? "De maatschappelijke impact van ondernemerschap is enorm. Steeds meer mensen stellen ook eisen op dat gebied. We willen dat bedrijven positief bijdragen aan de samenleving. Ondernemingen en ondernemers moeten hier een antwoord op formuleren." Cruciale elementen daarbij zijn diversiteit en inclusiviteit. "In hoeverre bied je iedereen een kans om mee te doen? Niet alleen mensen met verschillende culturen en gender, ook personen met afstand tot de arbeidsmarkt. Enorm boeiend en relevant. Mooi om daar aan mee te werken. Bovendien laat onderzoek zien dat diversiteit vaak ook leidt tot betere beslissingen en meer succes."



STAPSGEWIJS VERANDEREN

Vrijwel iedereen wil veranderen, vaak uit onvrede met een bestaande situatie. Ons gedrag is daarbij de zwakke schakel. De Ladder schetst hoe dit gedrag blijvend veranderd kan worden. Tiggelaar staakt zijn aanpak met tal van onderzoeksresultaten. Belemmeringen voor verandering zijn volgens hem automatismen, onze neiging om pijn te vermijden en de fysieke en sociale omgeving. Om te komen tot beklivende verandering moet eerst een doel worden geformuleerd; bij voorkeur een ontwikkel- en geen prestatiedoel. Bepaal vervolgens het benodigde gedrag en breng tot slot de gewenste support in kaart om tot dit gedrag te komen. Werk vervolgens van beneden naar boven. Organiseer dus eerst de support om gedrag te kunnen veranderen. Vergroot de kans op succes door aan de slag te gaan met één doel via één gedragsverandering en maximaal drie supportelementen. De eerste stap is moeilijk maar cruciaal; maak deze dus zo klein mogelijk. En besef dat veranderen draait om leren – niemand doet het in één keer goed.

DE VUURDOOP VAN JACCO VONHOF, VOORZITTER MKB-NEDERLAND

“LAAT DE WAAN VAN DE DAG LOS EN SCHAAK OP HET JUISTE BORD”

De timing van zijn aantreden als voorzitter van MKB-Nederland was opmerkelijk. Jacco Vonhof kwam midden in de publicitaire storm terecht rond afschaffing van de dividendbelasting. Hij doorstond deze vuurdoop met verve en richt zich nu op zijn prioriteiten: arbeidsmarkt, de regionale organisatie van de vereniging en het profiel van MKB-Nederland bij de buitenwacht. “We claimen de positie die hoort bij de cruciale rol van het midden- en kleinbedrijf in onze economie.”

Jacco Vonhof bouwde zijn schoonmaakbedrijf Novon in 25 jaar uit van eenmanszaak uit tot een onderneming met bijna 2.000 medewerkers. Hij is al langer bestuurlijk actief en was onder meer regiovoorzitter van VNO-NCW Midden. In september 2018 trad Vonhof aan als voorzitter van MKB-Nederland. Wat drijft hem? “Nieuwsgierigheid, dat vooral. Het grensgebied tussen ondernemers en overheid intrigeert me. Op mijn nieuwe plek zit ik in het hart van deze dynamiek.”

GROTE EN KLEINE BOMEN

MKB-Nederland en VNO-NCW zitten gebroederlijk in de Haagse Malietoren en trekken vaak samen op. De afgelopen jaren kreeg Vonhofs vereniging echter regelmatig het verwijt dat zij zich liet ondersneeuwen door VNO-NCW. Het eigen gezicht van MKB-Nederland was te weinig zichtbaar. “Vooropgesteld; we hebben elkaar nodig. Vergelijk het met een bos. Grote en kleine bomen, bodembedekkers; samen zorgen ze voor de noodzakelijke diversiteit. Die is ook van belang voor een gezonde economische structuur. Er is dus geen sprake van een natuurlijke tegenstelling tussen grootbedrijf en MKB. Bij het overgrote deel van de onderwerpen zijn we het voluit eens.” Dit neemt niet weg dat belangen kunnen botsen. “Bijvoorbeeld bij de uitwerking van wetgeving. Nieuwe regels zijn voor grote bedrijven met een professionele HR-afdeling veel makkelijker te absorberen dan voor kleine ondernemers. Een MKB-toets brengt de werkbaarheid en uitvoerbaarheid van nieuwe regelgeving in kaart. Is de impact voor het MKB onevenredig groot dan deugt wat ons betreft een wet simpelweg niet.”

FACE TO FACE MET MARK RUTTE

Amper een dag na zijn aantreden stond Vonhof volop in de schijnwerpers. Aanleiding was de discussie rond afschaffing van de dividendbelasting. “Als je een script zou maken voor de introductie van een voorzitter dan zou dat er zo uitzien”, lacht hij. De belangen waren groot. “Bedenk goed; sinds de crisis zijn de lasten voor ondernemers blijven stijgen. Maatregelen uit het verleden werken nog altijd door. Afschaffing van de dividendbelasting zou financiële ruimte voor lastenverlichting voor andere bedrijven en ondernemers wegnemen.” Daarom was Vonhof zeer kritisch over deze maatregel. In tegenstelling tot Hans de Boer die namens VNO-NCW premier Rutte juist steunde bij zijn voornemen. Vonhof kreeg in de media volop gelegenheid het standpunt van MKB-Nederland uit te dragen. “En tijdens het jaarcongres op 9 oktober kon ik in een face-to-facegesprek met Mark Rutte onze alternatieven nogmaals benadrukken.”

De uitkomst is bekend; de afschaffing van de dividendbelasting ging niet door. De hierdoor vrijvallende middelen komen inderdaad ten goede aan ondernemers en het vestigingsklimaat. “Niet al onze wensen zijn gerealiseerd. Zo heb ik nog steeds moeite met de verhoging van de Box 2-heffing, de dividendtax voor DGA's. Maar al met al zijn we zeker niet ontevreden.”

NIET VERDER OP SLOT

Nu de hectiek rond de dividendbelasting voorbij is, werkt Vonhof aan zijn ‘gewone’ prioriteitenlijst. Met stip bovenaan: de arbeidsmarkt. “Het is de basisinfrastructuur voor ondernemerschap; levensvoorwaardelijk om



“POLITICI VERDIENEN WAARDERING”

Het is Vonhof een doorn in het oog dat weinig ondernemers politiek actief zijn. “Parlement en lokale politiek moeten een afspiegeling vormen van de maatschappij. Op dit moment is het bedrijfsleven sterk ondervertegenwoordigd.” De MKB-voorzitter begrijpt de terughoudendheid van ondernemers wel. “Bij het minste of geringste is een politicus kop van jut en wordt volop door de mangel gehaald. Sociale media spelen daarbij een kwalijke rol. Ik kan me goed voorstellen dat ondernemers hiervoor terugschrikken. Ze hebben immers veel te verliezen.” In algemene zin is meer waardering voor politici op zijn plaats, stelt Vonhof. “Zij nemen verantwoordelijkheid en spannen zich in voor de samenleving, voor het algemeen belang. Los ervan of je het inhoudelijk met iemand eens bent, politici verdienen respect.”

JACCO VONHOF: “IK HEB HET HART OP DE TONG EN BEN NIET BANG OM TE ZEGGEN WAAR HET OP STAAT”



een bedrijf te runnen. Daarbij spelen zaken als de technologische revolutie en de platformeconomie. Ingrijpende ontwikkelingen die de rol van werk wezenlijk veranderen. Ook hebben we te maken met onderwijs en ontwikkeling. Hoe blijven kennis en vaardigheden van medewerkers op niveau? Hoe faciliteren wij zij-instromers en wordt intersectorale uitwisseling bevorderd? Samen hebben we de handen vol om ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt niet verder op slot raakt.”

INGRIJPEND EN ONVERTEERBAAR

Hot item daarbij is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) die in november werd gepresenteerd. Uit alle hoeken van de polder kwam kritiek. Is dus sprake van een acceptabel compromis? “Zeker niet”, stelt Vonhof. “Positief is dat het ontslagrecht iets realistischer wordt. Maar de gevolgen voor branches die afhankelijk zijn van seizoenskrachten zijn ingrijpend en onverteerbaar. Horeca, agrarische bedrijven, detailhandel, leisure en pleasure; overall moeten werkgevers straks tijdelijke medewerkers een transitievergoeding betalen. Ook krijgen zij de hoge WW-premie van 5 procent voor hun kiezen. Dit betekent een forse lastenverzwaring terwijl het beoogde doel – meer vaste banen – hier niet wordt bereikt. Voor een strandtenthouder of aspergekweker is dat simpelweg geen optie. Gevolg van de WAB is wel dat mensen aan de basis van de arbeidsmarkt duurder worden. Zij komen zo nog moeilijker aan de slag.”

VRAGEN VAN GISTEREN

Vonhof benadrukt dat de wet verkeerde prioriteiten stelt. “De WAB geeft antwoord op de vragen van gisteren terwijl de echte vraagstukken blijven

liggen. Denk aan de platformeconomie. Er zijn al bijna 1 miljoen zzp'ers en dat aantal groeit verder. Hoe organiseren we hun rol op een adequate manier, hoe wordt solidariteit geborgd? Dergelijke onderwerpen komen in de nieuwe wet niet eens aan de orde, laat staan dat erop geanticipeerd wordt. In plaats daarvan draait de WAB aan knoppen die de afgelopen tien jaar al amper effect hadden. Mijn oproep: laat de waan van de dag los en schaaak op het juiste bord.”

POSITIE CLAIMEN

Naast de arbeidsmarkt heeft de nieuwe voorzitter ook prioriteiten die de vereniging zelf raken. “Allereerst onze regionale organisatie. In een aantal gebieden heeft MKB-Nederland een sterke positie, in andere regio's is dat minder het geval. Ook daar willen we een stevige infrastructuur opbouwen.” Bij de communicatie met de buitenwereld ligt er eveneens een belangrijke opdracht voor Vonhof. “De afgelopen jaren werd MKB-Nederland gezien als flets. Dat gaat veranderen. We claimen weer de positie die hoort bij de cruciale rol van het midden- en kleinbedrijf in onze economie. Ook als het gaat om maatschappelijke opgaven is de bijdrage van MKB-ondernemers substantieel. Zij staan midden in de samenleving. Hardwerkende mensen voor wie ondernemen lang niet altijd een vetpot is. Vaak moeten zij alle zeilen bijzetten om het bedrijf klaar te maken voor de toekomst. Denk aan het vinden en binden van voldoende medewerkers. Daarvoor verdient het MKB waardering.”

“WE CLAIMEN
WEER DE POSITIE
DIE HOORT BIJ DE
CRUCIALE ROL VAN
HET MIDDEN- EN
KLEINBEDRIJF IN
ONZE ECONOMIE”

HART OP DE TONG

In zijn rol als boegbeeld van MKB-Nederland wil Vonhof deze boodschap nadrukkelijk uitdragen. Als ondernemer spreekt hij daarbij uit ervaring. Ook zijn outgoing karakter is een pré. “Ik heb het hart op de tong en ben niet bang om te zeggen waar het op staat. Drijfveer daarbij is het grote belang van het midden- en kleinbedrijf. Samen met hun medewerkers bouwen ondernemers aan Nederland. Ze betalen belasting en maken mede mogelijk dat onze samenleving functioneert. Nu en in de toekomst. De veranderingen waarvoor wij staan – energietransitie, digitalisering, vergrijzing – zijn enorm. Om passende antwoorden te vinden voor deze uitdagingen zijn middelen nodig. Anders gezegd: er moet geld worden verdiend en dat gebeurt in bedrijven. Die moeten gefaciliteerd worden. Als de kosten omlaag gaan, ontstaat meer ruimte om te investeren in oplossingen voor de maatschappij van morgen. Deze samenhang wordt nog niet overal gezien en zal ik blijven benadrukken.”



De Romei -Zorg voor Gezond

DE HRV-METING: HERSTEL IS DE SLEUTEL TOT PRESTEREN

In de topsport is het vanzelfsprekend: na een grote inspanning (wedstrijd) zal het lichaam eerst moeten herstellen om vervolgens opnieuw tot een grote prestatie te kunnen komen. Elke topsporter zal bij de trainingsopbouw met name het herstelvermogen in de gaten moeten houden om blessures of uitval te voorkomen.

In de 'gewone' maatschappij is het niet anders: daar waar gepresteerd moet worden, zal er aandacht moeten worden besteed aan het inlassen van rustpauzes juist om daarna de prestatie te kunnen voortzetten. Waar dit niet of onvoldoende gebeurt, zal dit onherroepelijk tot een lagere opbrengst of tot uitval leiden.

Herstelpauzes kunnen vele manieren worden ingevuld variërend van een koffiepauze, een actieve middagspauze, een ononderbroken nachtelijke slaap, een vrij weekend, een heerlijke zomervakantie tot nemen van een sabbatical. Bij elkaar opgeteld zullen de herstelmomenten voldoende moeten zijn om te kunnen spreken van een goede arbeid-rust verhouding oftewel work-life-balance.

Het vinden van deze balans is natuurlijk primair de verantwoording van eenieder zelf. De vraag is wel hoe goed het individu in staat is deze balans voor zichzelf te monitoren, te bewaken en zonodig bij te stellen.

De HRV (Heart Rate Variability)-meting is een perfecte tool om naast het stressniveau ook het herstelvermogen van een individu in kaart te brengen. Hiermee kan niet alleen een objectieve analyse worden gemaakt van de persoonlijke work-life-balance maar ook aanbevelingen tot verbetering hiervan tot en met het kunnen monitoren van de veranderingen die hierdoor optreden.

Vraag van de directeur aan de HR-manager: wat als we investeren in de gezondheid van deze werknemer en hij gaat vervolgens weg?
Antwoord HR-manager: wat als we het niet doen en hij blijft?

www.romei.nl



EEN NIEUW JAAR, NIEUWE KANSSEN

Daar sta je dan. Weer een heel nieuw jaar voor de boeg met nieuwe uitdagingen, veel mogelijkheden en misschien nog enkele nachtmerries uit het oude jaar.

Je hebt best veel zin om de nieuwe zaken aan te pakken, maar die oude pijnpunten blijven je achtervolgen, beheersen je gedachten. Je komt eigenlijk niet aan die leuke nieuwe kansen toe.

Het helpt wanneer je eens rustig tegen iemand anders aan praat, iemand anders als klankbord gebruikt. Meestal levert dat nieuwe invalshoeken op waardoor je heel anders tegen die problemen aan kijkt.

Maar ja, wie? Wie kun je als klankbord en praatpaal benaderen? Je eigen medewerkers wil je er niet mee lastig vallen en je partner in privé ...? Nou ja, die ook maar niet. Maar wie dan wel!

Kijk eens om je heen in je netwerk. Daar zit vast wel iemand tussen waar je jouw vragen mee wilt delen en van wie jij de verwachting hebt dat het onderwerp in vol vertrouwen bewaard wordt.

En anders is er vast wel iemand beschikbaar die vaker met dit bijltje gehakt heeft, weet wat vertrouwelijkheid betekent en daar goed mee om kan gaan.

Een goed gesprek in vertrouwen gevoerd biedt nieuwe perspectieven!

Douwe Meetsma / Meetsma Advies

www.meetsma.nl
info@meetsma.nl
06 53 40 50 75

De MKB-ondernemer verlangt van zijn accountantskantoor dat het een brede expertise in huis heeft en dat zijn adviseur blijk geeft van een persoonlijke benadering. KroeseWevers heeft de omvang en deskundigheid om juist aan deze specifieke wensen te kunnen voldoen. Dankzij de multidisciplinaire dienstverlening ontzorgt het kantoor ondernemers met realtime managementinformatie en brede advisering van hoogwaardige kwaliteit. De adviseurs combineren daarbij een scherp analytisch vermogen met een grote mate van betrokkenheid.

DE THERMOMETER VOOR UW FINANCIËLE VITALITEIT

Tot 2008 maakte de vestiging in Doetinchem deel uit van Deloitte. In dat jaar vond een management buy out plaats en sloot het kantoor zich aan bij KroeseWevers. “Op ons kantoor werkten we met ongeveer zeventig mensen, maar we vonden dat we een zekere kritische massa nodig hadden om onze multidisciplinaire dienstverlening in stand te kunnen houden”, zegt directeur Jos Bongers. “KroeseWevers heeft in totaal ruim driehonderdvijftig medewerkers, verspreid over acht vestigingen in het noordoosten van het land. De integratie van ons kantoor in die organisatie verliep vlot en geruisloos. Dat is een van de redenen dat we nagenoeg al onze klanten en al ons personeel hebben kunnen behouden. Het verloop van onze medewerkers is zeer gering. We bieden onze mensen dan ook veel uitdaging in het werk en ruimschoots carrièremogelijkheden.”

NIEUW TOEGETREDEN PARTNER

Wie als prille twintiger in dienst treedt bij KroeseWevers heeft minimaal een hbo-opleiding achter de rug en is bereid nog een aantal jaren door te studeren. In 2000 was Maurice Schulte een van hen. Na zijn studie

bedrijfseconomie heeft hij de opleiding tot register-accountant aan de Universiteit Nyenrode succesvol afgerond. Tegenwoordig leidt hij samen met Robert van den Anker de auditafdeling en sinds 1 januari 2019 is de 41-jarige accountant benoemd tot partner. Als directeur audit is hij eindverantwoordelijk voor de controle van grotere MKB bedrijven, voornamelijk in de regio Oost-Nederland. Naast de controle bestaat zijn taak uit het adviseren van vele handels-, productie- en dienstverlenende bedrijven, en dit zowel op financieel als strategisch vlak.

Samen met de vier andere partners en tien leden van het managementteam leidt hij het dagelijks reilen en zeilen van het Doetinchemse kantoor. “We kunnen er niet omheen onze kennis te blijven verdiepen”, zegt Maurice Schulte. “Het wordt voor ons van de afdeling audit steeds belangrijker dat we bij onze klanten hele processen van A tot Z kunnen doorgronden. IT speelt daarin een vooraanstaande rol. Data-analyses zijn een steeds vaker gebruikt hulpmiddel. Dus hebben wij meerdere medewerkers die zich nu verder specialiseren tot IT-auditor.”

WERKGEVERSDesk & MANAGEMENTDASHBOARD

KroeseWevers biedt haar klanten een brede dienstverlening aan. Een van de onderdelen is de zogeheten Werkgeversdesk. "Die bestaat uit de traditionele salarisverwerking, maar omvat ook HR-ondersteuning en juridische advisering op het gebied van arbeidsrecht", zegt Bongers. "Het begrip 'one stop shopping' is hier geen loze kreet. Ondernemers willen niet graag voor elke vraag over de bedrijfsvoering een beroep moeten doen op w  er een andere dienstverlener." De MKB IT-adviseurs ondersteunen de cliënten bij het opzetten van een managementdashboard. "Op deze wijze, door optimaal gebruik te maken van digitalisering en automatisering, hebben onze adviseurs voortdurend de beschikking over de meest actuele cijfers van het bedrijf met de daarbij behorende KPI's. Hierdoor is het voor de ondernemer mogelijk om constant bij te sturen aan de hand van cijfers en analyses van het moment. Om die managementdashboard ook in de toekomst zo actueel mogelijk te houden, is het voor ons noodzaak om te blijven investeren in onze medewerkers en IT-toepassingen."

KENNISTEAMS

KroeseWevers 'ontcijfert', dat wil zeggen dat de feiten en de ontwikkelingen achter de cijfers worden onthuld en begrijpelijk gemaakt voor de ondernemer. Daartoe heeft het kantoor ook specialisten samengebracht in zogeheten kennisteams. Bijvoorbeeld de 'German Desk', waar Nederlandse en Duitse adviseurs samenwerken om de Nederlandse en Duitse ondernemer, die zaken wil doen in het nabije buitenland, wegwijs te maken en te ondersteunen. Dat doen ze op het gebied van wet- en regelgeving en op het gebied van fiscaliteit en sociale verzekeringen. Alles om van het internationaal ondernemen een succes te maken.



Directeur Audit Maurice Schulte

FINANCIËLE VITALITEIT

Ook voor verschillende sectoren/branches zijn er kennisteams. In het food/retail team heeft KroeseWevers specialisten die de wereld van de supermarkten en retail door en door kennen samengebracht. Door de specifieke branchekennis kan heel adequaat worden geadviseerd over het verbeteren van marges en het implementeren van kostenbesparingen. Daardoor kunnen resultaten worden verbeterd en het verschil worden gemaakt tussen een goed en een slecht jaar. In de food en retail zijn de marges scherp en is de concurrentie moordend. Hierdoor worden hoge eisen gesteld aan het ondernemerschap en dus ook aan de adviseur van de ondernemer.

"Het leidende beginsel is voor ons de financiële vitaliteit van de onderneming", zegt Schulte. "Het bedrijf moet gezond zijn en blijven. Daarom stoppen wij die thermometer heel geregeld onder de bedrijfsoksel. Maar dat heeft natuurlijk slechts zin als we ook in staat zijn de temperatuur nauwkeurig en juist te meten en af te lezen. Onze kwaliteit is dus van essentieel belang om de klant behulpzaam te zijn bij een gezonde bedrijfsvoering."

FISCAAL OPTIMALISEREN

Elke klant kan in elk stadium van de bedrijfsmatige levenscyclus bij KroeseWevers terecht. Starters zijn welkom maar ook ondernemers, die van plan zijn hun onderneming over te dragen, in verband met pensionering of om strategische redenen. "Onze



De **cloud** werkplek

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 organisatiebehoeften
- Gespecialiseerde 1e lijns ondersteuning
- Sterke focus op beveiliging, waardoor veiligheid voorop staat

Desk



Web



App



Corporate Finance medewerkers adviseren en begeleiden zowel kopers als verkopers van bedrijven en zijn ook actief op het gebied van financieringen en due diligence onderzoeken”, aldus Bongers. “We hebben ook zeer ruime ervaring in het begeleiden bij de opvolging binnen familiebedrijven, met de daarbij behorende fiscale advisering en het toepassen van de fiscale bedrijfsopvolgingsfaciliteiten. Bij innovatieve bedrijven benadrukken wij de mogelijkheden van toepassing van de innovatiebox waardoor fiscale voordelen worden gerealiseerd. Maar onze dienstverlening stopt niet bij de koop of verkoop van een bedrijf wanneer de handtekening eenmaal gezet is. We zijn ook ondersteunend bij de financiële en estate planning. We hebben een uitgebreide fiscale adviespraktijk in huis, die zich op zowel de vermogende particulier als de actieve ondernemer richt. Het fiscaal optimaliseren is voor deze fiscalisten dagelijkse kost.”

VANAF DE EERSTE OVERNAME

Door zijn expertise en omvang kan KroeseWevers meegroeien met ondernemingen. Door de multidisciplinaire dienstverlening is het kantoor in staat de ondernemer die van een startup een doorslaand succes maakt, te blijven begeleiden en proactief te adviseren. “Vele bedrijven zijn al jaren cliënt. Wij hebben ze

geadviseerd vanaf de start of vanaf het moment dat ze nog klein waren. Het blijft onze ambitie om ook bij de verdere groei onze cliënten van dienst te zijn, natuurlijk met mogelijk een wijziging op onderdelen van onze dienstverlening.”

INTERNATIONAAL NETWERK

En er zijn ook nauwelijks grenzen aan dat meegroeien, letterlijk of figuurlijk. KroeseWevers is lid van een uitgebreid internationaal netwerk van accountantskantoren, onder de naam Nexia. “We kennen veel collega’s van buitenlandse kantoren en we weten uit eigen ervaring dat de aangesloten kantoren voldoen aan het kwaliteitsniveau dat we van hen eisen”, zegt Schulte. “Bedrijven die over de grens zaken gaan doen, willen we internationaal dezelfde hoogwaardige dienstverlening kunnen bieden als nationaal. Met dit netwerk kunnen wij werkelijk wereldwijd die gewenste dienstverlening aanbieden. Dit geldt voor kleinere bedrijven maar zeker ook voor het groot MKB.

Al deze bedrijven zijn bij ons welkom, om klant te worden maar zeker ook om klant te blijven, tot in lengte van jaren.”

www.kroesewevers.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 E info@balmedia.com



Landgoed Zonheuvel



Culinair@theCastle

Exclusief dineren in de stijkamers van het Maarten Maartenshuis



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

OPROEP BEDRIJFSLEVEN AAN PROVINCIALE POLITIEK

GEEF ONDERNEMERS RUIMTE

Met het oog op de Provinciale Statenverkiezingen op 20 maart 2019 hebben VNO-NCW en MKB-Nederland in Gelderland een tienpuntenplan met standpunten over de voor het bedrijfsleven in de provincie belangrijkste onderwerpen aan de politieke partijen in Gelderland gestuurd. Een sterke regionale economie is de basis voor werkgelegenheid en welzijn. Geef ondernemers daarom ruimte.

TIEN PUNTEN VOOR EEN STERKE ECONOMIE IN GELDERLAND:

1. Maak sterker wat sterk is
2. Ontwikkel een realistisch, vraaggestuurd programma voor nieuwe bedrijventerreinen en kantoor- en winkellocaties
3. Ruimte voor startende en kleine MKB-bedrijven
4. Houd in aanbestedingsbeleid rekening met MKB
5. Faciliteer Veilig Ondernemen
6. Zet in op kapitaal van landelijk gebied
7. Regierol bij transitie retail
8. Aandacht voor problemen arbeidsmarkt
9. Investeer in infrastructuur die past bij de wereld van morgen
10. Ondersteun met financieel instrumentarium

MAAK STERKER WAT STERK IS

Inzetten op pijlers van werkgelegenheid en Bruto Regionaal Product, zoals Health, Agri & Food, Energy, CleanTech/EMT, HTSM/maakindustrie en logistiek. Ondersteun de samenwerking in de Achterhoek Board en intensiveer de provinciale inzet in samenwerkingsprogramma's: Smart Industry (BOOST), circulaire economie (CIRCLES), internationalisering (GO4Export), de vrijetijdseconomie (Gastvrij Gelderland) en de energietransitie (Gelders Energieakkoord en Achterhoek Onderneemt Duurzaam).

VRAAGGESTUURD PROGRAMMA

Ontwikkel een realistisch, vraaggestuurd programma voor nieuwe bedrijventerreinen en kantoor- en winkellocaties. Herprogrammeer werklocaties, waaronder nieuwe en bestaande terreinen. De beschikbaarheid van voldoende bedrijfslocaties (ook categorie 3 en 4) is een belangrijke vestigingsfactor.



21

RUIMTE VOOR STARTENDE EN KLEINE MKB-BEDRIJVEN

Blijvende ondersteuning voor een optimaal ondernemersklimaat is van cruciaal belang, vanwege de impact van MKB-bedrijven in de ontwikkeling van de Gelderse economie. Regelingen als *de Groeiversneller* en *Familiebedrijven* zijn voor ondernemers pragmatisch ingestoken. Communiceer de mogelijkheden van subsidies en ondersteuning.

AANBESTEDINGSBELEID

Houd in het aanbestedingsbeleid rekening met het MKB. Ontwikkel een eenduidig provinciaal inkoop- en aanbestedingsbeleid dat rekening houdt met de regionale MKB-bedrijven en ook de kosten voor bedrijven bij aanbestedingen reduceert.

FACILITEER VEILIG ONDERNEMEN

Faciliteer en coördineer initiatieven die er zijn om de toenemende (cyber)criminaliteit, ondermijning, diefstal, etc. waar ondernemers mee te maken hebben terug te dringen (Platform Veilig Ondernemen Oost-Nederland, Keurmerk Veilig Ondernemen Bedrijfsterreinen en Winkelgebieden).

Zie voor het volledige tienpuntenplan: www.vno-ncwmidden.nl/provinciale-statenverkiezingen-2019

Contactpersoon

Wilma Elbertsen
regiomanager VNO-NCW Achterhoek
elbertsen@vno-ncwmidden.nl

GRANT THORNTON ARNHEM:

RELEVANTE PARTNER VOOR DYNAMISCHE ONDERNEMERS

In de zomer van 2016 opende accountants- en advieskantoor Grant Thornton zijn eerste Nederlandse vestiging buiten de Randstad. De keuze voor hartje Arnhem werd op basis van gedegen vooronderzoek genomen. Dat er in de ondernemende regio van Oost-Gelderland duidelijk behoefte blijkt te bestaan aan dit multidisciplinaire fullservice accountants- en advieskantoor, wordt ook door de feiten ondersteund.

Een gesprek met Arjan van Oosten (Partner Tax), Denny ten Camp (Partner General Practice) en Niek Wormgoor (Manager Accountancy) maakt duidelijk hoezeer deze onderscheidende en groeiende dienstverlener bij de dynamische Arnhemse én Achterhoekse ondernemers hoort. "Wij adviseren naast de onderneming ook de ondernemer. We gaan proactief met hem op zoek naar kansen voor verbetering en groei om samen het positieve verschil te kunnen maken."

De keuze voor een Arnhemse vestiging is een heel bewuste, legt Arjan van Oosten uit. Begin januari 2014, toen hij nog Partner Belastingadviseur bij Bruggink & Van der Velden Advocaten Belastingadviseurs was, werd hij samen met Annemarie Jongerden, afkomstig van EY waar ze Executive Director Assurance was, door de Raad van Bestuur van Grant Thornton gevraagd om samen een nieuwe vestiging op te zetten. Van Oosten zag al direct dat die samenwerking prima zou werken. "Annemarie en ik zijn heel verschillend, maar tegelijk heel complementair." Ze stelden een doortimmerd businessplan op en lieten een gedegen marktonderzoek verrichten voordat uiteindelijk de Partners en de Raad van Commissarissen het groene licht gaven. Die voorbereidende route nam in totaal tweeënhalf jaar in beslag. Op 1 juli 2016 opende het nieuwe kantoor aan de Vossenstraat.

"Grant Thornton had dringend behoefte aan een eerste kantoor buiten de Randstad", zegt Van Oosten. "Enerzijds om dichterbij onze markt te zitten, ook de Duitse. We behoren in Duitsland tot de grotere kantoren; we hebben bijvoorbeeld in Düsseldorf een kantoor met liefst vierhonderd collega's. Anderzijds is dit een strategische locatie omdat de Big Four kantoren in accountancy- en adviesdiensten zich steeds meer centraliseren in de Randstad. Wat samenhangt met hun toenemende focus om grotere corporate onder-

nemingen en beursgenoteerde ondernemingen te bedienen. Wij hebben daarom besloten ons te richten op familie-ondernemingen (MKB) en mid-corporate ondernemingen in deze regio. Momenteel hebben we in Nederland 9 kantoren. We zijn gevestigd in 130 landen, waar we in totaal werken met ruim 50.000 professionals."

VOLOP KANSEN VOOR HIGH POTENTIALS

Ook de situering in de binnenstad is een goed doordachte keuze. "Om te beginnen onderscheiden wij ons graag, ook qua locatie. Veel accountants-advieskantoren zijn gevestigd op bedrijventerrein IJsseloord, aan de rand van de stad. Verder willen wij interessant zijn voor high potentials, zodat wij ook in een krappe arbeidsmarkt onze hoogwaardige dienstverlening kunnen blijven garanderen. Naast de prima doorgroeimogelijkheden die we hen kunnen bieden dankzij onze internationale omvang, hebben we daarom onderzocht bij onze jonge talenten waar - op welke werklocatie - zij zich lekker voelen. Dat bleek temidden van het stadsrumoer. Bovendien is ook de uitstekende bereikbaarheid met het OV een groot pluspunt. Vanaf station Arnhem CS is het nog maar een paar honderd meter lopen naar ons kantoor."

"JONGE TALENTEN VOELEN ZICH LEKKER TEMIDDEN VAN HET STADSRUMOER"

Grant Thornton Arnhem maakt sinds zijn bestaan een snelle groei door. Bestond het team in de zomer van 2016 nog uit Arjan, Annemarie en Bert Rustenhoven, inmiddels is de personele bezetting met bijna dertig man, vrijwel vertienvoudigd. Onlangs is dan ook besloten naar een groter kantoor in de Arnhemse binnenstad te





verhuizen. Met Denny ten Camp en Niek Wormgoor kwamen twee gloednieuwe maar tegelijkertijd zeer ervaren krachten aan boord. Denny kwam over van het Doetinchemse accountantskantoor ETL-Dales, waar hij ook al partner was. Sinds eind vorig jaar versterkt hij Grant Thornton om als partner general practice de MKB adviespraktijk uit te bouwen. Wormgoor was al achttien jaar de vaste collega van Ten Camp. Diens oversteek naar Grant Thornton werkte aanstekelijk, vertelt hij. "Net als Denny was ook ik toe aan een nieuwe uitdaging en ik was er dus snel uit." Wormgoor adviseert als manager accountancy diverse klanten, waaronder voornamelijk familiebedrijven en DGA's uit Arnhem en de Achterhoek.

GOED NIEUWS VOOR REGIONAAL MKB EN MID-CORPORATE

Een van de krachten van Grant Thornton is de koppeling van diepgaande kennis en brede expertise met persoonlijk contact. Voor ondernemers in en om Arnhem en in de Achterhoek is dat goed nieuws. Ten Camp: "Het klopt dat onze korte, persoonlijke lijntjes en sterke betrokkenheid bij het ondernemerschap van onze klant speerpunten vormen. Als het gaat om het advies aan de DGA, dus aan de ondernemer, dan helpt mijn uitgebreide ervaring als accountant én medeondernemer mij om zowel zakelijk als privé een sparringpartner te zijn. We gaan proactief met hem op zoek naar kansen voor verbetering en groei om samen het positieve verschil te kunnen maken. Ik zie dat in de praktijk van deze sector nog wel eens anders. Men adviseert dan wel de onderneming, maar niet de ondernemer. Terwijl juist dat laatste zo belangrijk is." Zodoende versterkt Grant Thornton Arnhem zich aanmerkelijk, want door de komst van beide heren biedt het niet alleen fiscale- en accountancy-technische diensten aan, maar kunnen ondernemers ook terecht voor integraal en strategisch advies. Daarbij vindt Ten Camp het essentieel om als

Arjan van Oosten





Niek Wormgoor

dienstverlener laagdrempelig te zijn. “Klanten moeten zich altijd vrij voelen om te bellen wanneer ze met een vraag zitten. We helpen ze graag.”

“WAT BIJ UITSTEK BIJ ONS PAST, ZIJN ONDERNEMINGEN DIE IN BEWEGING ZIJN”

Kijken Van Oosten en Ten Camp naar de ondernemers die kunnen profiteren van de regionale aanwezigheid van Grant Thornton, dan is daarbij het omzetprofiel niet van primair belang. “Wij richten ons met onze accountancydiensten en met ons fiscaal-juridische en bedrijfsstrategische advies op het grotere MKB en op mid-corporate bedrijven. Wij zijn veel geïnteresseerder in het type ondernemer dan in hun jaaromzet. Wat bij uitstek bij ons past, zijn ondernemingen die in beweging zijn. Bedrijven die wij kunnen helpen groeien, door hen bijvoorbeeld te helpen met hun volgende stap in hun financiering. Dan kun je denken aan startups of scale ups maar ook aan andere typen bedrijven, zolang het maar om dynamische ondernemingen gaat.” Behalve zeer brede expertise, die zich bijvoorbeeld ook uitstrekt tot financierings- en governance vraagstukken, laten Van Oosten en Ten Camp bovendien hun uitgebreide netwerken aan hun klanten ten goede komen. Ten Camp: “Wij kunnen veel, maar niet alles. Doordat we grote netwerken hebben en continu investeren in het uitbreiden daarvan, zit er altijd wel een specialist tussen die onze klant met een heel specifieke vraag kan helpen. In zo'n geval betrek ik die specialist erbij zodat die onze klant weer vooruit kan helpen.”

EEN TRUSTED ADVISOR MET TOEGEVOEGDE WAARDE: OOK OVER DE GRENS

Doorverwijzen of outsourcen is dus ook een ingrediënt van de service, zolang de klant daar beter van wordt. Die outsourcing kan ook naar een volle

“ONZE NAAM ROEPT MISSCHIEEN ASSOCIATIES OP MET GROTE BUITENLANDSE BEDRIJVEN OP DE AMSTERDAMSE ZUIDAS, MAAR WIJ ZIJN EEN OER-HOLLANDS BEDRIJF”

dochter plaatsvinden, vertelt Wormgoor. “Incompanion is een specialist en een volle dochter van ons. Door onze samenwerking met In Companion kunnen wij heel lean and mean geautomatiseerde boekhoudingen laten doen, jaarrekeningen laten fabriceren en online dashboards laten verzorgen. In die samenwerking hebben wij vervolgens de ruimte om ons, gebaseerd op de door Incompanion geleverde data, op de advisering aan ondernemers te richten. Met die samenwerking zijn wij voorlopers in onze aanbiedersmarkt.”

“Wij geloven überhaupt heel erg in verbinden en dat kan ook grensoverschrijdend gebeuren”, zegt Van Oosten. “Zo voeren we vanuit Arnhem de German-Dutch Desk. Bedrijven die vanuit Nederland naar Duitsland of vanuit Duitsland naar Nederland willen verhuizen of uitbreiden, kunnen wij met onze internationale ervaring uitstekend bedienen. Zo hielpen we onlangs nog een bedrijf in Wiesbaden dat een grote vestiging in Eibergen opende. Wij zitten niet alleen dicht op maar ook in de Duitse markt en kennen de cultuur zodoende heel goed. Grant Thornton is overigens actief in 130 landen dus ook voor bedrijven die internationaal opereren hebben wij toegevoegde waarde.”

Ten Camp wil tot slot nog iets kwijt over de perceptie van Grant Thornton. “De Amerikaans of Engels klinkende naam roept dan misschien associaties op met grote buitenlandse bedrijven op de Amsterdamse Zuidas, maar dat is geheel onterecht. De vestigingen van Grant Thornton in Nederland zijn oer-Hollandse accountantskantoren met van oudsher een sterke positie in het Nederlandse bedrijfsleven.” Een organisatie die dicht bij de klanten staat en bovendien ‘value for money’ biedt, besluit hij. “Wij zijn geen prijsvechter, wat onverlet laat dat wij door onze dochter Incompanion onze boekhoudkundige werkzaamheden heel lean and mean kunnen inregelen. Maar wij zorgen er in al onze service voor dat we onze klanten met veel plezier toegevoegde waarde leveren en vooruithelpen.”

www.granthornton.nl

Denny ten Camp



cms schoonmaak

Voor CMS Schoonmaak is meedenken de normaalste zaak van de wereld.

Als schoonmaakbedrijf dragen wij verantwoordelijkheid voor onze klanten, maar ook voor uw gasten.

Wilt u weten hoe wij meedenken en uw gasten niet onaangenaam verrast worden?

Bel ons op 026 - 362 85 58 of bezoek onze nieuwe website: www.cms-schoonmaak.nl



www.cms-schoonmaak.nl



NEE TEGEN HOGERE BTW

Ondernemers krijgen wéér een lastenverzwaringen voor hun kiezen. Het kabinet deelt belastingvoordelen uit aan buitenlandse aandeelhouders en multinationals, maar laat het MKB de rekening betalen. Dit komt onder andere door de verhoging van de BTW. Het is voor ondernemers vaak niet mogelijk om deze kosten door te berekenen, waardoor ze het zelf moeten betalen.

Een grote winkelketen berekent de hogere BTW-kosten met één druk op de knop door. Dat is voor een MKB-ondernemer lastiger. Het ineens verhogen van de prijzen met drie procent zal klanten kosten. Dat was het geval bij eerdere BTW-verhogingen en dat zal nu niet anders zijn.

Voor de kleine ondernemer is het vaak administratief een veel te grote klus om voor elk product de nieuwe prijs te berekenen. Een groot deel van de ondernemers heeft geen geautomatiseerd systeem. Hij of zij zal met een pen en rekenmachine in de hand voor elk product een nieuw prijskaartje moeten plakken.

Ondernemers in de grensstreken ervaren zelfs nog meer negatieve gevolgen van een BTW-verhoging. Voor hen betekent een BTW-verhoging dat de klant gewoon de grens oversteekt. Het product is aan de andere kant van de grens immers plotsklaps meerdere procenten goedkoper geworden. Voor een consument is de keuze dan al snel gemaakt.

Ondernemers moeten nu kiezen: de kosten doorberekenen en klanten verliezen óf deze zelf ophoesten. Terwijl heel Nederland lastenverlagingen krijgt, mag het MKB hiervoor betalen. Dit is oneerlijk en slecht voor de Nederlandse economie.

Het kabinet zou moeten investeren in het MKB, in plaats van de buitenlandse aandeelhouders en multinationals van cadeautjes voorzien. Dit is niet alleen eerlijker omdat het MKB al de kosten van de crisis heeft betaald, het is ook beter voor de Nederlandse economie.

Het MKB is de banenmotor van de Nederlandse economie. Elke euro lastenverlaging voor de ondernemer vloeit direct terug de Nederlandse economie in. Elke euro lastenverlaging voor multinationals verdwijnt in de zakken van buitenlandse aandeelhouders. ONL wil een belastingstelsel dat overzichtelijk, begrijpelijk en eerlijk is. De ondernemer verdient nu een merkbare fiscale lastenverlaging. Om dit te bereiken, hebben wij jullie steun hard nodig. Help mee en zeg nee tegen de verhoging van de BTW.

Hans Biesheuvel groeide op in een ondernemersgezin. Eind jaren '80 koos hij eveneens voor het ondernemerschap en startte zijn eigen technische groothandel. Dit werd later met de door zijn overgrootvader opgerichte onderneming, de Biesheuvel Groep. In 2000 verkocht Hans de groep om vervolgens directeur-eigenaar van PGZ international te worden. In 2011 volgde het voorzitterschap van MKB-Nederland, waar hij in 2013 zijn functie neerlegde. Als mede-oprichter van ONL voor Ondernemers zet Hans zich nu dagelijks in voor de belangen van ondernemers.



SPECIAL SOCIAAL ONDERNEMEN

LIJSTENMAKERIJ MARTIN



NOG MEER BESCHUTTE WERKPLEKKEN BIJ BEDRIJF IN NEEDE

LIJSTENMAKERIJ MARTIN SLAAT EEN NIEUWE WEG IN

Lijstenmakerij Martin in Neede staat aan de vooravond van een nieuw avontuur. De bevolgen sociaal ondernemer Martin Morsink heeft nu 35 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Straks is er ruimte voor 80 werkplekken. Gerbert Wegdam wordt zijn compagnon bij een nieuwe BV in oprichting.

Vorig jaar rond deze tijd deed Martin Morsink in deze uitgave uit de doeken hoe hij zijn lijstenmakerij runt en wat het belang is van een beschermde werkplek. En Morsink biedt zulke plekken waar kwetsbare werknemers zich veilig voelen en vertrouwen krijgen van hun leidinggevers en collega's. In 2010 nam hij het bedrijf over van zijn toenmalige werkgever en al snel besloot Morsink het sociale gedeelte van de onderneming groot te maken. Sociaal ondernemers stellen de maatschappelijke missie van hun bedrijf voorop en dat is bij Morsink zeker ook het geval. In 2018 heeft hij niet stilgezeten en zijn op vele vlakken grote stappen gezet. Samen met Gerbert Wegdam legt hij tegenover Oost-Gelderland Business uit welke groeiplannen er in het verschiet liggen, hoe de twee nieuwe compagnons elkaar aanvullen en dat zijn bedrijf een BV wordt. Morsink benadrukt dat het niet alléén om sociaal ondernemen gaat, maar dat hij ook gewoon een commercieel bedrijf

runt, waar hard gewerkt wordt om de klanten goed en tijdig te kunnen bedienen.

MEER BEGELEIDING

Samen met zorginstelling Zozijn en de gemeente Berkelland heeft Morsink zich de afgelopen jaren sterk gemaakt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hij biedt zowel plekken voor dagbesteding, stages, werkervaringsplaatsen als reïntegratie-trajecten. De vijf deelnemende gemeenten (Berkelland, Oost Gelre, Winterswijk, Aalten en Haaksbergen) besloten in 2016 de sociale werkvoorziening Hameland op te heffen. Als gevolg daarvan werd deze organisatie in fasen geheel ontmanteld.

Gemeente Berkelland was daardoor op zoek naar andere en nieuwe mogelijkheden om voor inwoners met beper-



kingen dichtbij huis een werkplek te organiseren. En kwam zo in contact met Lijstenmakerij Martin. Het zogeheten beschutte werk in Neede is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Bij Morsink krijgen ze meer begeleiding dan van een reguliere werkgever is te verwachten.

MEER WERKZAAMHEDEN

Het aantal mensen, voornamelijk jongvolwassenen, dat er werkzaam is zal naar verwachting verder groeien. Het Duitse bedrijf HSL Verpackungen, waar Morsink's compagnon Gerbert Wegdam in dienst is, heeft namelijk besloten te participeren. En dat leidt tot een flinke toename van werk en dus zijn er arbeidskrachten nodig. Needenaar Wegdam kende de lijstenmakerij, vond het een mooi bedrijf en stapte naar zijn directeur die enthousiast raakte. Het leidt er toe dat een BV van de grond komt die veel meer werkzaamheden naar zich toetrekt. Door de samenwerking met HSL komt het vervaardigen van cadeau/verzendingverpakkingen van karton erbij én wordt een productie-afdeling opgezet voor het maken van bio-afbreekbare folies. Ook wordt een kartonnagelijijn opgezet. De samenwerking wordt straks goed zichtbaar in een compleet vernieuwde productiehal die wordt gerealiseerd, met een oppervlakte van 1.800 vierkante meter in plaats van de 1.100 vierkante meter nu.

Het bedrijf, waarvan de nieuwe naam nog niet bekend is, telt straks 80 werkplekken vertelt het duo enthousiast, terwijl ze de architectonische tekeningen laten zien. De nieuwe tak van het bedrijf zal naar verwachting 50 procent van de omzet genereren en de andere 50 procent komt uit het vervaardigen van een breed assortiment aan wissellijsten, het leveren van diverse glassoorten om kunstwerken de juiste

“DE PRAKTIJK LEERT DAT DE MENSEN VAAK MEER KUNNEN DAN IN EERSTE INSTANTIE LIJKT”

bescherming en helderheid te geven en het maken van ophangsystemen, evenals schildersdoeken van katoen en linnen. De lijsten die bij Lijstenmakerij Martin in Neede worden gemaakt, gaan door heel Europa.

STRUCTUUR

Met de komst van Wegdam, die jarenlange ervaring heeft in het bedrijfsleven, komt er ook wat meer structuur in het groeiende bedrijf en zal in sommige situaties iets meer gevraagd worden van de werknemers. Ieder mens heeft zijn eigen talenten. Werken met deze doelgroep moet niet alleen inhouden dat hen de hele dag gevraagd wordt of ze goed in hun vel zitten. Wanneer ze op een goede manier gestimuleerd worden, zijn ze aan het eind van de dag nog trotser en meer voldaan en daarmee help je ze dus ook.”

VIERJAARGETIJDENPLAN

Martin Morsink beaamt de zienswijze van Wegdam, maar geeft toe dat dat voor hemzelf niet de eerste natuur is. “Daarom vullen Gerbert en ik elkaar goed aan. Ik kom van oorsprong uit het sociale werkveld en heb de opleiding tot groepsleider afgerond. Onze verschillende achtergronden komen hier op de werkvloer samen en we leren van elkaar.” Morsink heeft de afgelopen jaren ontdekt dat iedere werknemer en werknemster, zonder uitzondering, zijn of haar eigen talent heeft en dat dat wat later naar de oppervlakte komt dan bij een ander. “Eerst laten we de mensen hier wennen aan het werken met collega's, na een paar maanden leren we ze een product heel erg goed

29





maken waardoor ze zelfvertrouwen krijgen en de praktijk leert dat ze daarna zelf gaan vragen of ze andere producten mogen maken. In een jaar tijd maken ze vier grote stappen, net zoals de seizoenen van het jaar. We noemen dit het vierjaargetijdenplan.”

Het opheffen van sociale werkvoorziening Hameland per 1 januari 2018 heeft flinke consequenties gehad voor Morsink in 2018. Van de gemeenten die binnen Hameland participeerden, zijn Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk overgebleven en verder gegaan in Werkbaan Oost. “Vanuit de overheid wordt de steun gewoon minder en wij willen niet dat mensen die tot de doelgroep behoren nu tussen wal en schip raken. Hen moet een beschutte werkplek geboden kunnen worden”, zegt Morsink. Hij heeft recht van spreken want de pilot die hij met de gemeente Berkelland en zorginstelling Zozijn is aangegaan, werpt zijn vruchten af. De gemeente en Morsink vinden zelfs dat vergelijkbare bedrijfjes zich ook in andere kernen zouden moeten vestigen. Ervaringen en cijfers laten zien dat het realiseren van lokale werkplekken de werknemerstevredenheid enorm verhoogt.

PLANNING

Het belang is daarmee voor Wegdam en Morsink duidelijk aangetoond. Needenaar Gerbert Wegdam liep in aanloop naar de nieuwe BV al ruim een jaar mee met Martin Morsink. Dagelijks beginnen ze met zijn tweeën de werkdag al om 6 uur. “Eerst even een kwartier met een bak koffie gezellig kletsen over van alles en nog wat en dan de planning voor de dag maken”, legt Morsink uit. “Daarbij moeten we heel flexibel zijn. We weten van tevoren nooit precies hoeveel mensen er die dag zijn en soms zie je bij binnenkomst gelijk dat iemand minder in zijn vel zit en ook minder productief zal zijn die dag. We houden daar

PLATFORM DAADKRACHT-OOST

De mogelijkheden om beschutte werkplekken in stand te houden wordt versterkt door het platform dat onder de naam Daadkracht-Oost van start is gegaan binnen Oost-Nederland. Samen met Lijstenmakerij Martin, Joachim Geerdink en onder meer de papierverwerkende fabriek PMS uit Hengelo Gelderland en het verpakkingsbedrijf Hupackso uit Doetinchem is een netwerk van sociaal ondernemers ontstaan dat produceert met de kwetsbare doelgroep, maar ook reguliere commerciële ambities heeft. Voordeel voor Morsink en Wegdam is dat ze met hun bedrijf onderdeel vormen van een totaalplaatje waarbij wordt ingepakt, verpakt en geassembleerd.

Meer weten? Bel Joachim Geerdink 0613722228

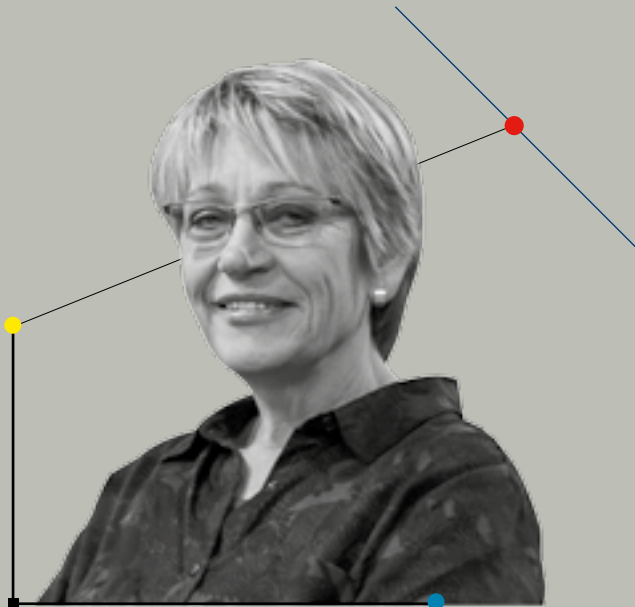
dan rekening mee. Als het nodig is, gaat een van ons in de kantine dan eerst met die persoon rustig een bak koffie drinken zodat hij of zij het verhaal kwijt kan.”

Wegdam en Morsink werken zelf ook mee in de productie. “We willen geen bedrijf worden met managementlagen. De BV wordt een platte organisatie, waarbij gewoon geld verdiend moet worden en waar de mensen in ieder geval verzekerd zijn van een beschutte werkplek.” Werknemer Nico is zo’n medewerker die het erg goed naar zijn zin heeft in Neede. “Ik woon hier, dus het werk is fijn dichtbij”, laat hij weten. “Voor mij is het werken hier een uitkomst. Sinds twee jaar ben ik verantwoordelijk voor het magazijn en ik ben veel op de weg voor het transport van onze producten.”

Het werken bij – nu nog – Lijstenmakerij Martin wil niet altijd zeggen dat dit het eindstation is. In veel gevallen worden mensen ‘werkfit’ gemaakt zodat ze op termijn bij een ander bedrijf volwaardig kunnen functioneren. “Nu we hier een aantal nieuwe werkzaamheden erbij krijgen en gaan doorgroeien is het ook goed mogelijk dat wijzelf mensen straks een contract aanbieden”, verwacht Gerben Wegdam. Wellicht geldt dat ook voor de 11-jarige zoon van Morsink, die autisme heeft en waardoor hij nog extra gemotiveerd is geraakt om zich in te zetten voor deze doelgroep. “Je wilt dat de jongeren straks een goede toekomst hebben waarbij een werkgever ruimte en rust geeft.”

www.lijstenmakerijmartin.nl





IN SPELEN OP DE ARBEIDSMARKT

at.groep Personeel richt zich op ondernemers met personeel. "Wij zijn er om die ondernemers te ontzorgen op gebied van re-integratie, outplacement en arbeidsdeskundig advies. Duurzame inzetbaarheid is ons doel", aldus Ans Wolters, regiomanager bij at.groep Personeel.

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging: flexibilisering, nieuwe ontwikkelingen en veranderingen vragen aanpassingsvermogen van werkgevers en werknemers. Dit vraagt vanuit de werkgever aandacht voor de belastbaarheid per medewerker en van de werknemer inzet voor groei of continuïteit van het bedrijf. Deze balans is van grote waarde maar is moeilijk in kaart te brengen. Het vraagt betrokkenheid van beide partijen.

at.groep Personeel kan een bijdrage leveren tijdens dit gehele proces. Door inzet van een coach wordt aandacht besteed aan verbeterings-trajecten en jobcoaching, maar ook kan de werkgever ondersteuning krijgen bij HR-vraagstukken. Dit alles met als doel een medewerker duurzaam inzetbaar te houden.

Bij langdurig verzuim is at.groep Personeel een gecertificeerd bureau voor optimale ondersteuning tijdens het re-integratieproces zoals arbeidsdeskundige onderzoeken en re-integratie spoor 2. Middels inzet van re-integratiecoaches met een groot netwerk en kennis van de Wet Sociale Zekerheid wordt de werkgever ontlast in het nastreven van de Wet Verbetering Poortwachter en kan de werknemer rekenen op optimale ondersteuning in het re-integratieproces.

Ook is at.groep Personeel inzetbaar middels een Mediator, mocht de verstandhouding tussen werkgever en werknemer verstoord zijn. Dit beïnvloedt de productiviteit en het werkplezier van zowel de betrokkenen als hun omgeving. Middels mediation wordt er gekeken naar een oplossing.

at.groep Personeel werkt mee aan duurzame inzetbaarheid. Dit kan zowel voor behoud van werk bij de huidige werkgever als uitstroom richting een nieuwe uitdaging, al dan niet voortkomend uit een re-integratietraject.

**Meer weten? Belt u met onze vestiging in Doetinchem:
0541-537046.**

**Ans Wolters, regiomanager
www.at-groep.nl**



Fotografie Monique Banning

ZELF DE REGIE PAKKEN VOOR WERKGELUK!

Mijn eerste column, dat zette me toch wel even aan het denken. Want als je wordt gevraagd een stuk over jezelf te schrijven, waar begin je dan mee? Ik wil toch graag bij vijf jaar geleden starten. Toen heb ik besloten om als zelfstandige loopbaancoach te gaan beginnen. Ik besepte dat ik verantwoordelijk ben voor mijn eigen werkgeluk en dat wanneer ik niet zelf de regie zou pakken, de situatie zou blijven zoals het was. Het was mijn wens om meer aandacht te kunnen geven aan mensen waar ik mee werk en om meer maatwerk te kunnen leveren. Inmiddels kan ik na vijf jaar als zelfstandige zeggen dat ik geen betere keuze had kunnen maken!

Met SJ Coaching & Recruitment houd ik mij bezig met loopbaanvraagstukken en -begeleiding alsmede werving en selectie. Dit doe ik voor zowel particulieren als bedrijven. Juist de combinatie daarvan vind ik erg leuk en zorgt voor een mooie afwisseling. Plezier in het werk is voor mij heel belangrijk en daar wil ik ook heel graag anderen mee helpen. Ik probeer mensen te laten inzien dat het niet nodig is om met buikpijn naar het werk te gaan en dat ze net als ik een keuze hebben. Vaak hebben mensen daar een zetje voor nodig en daar help ik ze graag bij. Ziek worden van je werk is allesbehalve de bedoeling. Voor mij is het nog steeds heel bijzonder om te zien dat mensen stralen omdat ze eindelijk een keuze hebben durven én willen maken. Dat noem ik nou werkgeluk.

**Simone Jansen
www.coachenrecruiter.nl**

BOB HUTTEN ZET SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP IN TEGEN VOEDSELVERSPIJLING

“WE HANTEREN EEN VERKEERDE BENADERING VAN MENS EN MILIEU”

Elk jaar gooien we per huishouden 40 kilo aan eten in de prullenbak zonder dat we dit überhaupt hebben gebruikt of bereid. En dit zijn alleen nog maar de huishoudens! Bob Hutten, eigenaar van het gelijknamige cateringbedrijf in Veghel, richtte in 2015 de Verspillingsfabriek op, om iets concreets te doen tegen hetgeen dat in zijn optiek een uitwas is van een verkeerde benadering van mens en milieu.

“Heb jij wel eens een hele lekkere tomaat besteld in een restaurant?”, vraagt Hutten ons. “Dat doet niemand”, antwoordt hij zelf al snel. “Toch kopen koks tomaten in van de beste kwaliteit. Terwijl ze prima kunnen werken met tomaten die er niet zo mooi uitzien. Een klein voorbeeld van verkeerd gebruik van voedsel. We hechten te weinig waarde aan voedsel. Het is veel te goedkoop. Daarom gooien we wereldwijd per jaar vijf miljard euro aan voedsel weg terwijl daar niets aan mankeert. Ondertussen putten we de aarde uit en werken we toe naar een onhoudbare situatie. En dat terwijl er nog steeds miljoenen mensen te weinig eten hebben. Een op de negen mensen hebben onvoldoende eten om een gezond en actief leven te leiden.”

RENDABEL

Hutten wilde aan de slag met de restproducten. Het kostte echter veel moeite om dit initiatief te vertalen naar een rendabel bedrijf. “Ik stond al vanaf het begin met 2-0 achter”, vertelt hij. “Ik had van tevoren niet gedacht dat het zo ingewikkeld zou zijn om deze fabriek

te laten draaien. Net als veel andere voedselproducten was ik te veel gericht op het aanbod van producten. Dat was er genoeg. Ik werd in het begin overspoeld door telefoontjes van mensen die restproducten konden aanbieden. Maar ik kwam er snel achter dat er een markt moet zijn. Welke supermarkt of welk verzorgingshuis wil mijn producten afnemen? Welke logistieke dienstverlener neemt mijn producten mee in zijn assortiment? Bovendien moet je voldoen aan kwaliteitseisen en moet het product ook nog lekker zijn. Volgend jaar verwacht ik quitte te draaien.”

SOEPEN

In de productiekeuken van de Verspillingsfabriek vormen geredde grondstoffen de basis voor de producten die er worden bereid. Het koken gebeurt volgens speciale vastgestelde recepturen zonder dat daar conserveermiddelen en kunstmatige e-nummers aan toe worden gevoegd. Deze recepturen worden ontwikkeld en geproefd in het speciale proeflokaal, net als de ontwikkelde eindproducten. Zo wordt er van meer dan 400.000 kilo snippers rundvlees, zo'n 10.000 kilo



iets te kleine uien, duizenden kopjes en kontjes van tomaten en broccoli stronken bijvoorbeeld passata gemaakt dat als basis kan dienen voor pastasaus en tomatensoep.

Inmiddels bestaat het assortiment van De Verspillingsfabriek uit soepen, sauzen en spreads in verpakkingen van 570ml, 1, 2 en 3 liter, maar ook kant-en-klare gerechten zoals goulashsoep, Aziatisch stoofvlees, tomatensoep, champignon- en paprikasoen, boeuf bourguignon. De producten worden afgenomen door de retail- en foodservice markt en zorginstellingen. Alle producten voldoen aan strenge eisen aangaande de houdbaarheid, hygiëne en voedselveiligheid.

SAMENWERKERS

Een andere factor die het renderen van de fabriek tot een uitdaging maakte, is het feit dat Hutten graag wilde werken met mensen die meer aandacht vragen dan normaal. Inmiddels zijn bijna 10 procent van de 2.000 medewerkers van het bedrijf mensen met een beperking. Om dit te realiseren werkt het bedrijf samen met START Foundation en sw-bedrijven zoals WSD-Groep. Met deze werkwijze en visie heeft de Verspillingsfabriek de hoogste trede op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) behaald. Hutten spreekt bewust van samenwerkers, en niet van personeelsleden. "Ik vind het normaal dat een bedrijf ruimte biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt."

Om al zijn samenwerkers goed te laten gedijen in de Verspillingsfabriek, introduceerde hij binnen zijn bedrijf het zogenoemde vitaliteits ideaal positie plan. "Onze samenwerkers hebben twee keer per jaar met hun leidinggevende een

VERSPILLING IN NEDERLAND

Volgens cijfers van stichting Milieu Centraal verdwijnt elk jaar 13 procent van het eten in de prullenbak zonder dat we dit überhaupt hebben gebruikt of bereid. Dat komt neer op 40 kilo per jaar per huishouden. In heel Nederland verspillen we 700 miljoen kilo voedsel per jaar. Daarbij komt nog een geschatte hoeveelheid van 57 liter aan vloeistoffen zoals koffie, thee en frisdrank per persoon per jaar bij dat door de gootsteen wordt gespoeld. En dit zijn alleen nog maar de huishoudens!

Afgezien van het verspilde voedsel zelf gaan met het weggoien van etenswaren ook energie en grondstoffen verloren die nodig zijn geweest om het voedsel te telen, vervoeren, koelen en eventueel te bewerken en verpakken. Er wordt dan ook geschat dat voedselverspilling in huishoudens en restaurants samen verantwoordelijk is voor ongeveer 3,5 procent van de totale jaarlijkse uitstoot van broeikasgassen van de gemiddelde consument.

Bron: Milieu Centraal

diepgaand gesprek over geluk, competentie-ontwikkeling en over hoe ze van betekenis kunnen zijn voor Hutten en andere samenwerkers." Dit gesprek wordt gevoerd op basis van een geluksschilderij dat alle medewerkers voor zichzelf maken. "Mijn ultieme doel is mensen de ruimte te geven hun talenten te ontwikkelen en te ontplooiën. Dat betekent dat mensen betekenis voor zichzelf ontwikkelen maar ook van betekenis zijn voor een ander. Vandaar de bewuste keuze voor de benoeming samenwerker", aldus Hutten. Hij toont ons een foto van twee samenwerkers die nu als kok werken in zijn bedrijf. "Hier word ik gelukkig van." Ook zijn eigen geluksschilderij passeert de revue. "Tekenen kan ik niet; maar ik heb wel mijn idealen vertaald in een plaatje; dat is een hele kunst kan ik je vertellen."

VALIDE BUSINESSCASE

Ondanks de forse investeringen die initiatieven als de Verspillingsfabriek vergen, rendeert Hutten goed. Met klinkende cijfers staft Hutten dat maatschappelijk verantwoord ondernemen wel degelijk een valide businesscase oplevert. Het bedrijf groeide de afgelopen vijf jaren met zo'n 11 procent in een cateringmarkt die door de crisis met 16 procent kromp. Hutten - met een jaaromzet van circa 80 miljoen euro en ruim 180 bedrijfsrestaurants als klant - bezet nu de vijfde positie in de top tien van grootste cateringbedrijven in Nederland. "Ik heb de idealen die ik heb vastgelegd in mijn geluksschilderij waar kunnen maken. Daar ben ik heel trots op", aldus Hutten.

www.deverspillingsfabriek.nl

33





DIVERSITEIT SLECHT VERANKERD IN NEDERLANDSE WERKCULTUUR

Onderzoek van PageGroup Nederland (Michael Page, Page Personnel en Page Executive) onder 151 Nederlandse bedrijven toont aan dat bijna iedereen het belang van diversiteit op de werkvloer inziet, maar dat het nog lang niet altijd verankerd zit in de bedrijfscultuur. En dat is een gemiste kans, volgens de recruiter, omdat bedrijven hiermee aantoonbare voordelen laten liggen. "Diversiteit is meer dan alleen een ethische keuze," zegt Joost Fortuin, Managing Director van PageGroup Nederland. "In een arbeidsmarkt waar talent schaars is en in een wereld die globaliseert, zorgt diversiteit binnen het bedrijf ook voor belangrijk strategisch voordeel."

Hoewel meer dan 92 procent van de bedrijven vindt dat diversiteitsmanagement belangrijk is voor het internationale succes van de onderneming, is het aantal bedrijven waarbij het diversiteitsbeleid ook echt verankerd is in de cultuur met 44% nog altijd in de minderheid, zo blijkt uit het onderzoek. "Diversiteit is meer dan het aannemen van mensen met verschillende kleuren en meningen," stelt Fortuin. "Dan begint het eigenlijk pas. In Nederland hebben we de neiging om te denken: we zijn er al. Als we al diversiteit doorvoeren in onze werving, dan verzuimen we vaak om er ook daadwerkelijk een agendapunt van te maken. Zijn er bijvoorbeeld kolfkamers voor vrouwen die terugkeren na zwangerschap? Of gebedsruimtes voor mensen van verschillende geloven? En hoe zorg je dat er meer vrouwen in managementposities komen? Het is niet voor niets dat onze minister stelde dat ze een quotum wilde gaan instellen voor vrouwen in leidinggevende posities en in directies van beursgenoteerde ondernemingen. Dat doet vermoeden dat we daar nog niet heel goed mee bezig zijn." Wel vormt diversiteitsmanagement bij de meeste bedrijven in Nederland (62,3%) een vast onderdeel van het beleid. Daarbij is er een significant verschil tussen bedrijven met minder dan 500 werknemers en grotere bedrijven. Waar bijna driekwart (72%) van de grote bedrijven in Nederland een diversiteitsbeleid voert, is dat percentage bij kleinere bedrijven iets meer dan 56%.

Het grootste deel van de geënquêteerden (92,4%) beschouwt een goed diversiteitsbeleid als een van de succesfactoren voor het bedrijf. Zo ziet meer dan de helft (55,7%) het beleid als een goede manier om talent aan te trekken. Minstens zo belangrijk als het aantrekken van talent, is ervoor zorgen dat goede medewerkers niet vertrekken. Vanwege de overspannen arbeidsmarkt hebben werkgevers steeds meer moeite om werknemers vast te houden. Daarom investeren bedrijven momenteel in initiatieven om medewerkers tegemoet te komen. Een goed diversiteitsbeleid is daar een onderdeel van: 24% hoopt dat het leidt tot minder discriminatie, 21,5% dat het de samenwerking verbetert en 38% dat het leidt tot een hogere tevredenheid onder werknemers. Op dit moment zijn het vooral grote bedrijven die hun diversiteitsbeleid inzetten om hun employer branding te versterken. En met succes: 63% zegt dat ze dankzij hun diversiteitsbeleid een aantrekkelijker werkgever zijn geworden voor kandidaten.



DEEL UW NIEUWS MET OOST-GELDERLAND BUSINESS!

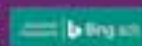
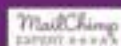
Een overname, een verhuizing, een jubileum, een uitbreiding van het team, een nieuw initiatief of een nieuw product; elk bedrijf heeft wel iets interessants te melden. Oost-Gelderland Business publiceert dit graag voor u op de website! Heeft u een leuk nieuwtje of een interessant idee voor een artikel,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

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 ☎ 0314 - 763 683





SPECIAL SOCIAAL ONDERNEMEN

WSPA



VAN TRADITIONEEL TOT ALLROUND ARBEIDSBEMIDDELAAR

WSPA LEVERT 'HANDJES' MAAR OOK HOOFDEN

De samenwerking tussen verschillende instanties als de Sociale Dienst, de gemeente en het UWV heeft in de Achterhoek veel meer opgeleverd dan alleen de gewenste efficiency. Het WSPA is een allround adviseur geworden voor alles rond het thema arbeid. De bemiddeling beperkt zich ook niet meer tot de traditionele functies en sectoren. Ook in dat opzicht is het WSPA allround geworden en toont het zich een succesvolle pionier in nationaal én internationaal opzicht.

“We heten niet voor niets ‘Werkgeversservicepunt’, zegt accountmanager Leon ten Have. “We rijden rond op alle bedrijventerreinen in de regio, we weten wat er achter de muren speelt en we beschikken over een immens netwerk. Daardoor kunnen we werkgevers tegenwoordig veel beter helpen dan vroeger. We stellen ons het liefst niet langer op als een zuivere leverancier van ‘handjes’ maar veeleer als een businesspartner. Voor welke uitdagingen sta je als werkgever en hoe kunnen wij je daarbij behulpzaam zijn? Al pratend komen er dan kwesties aan de orde waar we vroeger aan voorbij zouden zijn gegaan maar nu op in gaan.”

‘WAAROM WERKEN JOUW MENSEN ZO?’

Volgens zijn collega Sjoerd Westra betreden de adviseurs van het WSPA daarmee geen onbevoegd terrein: “We zijn geen bedrijfsadviseurs en we stellen ons ook niet als zodanig op. Als een ondernemer vastloopt in zijn arbobeleid gaan we dus zelf geen risicoanalyses voor hem uitvoeren maar durven we hem wel een specialist in ons netwerk aan te bevelen. In dat opzicht zijn we schoenmakers die bij onze leest blijven. Maar we beschikken inmiddels over zó'n grote expertise rond het thema arbeid dat we verder kunnen en durven kijken dan het plaatsen van mensen, dat we ook het productieproces zelf waarin die arbeidskrachten terecht gaan komen kritisch onder de loep kunnen nemen. Veel is simpelweg een kwestie van de juiste vragen stellen. We lopen samen met de ondernemer door het bedrijf, geven onze ogen de kost en vragen hem: ‘Waarom werken jouw mensen zo?’

OPKNIPPEN

Het WSPA durft tegenwoordig de hele organisatie van een proceslijn op zich te nemen, en niet alleen de plaatsing en begeleiding van werknemers in een bestaand stramien. Zo blijken doorlooptijden verbeterd te kunnen worden, uitvalpercentages

verlaagd en productiecijfers verhoogd, zonder dat dit ‘eigenlijk’ de bedoeling was. Die vaardigheid komt niet uit de lucht vallen. “De Sociale Werkvoorziening heeft in wezen nooit anders gedaan”, zegt Ten Have. “De doelgroep die daarin werkzaam was, had beperkingen. Dat was een gegeven. Het antwoord van de begeleiders op die uitdaging was het proces in stukjes op te knippen. Zolang elk stukje maar uit repeterende werkzaamheden bestond, kon je als Sociale Werkvoorziening alles fabriceren of assembleren, tot high tech producten aan toe. Je wist ook over welke vaardigheden de individuele medewerkers beschikten. De een kon slechts enkelvoudige taken aan, de ander meervoudige, en in de combinatie kwam je tot verrassende resultaten. Maar tot voor de fusie van onze verschillende diensten hadden we als adviseur ook onze eigen beperking. We konden slechts een klein deel van de kandidaten in de kaartenbakken aanbieden. Sinds de fusie kunnen we de volledige taart aansnijden en niet langer slechts ons eigen stuk.”

STEEDS MEER KANDIDATEN OP HBO NIVEAU

Door die samenvoeging van bestanden moet het begrip ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ veel ruimer worden geïnterpreteerd dan voorheen. Er is de groep die wegens een verstandelijke of lichamelijke beperking begeleiding op- of aanpassing van de arbeidsplek behoeft. Er is de groep oudere werknemers die door reorganisatie en digitalisering zijn werk verloren heeft. Dat gaat van productiemedewerkers tot bankemployeees. Er is de groep jongeren zonder startkwalificatie. En dan zijn er nog de individuen die buiten die groepen vallen. De afstanden tot de arbeidsmarkt verschillen sterk, in lengte en in aard. “Het traditionele beeld van onze dienstverlening is dat wij alleen maar arbeidskrachten bemiddelen voor relatief eenvoudig productiewerk, voor postkamers of voor groendiensten, maar dat plaatje is onvolledig”, aldus Westra. “We bemiddelen ook steeds meer kandidaten op hbo-niveau. We hebben bijvoorbeeld voor een softwareontwikkelaar een man geleverd die is opgeleid tot informaticus en erg getalenteerd is in zijn vak, maar die wegens een storing in het autismespectrum geen werk

SDOA WERKT NIEUWE APP BIEDT DIRECT ANTWOORD

Het WSPA krijgt dagelijks honderden telefoontjes te verwerken met steeds weer dezelfde vragen: Wanneer wordt mijn loon of uitkering betaald? Kan ik nog solliciteren op die vacature? Is er nog plaats voor die cursus? Het beantwoorden daarvan legt een groot beslag op de beschikbare tijd en aandacht van de medewerkers, energie die nuttiger kan worden besteed om klanten van dienst te zijn. Daarom heeft het WSPA samen met SDOA een eigen app laten ontwikkelen waarmee de uitkeringsgerechtigde of werknemer zelf met één druk op de knop het antwoord kan vinden. Zo biedt de app een lijst van vacatures, waarop de kandidaat direct kan reageren per e-mail of sms, en een overzicht van de dagen waarop uitkeringen en lonen worden gestort. Zo'n app geeft niet alleen de medewerkers van het WSPA rust maar ook de gebruikers zelf. Wie weet dat zijn uitkering over zes dagen op zijn rekening staat, hoeft zich niet eerst urenlang druk te maken of het geld wel op tijd komt. Ook die energie kan beter aan werk worden besteed. SDOA werkt vormt dus voor alle betrokken partijen een vooruitgang.

37



Leon ten Have

vond. De werkgever had het erg moeilijk in deze hoogconjunctuur reguliere kandidaten te werven en wilde het experiment aangaan. Daarin ging hij zover dat hij het sollicitatiegesprek bij de kandidaat thuis voerde, om hem zoveel mogelijk op zijn gemak te stellen. En het experiment slaagde. De informaticus is erg blij met zijn werkplek en de werkgever heeft er een sterk gemotiveerde en uitstekende werkracht bij.”

BEMIDDELD IN HET TWEEDE SPOOR

Omgekeerd kan het WSPA werkgevers ook helpen met het zoeken naar een uitweg uit een vastgelopen arbeidsrelatie. “Een bedrijf had een werknemer die jarenlang goed had gefunctioneerd maar nu, als gevolg van een hersenbloeding, niet meer kon re-integreren in de organisatie. Maandenlang was de dienst HR bezig geweest, zonder resultaat, en de grens van de twee jaar begon te naderen. Daarop hebben wij bemiddeld in het tweede spoor, met een nieuwe baan elders als gevolg.” Westra plaatst er meteen een kanttekening bij: “We hebben geen rapporten geschreven voor deze werkgever, geen onderzoeken uitgevoerd, maar uitsluitend ons enorme netwerk aangesproken en onze eigen expertise ingezet. Opnieuw: wij zijn geen bedrijfsadviseurs en we ambiëren die positie ook niet, maar ook zonder dat kunnen we veel betekenen voor een werkgever.”

VOORBEELD VOOR DE BUURLANDEN

De toenemende verkrapping van de arbeidsmarkt als gevolg van de aanhoudende hoogconjunctuur laat steeds meer werkgevers een beroep doen op het WSPA. De Participatiewet die in 2015 van kracht werd, begint bij werkgevers steeds meer tussen de oren te komen. Ook het feit dat een organisatie als het UWV landelijke

convenanten afsluit, om een deel van de invulling van de vacatures in sectoren als de zorg op zich te nemen, helpt daarbij. Maar het WSPA biedt Ten Have en zijn collega's nog een extra voordeel: de samenwerking tussen de diensten heeft ook intern geleid tot een verdergaande ontschotting. Er bestaan geen bureaucratische muren tussen het UWV, de deelnemende gemeenten en de Sociale Dienst. “De verantwoordelijkheid wordt zo laag mogelijk gelegd”, aldus Ten Have. “Wij hoeven niet eerst talloze procedures te doorlopen en maar te hopen dat iemand bovenin een positieve beslissing zal nemen. Als we een kans zien om een werkgever te helpen, krijgen we het groene licht. Liever achteraf ‘sorry’ zeggen dan bij voorbaat ‘nee, het kan niet’, is ons devies. Daarin zijn we wel vrij uniek in het land. Ik ben me dat pas gaan realiseren toen ik het voorbije jaar steeds meer bezoek kreeg van collega's uit andere regio's en zelfs uit het buitenland. De Duitsers zijn bij ons komen kijken hoe wij het aanpakken. Dat zijn dan nog naaste burens, maar ook twintig Belgen hebben de verre reis naar Winterswijk gemaakt en zelfs vanuit Zwitserland kwam de vraag onze methode nader toe te lichten. Blijkbaar zijn we een voorbeeldfunctie aan het vervullen.”

DE INFORMATICUS IS ERG BLIJ MET ZIJN WERKPLEK EN DE WERKGEVER HEEFT ER EEN STERK GEMOTIVEERDE EN UITSTEKENDE WERKKRACHT BIJ.”



JONGEREN ZONDER STARTKWALIFICATIE

Maar naarmate meer kandidaten met succes bemiddeld worden, raakt het bestand uitgedund. Bovendien verdwijnen de meest kansrijke het eerst uit de kaartenbakken. Kan de arbeidsbemiddeling van het WSPA ten onder gaan haar eigen succes? "Dat geloof ik niet", antwoordt Ten Have. "Op papier streeft onze organisatie er weliswaar naar zichzelf overbodig te maken, maar in praktijk denk ik dat wij nooit zo'n staat van volledige werkgelegenheid zullen bereiken dat er letterlijk en figuurlijk geen kandidaat meer in ons bestand zit. In de eerste plaats zal er vroeg of laat ongetwijfeld weer een fase van groeivertraging of recessie aanbreken waarin de werkloosheid stijgt. Dan behoren de mensen die wij bemiddeld hebben veelal tot de eersten die op straat staan. Daarom streven we zo hard naar duurzaamheid van hun arbeidsrelaties. In de tweede plaats is er de impact van robotisering en digitalisering die functies doet verdwijnen en dus tot ontslagen leidt. Iets anders is dat we nu weliswaar het aantal werkzoekenden sterk zien dalen maar dat het aandeel van de jongeren daarin gelijk blijft. Met andere woorden: niet de ouderen maar de jongeren profiteren het minst van de economische heropleving. Jongeren blijven daarom voor ons een aandachtspunt. Het gaat dan vooral om tieners en twintigers zonder diploma, dus de prioriteit ligt voor ons niet op het bemiddelen naar werk maar naar scholing. Het liefst leiden we hen naar een voltijdse opleiding en als dat niet kan geven we de voorkeur aan een baan waar werken en leren met elkaar worden gecombineerd."

TEGEMOET TREDEN

Maar wat de toekomst economisch ook brengt, voor het komend jaar zal de vraag naar arbeidskrachten onveranderd hoog blijven. Werkgevers hebben het al lang niet meer voor het uitzoeken nu het aantal kandidaten dat op een vacature reageert veel lager is komen te liggen dan enkele jaren terug. De juiste man of vrouw voor de functie te vinden vereist daarom steeds meer zoekwerk, steeds meer creativiteit en durf. Juist daarom is het voor bedrijven zo'n goede ontwikkeling dat het WSPA hen daarin tegemoet treedt. De organisatie beschikt over eigen kanalen naar werkzoekenden, over een eigen expertise en een uniek ondernemerschap in arbeidsbemiddeling. Ook voor functies die misschien niet direct met het WSPA geassocieerd worden geldt daarom: aarzel niet en neem contact op. De meest geschikte kandidaat komt immers steeds vaker uit deze onverwachte hoek.

www.wspachterhoek.nl
www.uniekeachterhoekers.nl



DE VERBINDER TUSSEN BESTUUR EN BELEID

Wietse Kooistra is sinds oktober 2018 teamleider van de uitvoeringsorganisatie van het WSPA. Hij heeft een ruime ervaring met uitvoerende taken en managementtaken, elders in het land, maar heeft ook zelf nog met randgroepjongeren gewerkt. Contact met het werkveld is voor Kooistra een primaire voorwaarde om zijn werk goed te kunnen doen: "We hebben twee soorten klanten: werkzoekenden en werkgevers. Om die optimaal te kunnen bedienen moeten we ondernemend tewerk gaan. Dat lukt niet als je zelden of nooit achter je bureau vandaan komt. Ik zie het als mijn taak onze adviseurs te faciliteren bij het bewandelen van nieuwe wegen om onze doelgroep aan het werk te krijgen, maar daarvoor moet ik eerst zelf weten wat er in het veld speelt en dus geregeld met hen op pad gaan. Vervolgens moet ik in staat zijn dat over te brengen op directie, bestuurders en collega managers die het WSPA van opdrachten voorzien. Misschien kun je mijn taak daarom nog het best vergelijken met die van een verbinder tussen bestuur en beleid. Het is een rol die me ligt en die ik hier nog gedurende lange tijd hoop te kunnen vervullen."



ARRIVA SERVICETEAM: MENSEN MET AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

OPSTAP NAAR CARRIÈREKANSSEN

Steeds meer ondernemers krijgen oog voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, maar er actief een onderdeel van het beleid van maken, dat is een tweede. Binnen Oost-Gelderland biedt Arriva deze doelgroep de mogelijkheid om werkritme op te doen in het ServiceTeam, dat daarmee een mooie en laagdrempelige opstap vormt naar nieuwe carrièrekansen.

“Feitelijk willen we iets terugdoen voor de maatschappij en omhoog klimmen op de prestatieladder sociaal ondernemen”, legt Lieke Wigger, HR-manager in de regio Oost bij Arriva, uit. Een logische keuze, gezien de maatschappelijke rol van de vervoerorganisatie, die tot de grootste van Nederland behoort. Met betrekking tot die marktpositie geeft Wigger wat feiten en cijfers: “We verzorgen gemiddeld 500.000 reizen per dag, dat wil zeggen in- en uitcheckmomenten. In bijna alle provincies zijn we actief,

namelijk Friesland, Groningen, Drenthe, Overijssel, Gelderland, Flevoland, Noord-Brabant, Limburg en het noordelijke gedeelte van Zuid-Holland; in totaal betreft het twaalf concessies. Onze organisatie, die indirect deel uitmaakt van Deutsche Bahn, telt 5.500 medewerkers. Het hoofdkantoor staat in Heerenveen en verspreid over Nederland hebben we 43 vestigingen en zeventig pauselocaties.”

PROEF

In Oost-Gelderland zou je van een proef mogen spreken bij het in 2016 opgestarte ServiceTeam van Arriva, dat ruimte biedt aan maximaal dertig mensen (tegelijkertijd) met een afstand tot de arbeidsmarkt om zich te ontwikkelen in een werkritme en zich voor te bereiden op een carrière die bij ze past. "Het begon heel klein, onder begeleiding van een gespecialiseerde organisatie op dit gebied", vertelt Wigger. "Voor ons was het allemaal nieuwe materie. Hoe stuur je deze mensen aan en wat mag je van ze verwachten? Welke uitdagingen ontmoet je daarbij? Hoe vraag je eventuele subsidies aan en met welke partijen in de markt zou je kunnen samenwerken? Met ondersteuning van een goede sparringpartner met een kritische houding rollen we het ServiceTeam-concept nu uit in andere regio's, waarbij we in eerste instantie ons vizier op het traject Emmen en Zwolle richten. Een samenwerking met de asielzoekerscentra in Ter Apel en Hardenberg behoort tot de opties."

INBURGERINGSTRAJECT

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dat vormt een ruim begrip. Sommigen hebben bijvoorbeeld een Wajong-uitkering omdat ze wegens een ziekte of gebrek geen mogelijkheden tot een reguliere baan hebben, anderen zitten al heel lang thuis in de WW of kregen niet de kans om hun school af te maken en komen heel moeilijk aan een baan. Daarnaast werken we met statushouders, dat wil zeggen vluchtelingen met een tijdelijke verblijfstatus, die hen de mogelijkheid geeft een opleiding te volgen en te werken in Nederland. Ze moeten niet alleen de taal onder de knie krijgen, maar ook vertrouwd raken met onze cultuur. In ons geval betekent dat bijvoorbeeld dat een bus volgens de dienstregeling rijdt en niet wanneer de chauffeur toevallig zin heeft om achter het stuur te kruipen. Contact met collega's helpt hen al een stuk op weg en wij zorgen voor extra taalcursussen. In samenwerking met het Graafschap College in Doetinchem bieden we alle medewerkers van het ServiceTeam de mogelijkheid een opleiding te volgen en een diploma te behalen. Dat gebeurt op MBO-entreeniveau, maar dan bij ons op de eigen locaties. Deze groep vindt school over het algemeen niet zo leuk, daarom beperken wij dat tot enkele uren per dag en dan intern, tussen het werken in de praktijk door."

**WE
VERZORGEN
GEMIDDELD
500.000
REIZEN PER
DAG**

Lieke Wigger



RIJDENDE BANENMARKT

De doorstroom naar een vervolgopleiding of een reguliere functie bij Arriva en haar partners is hoog, wat om een behoorlijke instroom vraagt. Hoe bereik je deze doelgroep met een diversiteit aan achtergronden en 'rugzakjes'? "Via een samenwerking met partners, zoals de provincie Gelderland, gemeentes die langs de spoorlijnen liggen en hun 'kaartenbak' willen verkleinen alsmede graag de veiligheid op stations verhogen, werkgevers-servicepunten via het UWV, sociale werkvoorzieningen en het Graafschap College", zegt Wigger. "Vorig jaar hebben we de handen ineengeslagen en de Rijdende Banenmarkt geïntroduceerd: een Arriva-bus die op verschillende plaatsen in Zutphen en Doetinchem stopte en daar twee à drie uur bleef staan. Mensen konden zich van tevoren via internet aanmelden, zodat we zeker wisten dat we de juiste doelgroep zouden krijgen. In de bus konden ze informatie vergaren over de verschillende vacatures en wat het inhoudt om voor Arriva te werken. Ook waren er chauffeurs, machinisten en stewards - zoals wij onze conducteurs noemen - aanwezig om uitleg te geven over hun functies. Heel divers, dus. Op 11 april zullen we de Rijdende Banenmarkt wederom organiseren; we bekijken nog even in welke plaatsen."



COÖRDINATOR, JOBCOACH

Het ServiceTeam van Arriva biedt plek aan dertig mensen en concentreert zich, op dit moment, op Winterswijk, Zutphen en Doetinchem. “We laten de medewerkers van het ServiceTeam niet zomaar los: een coördinator begeleidt hen en vervult daarbij tevens de rol van interne jobcoach. Elke dag verzamelt de groep om negen uur ’s ochtends. Iedereen arriveert in Arriva-kleding en dan maakt de coördinator een praatje met deze en gene, bovendien controleert hij of de mensen op tijd zijn. Zoniet, dan zoekt hij uit wat er speelt. Vervolgens vindt een indeling van de groep in wisselende teams plaats, afhankelijk van de werkzaamheden. Die variatie in samenstelling levert in de praktijk geen problemen op, want iedereen kent elkaar al. Daarbij moet je in de planning rekening houden met mensen die niet fulltime werken. We kijken naar ieders talenten en zorgen ervoor dat degenen die al wat langer in het ServiceTeam zitten de nieuwelingen op sleeptouw kunnen nemen. Je werkt bij ons nu eenmaal veel in het openbaar en dat is voor sommigen even wennen.”

PERSOONLIJKE SERVICE

De HR-manager van de regio Oost beschrijft welke taken het ServiceTeam zoal oppakt. “Dat verschilt een beetje per locatie. In Doetinchem arriveren veel bussen, die daar met behulp van een stoomapparaat worden schoongemaakt. Winterswijk vormt een keerpunt van treinen uit Arnhem en Zutphen. Ze staan daar even stil en dat geeft onze mensen tijd om de prullenbakken schoon te maken, kranten op te ruimen en nieuwe neer te leggen, ’s zomers vliegen en meikevers van de voorkant van de trein te verwijderen en de ruitjes van de machinist schoon te maken, terwijl ze ’s winters het zout wegvegen. Toiletten op stations reinigen besteden we uit aan een schoonmaakbedrijf, maar de medewerkers van ons ServiceTeam controleren wel op onregelmatigheden, iets dat ze ook doen op de stations.

Ze zetten ook fietsen recht in de stallingen en letten op hangjongeren, vernielingen en beschadigingen aan materialen. Indien nodig schakelen ze de politie in of nemen ze contact op met de gemeente. Daarnaast verlenen ze persoonlijke service aan reizigers, zoals hen wegwijs maken op een station of helpen met in- en uitchecken. Met deze serviceverlening en het schoonhouden en controleren van de stationsomgeving verhogen ze bovendien het veiligheidsgevoel voor de reizigers.”

OPLEIDING

Arriva ziet zichzelf met het ServiceTeam niet als een specialist in reïntegratie. Wigger: “Binnen ons streven om reizigers veilig en comfortabel te vervoeren, liggen wat ons betreft mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een opstapje te bieden naar een nieuwe carrière. Te denken valt aan de genoemde MBO-opleiding bij het Graafschap College, maar de medewerkers kunnen tijdens



hun periode in het ServiceTeam ook een dagje meelopen met een chauffeur, een machinist, een steward of op de afdeling techniek, om daarna eventueel bij ons intern een opleiding in die richting te volgen. Mocht de directie overstap naar een interne opleiding te groot blijken, dan is een tussenstap denkbaar, bijvoorbeeld eerst een tijdje een kleine bus besturen.”

WERKRITME

Een belangrijk element binnen het ServiceTeam van Arriva in Oost-Gelderland vormt het opdoen van werkritme en arbeidsdiscipline. “Omgang met collega’s, op tijd komen, niet zomaar thuisblijven bij koud of erg warm weer en bij afwezigheid jezelf afmelden en vertellen wat er aan de hand is. We geven van tevoren uitleg over deze dingen en de coördinator begeleidt de mensen hierin. Waar nodig stuurt hij bij en soms pakken we samen met de jobcoach van de gemeente of het UWV het vervolg op.” Binnen Arriva in Oost-Gelderland geldt het ServiceTeam inmiddels als een vertrouwde afdeling. “Onze andere medewerkers vonden het in begin best een beetje vreemd, nieuwe collega’s met een rugzakje”, vertelt Wigger. “Je hoorde vooroordelen als: ‘Hoe kan iemand die geen Nederlands spreekt nou buschauffeur worden?’ Toen ze merkten dat de statushouders echt hun best doen om de inburgering te bevorderen, sloeg dat om naar interesse en behulpzaamheid. Het begrip onderling groeide snel. Als organisatie bevorderen we een goed contact door de mensen van het ServiceTeam te laten meelopen met bijvoorbeeld een buschauffeur, maar ook door ervoor te zorgen dat iedereen in dezelfde kantine koffie drinkt en een kerstpakket krijgt. Kleine dingen doen heel veel, zoals jaarlijks een barbecue organiseren en een certificaat uitreiken, waar de medewerkers super trots op zijn.”

BINNEN ONS STREVEN OM REIZIGERS VEILIG EN COMFORTABEL TE VERVOEREN

SUCCESVOL

Kritisch beschouwd zou je misschien veronderstellen dat Arriva weinig kosten maakt om het ServiceTeam te laten draaien. “Dat ligt toch anders, want we moeten deze medewerkers extra aandacht en begeleiding geven, hen middelen verstrekken om het werk te kunnen uitvoeren, seizoensgerelateerde kleding voor ze regelen en contacten onderhouden met scholen waar ze een opleiding volgen en jobcoaches”, aldus Wigger. “Verder helpen we ze naar de volgende stap in hun loopbaan via één-op-ééngesprekken en assessments op het gebied van capaciteiten en psychologische elementen. We geven ze een OV-chipkaart, zodat ze kosteloos met onze treinen en bussen mogen reizen. Overigens kennen we binnen het ServiceTeam ook betaalde jobs, zoals het rijden op een klein busje en het retourneren van gevonden voorwerpen. Daarnaast steken we veel tijd in de samenwerking met partners. Zo zijn we in gesprek met andere gemeentes om de stations in hun gebied te mogen schoonhouden en opruimen, waarvoor we een bescheiden, kostendekkend bedrag vragen.” Wigger noemt het ServiceTeam succesvol en onderbouwt dat aan de hand van de uitstroom. “Na drie tot twaalf maanden blijkt vrijwel iedereen in staat om een volgende carrièrestap te maken, intern bij ons of extern. Dat vormt voor ons de beste graadmeter. Wij investeren hierin veel tijd, vanuit een intrinsieke motivatie, die onontbeerlijk is om zo’n project echt te laten slagen. Daarbij zoeken we altijd naar partners om ons te helpen de ServiceTeam-medewerkers te laten uitstromen.”

www.arriva.nl/werkaanjetoekomst





Werving & Selectie team v.l.n.r. Timon Ros, Wicky Boschker, Marja Rustema en Lars Timmermans

IS DE VIJVER LEK?

Zo lijkt het wel als je met organisaties praat die dringend op zoek zijn naar technisch personeel. Of het nu gaat om engineers op het gebied van elektro, mechanica of sales. CNC kanters, lassers of monteurs; het lijkt wel of ze niet meer te vinden zijn. Dit terwijl iedereen op zijn of haar manier goed naar ze zoekt. Hoe kijken wij hier tegenaan als Werving & Selectie-specialisten bij Symbus? Wat ons betreft zijn er een aantal oplossingen om meer sollicitanten aan te trekken:

1. CORPORATE BRANDING

Sollicitanten zoeken naar kernwaarden van een organisatie en deze dienen te matchen met die van henzelf. Mooi dat een organisatie veel winst maakt en goed betaalt, maar onbelangrijk als dit ten koste gaat van flora en fauna of werkplezier. Mensen haken dan, ondanks het hoge salaris, toch af. Zorg als organisatie dan ook dat kernwaarden gelinkt zijn met de missie en visie van de organisatie, draag het DNA uit en wees zichtbaar via diverse kanalen.

2. ZOEK VANUIT DE MEDEWERKER

Wij zien vaak technische vacatures met veel jargon en techniek die mensen moeten beheersen. Natuurlijk belangrijk, maar doorgaans niet de enige informatie waar een kandidaat naar op zoek is. Vraag je af hoe jouw vacature opvalt bij de doelgroep qua lay-out en beschrijving. Voelt de kandidaat zich aangesproken en vindt hij de aantrekkelijke informatie die hij of zij belangrijk vindt, terug in de omschrijving en functie?

3. ZORG DAT MEDEWERKERS NIET VERTREKKEN

Het heeft weinig zin als de focus volledig ligt op de instroom, terwijl de mensen er aan de achterkant even hard uitlopen. Concentreer je op de medewerker die naar tevredenheid functioneert, op de 'backbone' van de organisatie. Luister naar de wensen en ongenoegens van medewerkers en doe dit vanuit een coachende houding en oprechte interesse. Zo motiveer en bind je medewerkers.

Vanuit Symbus Werving & Selectie zetten wij in deze arbeidsmarkt, bijna volledig in op het vinden van latent werkzoekenden en dit vraagt een hele andere benadering dan het vinden van actief werkzoekenden. Door middel van storytelling proberen wij onze (potentiële) kandidaat te raken en te stimuleren om met ons in gesprek te komen. Wij verspreiden doelgerichte berichten in zowel tekst, video en beeld. Content die interessant is, aanspreekt en mensen in positieve zin prikkelt en raakt. Berichten waarmee we de drempel verlagen voor een sollicitant. Belangrijkste hierbij is om actief te zijn op het moment dat de kandidaten dat ook zijn en dat is veelal in de avonduren en het weekend. Oftewel dat wij synchroon lopen met hun customer journey.

Kort samengevat, nemen wij u graag mee naar de door ons ontdekte, nieuwe vijvers met voldoende vis. Wij laten de lekke vijvers gewoon links liggen. Wij brengen het meest effectieve visgereedschap mee en verleiden de vissen met het beste aas en slaan wij samen toe op het moment dat de vis de eerste hap neemt... Catch! Weer een vacature ingevuld met latent werkzoekende! Welke vis wilt u binnenkort graag vangen?

Symbus Personeelsdienst is actief in de Achterhoek, de Liemers en Twente en in de volle breedte van het personele spectrum binnen organisaties. Van in-, door- en uitstroom van medewerkers, tot HR-advies en testen.

www.symbus.eu



KIES!

Veel stress veroorzaken we zelf. Stress is namelijk niet de situatie, maar hoe jij ermee omgaat. Stel, je staat in de file en bent al laat. Wat doe je? Veel mensen gaan zich enorm lopen opwinden. Beelden zich in wat er gaat gebeuren en doen dit in negatieve vorm. Wat gebeurt er dan in je lichaam? Je zet je eigen stressrespons aan. Je voelt je gehaast, je hartslag en ademhaling versnelt. Ons onbewuste brein weet namelijk het verschil niet tussen iets dat daadwerkelijk gebeurt en iets dat je je inbeeldt. Los je daarmee de file op? Nee. Rijd de auto voor je hierdoor sneller? Nee. Kom je dan relaxt aan op je bestemming? Nee.

En hier heb je de keus. Je kunt voor deze situatie kiezen, maar je kunt ook een andere keus maken. Wat je doet, is op de eerste plaats de situatie accepteren. Je zit in een file, punt. Daar is niets aan te veranderen. Vervolgens kun je je gaan inbeelden dat de aankomst zo positief mogelijk verloopt. Los je daarmee de file op? Nee. Rijd de auto voor je hierdoor sneller? Nee. Kom je relaxt aan bij je bestemming? Ja. Weet dat je de keus hebt. Je weet niet hoe een ander gaat reageren, wat de toekomst brengt. Je kunt dit heel negatief invullen, wat stress geeft of ervoor te kiezen dit positief in te vullen. Komt dit toekomstbeeld uit? Waarschijnlijk niet, maar dat doet het negatieve beeld ook niet. De keuze is aan jou.

Simone Wopereis
www.refinding.nl
info@refinding.nl



CONFRONTEREN VS TOLEREREN

Een Straight-Line leider stelt heldere vragen en doet duidelijke voorstellen. Hij of zij heeft respect voor mensen en situaties en gaat de confrontatie niet uit de weg. De meeste mensen mijden echter iedere vorm van confrontatie. Hierdoor wordt het steeds lastiger het probleem, de persoon of de situatie aan te pakken. Confrontatie maakt plaats voor tolerantie.

Toleranties zijn zaken die je duldt, die je eigenlijk best kunt oplossen, maar die je liever nog even wilt negeren. "De medewerker die regelmatig te laat op het werk komt. De compagnon die wederom een deadline niet haalt. Je agenda die veel te vol staat gepland." Toleranties kosten je veel energie, slokken veel van je aandacht op en kunnen je uit je slaap houden.

Er zijn een aantal oorzaken voor aan te wijzen. Leaders die tolereren hebben vaak moeite met krachtig communiceren. Een andere oorzaak is het niet helder hebben van prioriteiten. Een derde oorzaak is te vinden in een zwakke inner stance.

Ga eens na. Welke negatieve effecten hebben toleranties op de organisatie? Op jouw persoonlijke leven? Wat hebben jouw toleranties gedaan met de relaties die je hebt met de mensen van wie je zaken tolereert? En welke voordelen heeft het als je deze toleranties voorgoed gaat verbannen? Wat is het voordeel voor je rust? Voor je relaties? Voor het rendement, het resultaat? Integriteit richting team en medewerkers?

Doe wat de Straight-Line leider regelmatig doet. Maak jouw toleranties inzichtelijk en ga de confrontatie ermee aan. Doe de acties die nodig zijn om toleranties te verbannen. Want het is altijd de actie die je niet bereid bent te ondernemen, die je van gewenst resultaat afhoudt.

Elsbeth van Lienden
www.elsbethvanlienden.nl
contact@thepinkwalnut.nl



46 VRIJWAREN VAN ROMPSLOMP EN RISICO'S

Het werkgeverschap heeft lusten en lasten. Wie de eerste wil behouden en het laatste wil vermijden kan voor payrollrolling kiezen. Dat kan bij In Person. Het uitzendbureau neemt het juridisch werkgeverschap op zich en daarmee ook de administratieve rompslomp en - niet onbelangrijk - het doorbetalingsrisico bij ziekte. Als klap op de vuurpijl geeft payrollrolling u ook nog eens maximale flexibiliteit.

Payrolling is een prachtig middel, met name om kleine werkgevers de stap te laten zetten hun eerste werknemer aan te nemen, vindt Leslie Rietveld, een van de oprichters van In Person uitzendbureau in Lichtervoorde en Doetinchem. "Neem een schildersbedrijf. Een zelfstandige zal zich twee keer achter zijn oren krabben eer hij iemand in dienst neemt. Als die man of vrouw al na korte tijd door ziekte niet kan werken is dat financieel een hard gelag. Bij payrollrolling komt die werknemer bij ons op de loonlijst te staan. Wij verzorgen de loonadministratie; wij nemen het risico op ziekte voor onze rekening. Het

schildersbedrijf kan op elk moment weer van de werknemer af. Tenslotte is het schildersbedrijf ook nog goedkoper uit dan wanneer hij kiest voor uitzenden."

TOT VIJFENEENHALF JAAR

Winst aan alle kanten, maar waarom heeft payrollrolling dan lange tijd in zo'n slechte reuk gestaan? "Omdat het middel soms is aangewend om de werknemers te benadelen," zegt Leslie Rietveld. "Dat noemen we de 'uitgeklede versie'. In geval van ziekte bijvoorbeeld, krijgt de werknemer dan slechts 70 procent van

zijn loon doorbetaald. Wij hebben ons goed verzekerd en vullen die 70 procent zo aan tot 90 procent. Die 'uitgeklede' versie weigeren wij toe te passen. Wij zijn ten eerste geen payrollingsbedrijf, dat zijn winst moet maken dankzij zo laag mogelijke kosten, maar een uitzendbureau dat payrolling als een extra dienst aanbiedt. In de tweede plaats geloven wij dat payrolling op zo'n manier kan worden ingezet dat alle partijen er beter van worden. Om weer dat schildersbedrijf als voorbeeld te nemen: deze werkgever kan zijn eerste personeelslid in principe enkele jaren bij ons op de payroll houden, wettelijk tot wel vijfeneenhalf jaar. Daar zit hem een deel van de meerwaarde van het middel voor ons als uitzendbureau. Wij zijn voor langere tijd verzekerd van continuïteit. Hoe meer van deze klanten wij hebben, hoe liever het ons is. Ons bureau is bovendien sterk geautomatiseerd. De loonadministratie die voor deze schilder een administratieve last kan zijn, vormt bij ons een wekelijkse routine en verloopt soepel en snel."

VAKANTIEWERKERS

In welke sectoren is payrolling populair? Volgens Rietveld wordt het veel toegepast voor de bouw en voor productiemedewerkers, overal waar uitvoerend personeel gevraagd is. Minder in de techniek, omdat deze specialisten vaak via een detachingsformule voor een bepaalde tijd aan het inlenende bedrijf worden gebonden. "Maar payrolling is ook populair voor vakantiewerkers. Het maakt daarbij niet uit of de klant zijn eigen vakantiewerkers al gevonden heeft of ze door ons wil laten selecteren. Wij zetten ze bij ons op de loonlijst, aan zijn voorwaarden en zo lang als hij dat wil. De werkgever houdt dus de volledige regie over het proces. Ook in dat opzicht zijn wij dienstverlenend en niet bepalend." En het argument van rompslomp uit handen nemen geldt des te sterker in de zomerperiode. Niet alleen het uitvoerend personeel in bijvoorbeeld de fabriekshal of het magazijn is dan deels weg, ook het ondersteunend personeel op kantoor. De loonadministratie werkt in de warmste maanden van het jaar niet zelden op halve kracht en kan dus gerust wat hulp gebruiken door die van de vakantiekrachten er niet te hoeven bijnemen.

LUSTEN VAN HET WERKGEVERSCAP

Payrolling is voor In Person dus geen middel om werknemers met een minimum aan zekerheden op een loonlijst te parkeren. Het is, integendeel, een manier om de werkgever te vrijwaren van risico's, rompslomp en verplichte termijnen en zo in staat te stellen zich op de lusten van het werkgeverschap te concentreren. Een schilder die dankzij payrolling zijn eerste medewerker in dienst heeft genomen, kan zijn volle aandacht besteden aan het vormen van dit personeelslid: het verbeteren van zijn bekwaamheden, het voorkomen van fouten en het verhogen van zijn prestaties. Wat de ondernemer wil, is de tijd en de ruimte om een onzekere schilder te laten uitgroeien tot een volwaardige vakman. Daardoor kan de omzet zó sterk verhogen dat er op den duur een tweede personeelslid bij moet komen. Ook die kan via payrolling bij In Person op de loonlijst komen te staan, terwijl de eerste in vaste dienst komt – of er eveneens via payrolling blijft werken.

GOED GESPREID

"De risico's worden naar ons overgeheveld. Dat houdt in dat wij die goed moeten kunnen inschatten, maar dat is natuurlijk onze specialiteit als uitzender", aldus Leslie Rietveld. "Wij hebben daarin meer ervaring dan een beginnende werkgever – en vaak zelfs nog meer dan een door de wol geverfde. Wie zet je op je loonlijst en wie toch niet? En als het dan toch eens mis gaat – die nieuwe kracht valt een maand later van een ladder en is voor lange tijd niet in staat te werken – dan wordt de financiële schade bij ons gecompenseerd door de vele honderden gevallen waarin het wél vlekkeloos verloopt. De risico's zijn dus ook goed gespreid. Alleen als payrolling aan al die voorwaarden voldoet is het een instrument met meerwaarde voor alle betrokkenen, voor In Person als dienstverlener, voor de werknemer en vooral voor de werkgever."

www.inperson.nl

Bram Twigt en Leslie Rietveld van In Person





SAFARI IN AFRIKA?

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

Al sinds 1979 dé Afrika specialist

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



Wat maakt dat je niet lekker in je baan zit? Wat zou je aan moeten passen, of zou je een carrièreswitch kunnen overwegen? Met dit soort vragen zet de 39-jarige Marloes Janknegt haar cliënten graag aan het denken over hun werkgeluk. Binnen haar eigen bedrijf CarrièreWereld verzorgt ze coachingstrajecten en trainingen (individueel en in-company) met als doel het beste uit mensen te halen en ze zelf aan het roer van hun loopbaan te laten staan.

STREEF JE EIGEN WERK- GELUK NA

Marloes Janknegt ging in 2012 van start met CarrièreWereld, na al jaren ervaring te hebben opgedaan als recruiter en een hbo-opleiding tot loopbaancoach te hebben gevolgd. “Door mijn recruitmentachtergrond maak ik in mijn coachingstrajecten altijd de vertaalslag naar de arbeidsmarkt. Want ik vind dat mensen hun werkgeluk zouden moeten nastreven, maar wel zo dat het realistisch en haalbaar is. Een baan die bij hen past dus. Daarom stel ik kritische vragen: ‘Wat past er echt bij je?’ en: ‘Wat zou anders in je baan kunnen zodat je meer werkgeluk ervaart?’”

INSPIRATIEBRON

In haar werkwijze heeft Marloes zich laten inspireren door Simon Sinek. Deze visionair en auteur zocht uit waarom bepaalde mensen en bedrijven succesvol zijn en ontdekte een visie die hij de golden circle noemt. “De principes achter deze aanpak zijn voor mij een inspiratiebron geweest voor mijn werkmethode. Ik zie als mijn ‘waarom’ het creatief en inspirerend begeleiden van ondernemende mensen naar werk dat bij hen past. Na vragen als wat wil je en wat kan je, kijk ik vooral naar de vraag: ‘Wat drijft je eigenlijk?’ en: ‘Hoe kunnen we die elementen met elkaar combineren zodat er een baan uitkomt die bij je past?’”

TRAINING LOOPBAANKOERS

CarrièreWereld is in Lochem gevestigd; Marloes richt zich op cliënten in het oosten van het land en kent



de regio goed. Het is ook mogelijk om de trainingen in-company te organiseren. Neem de training loopbaankoers, die bestaat uit drie dagdelen. “Het is een training die men als team kan volgen, maar ook organisatiebreed ingezet kan worden. Iedereen doorloopt tijdens de training zijn eigen proces, maar de elementen die erin zitten zijn voor iedereen van toepassing. Vragen die aan bod kunnen komen, zijn bijvoorbeeld: ‘Hoe kan ik nog beter passen binnen mijn huidige functie en werkomgeving?’ en: ‘Hoe kunnen we nog beter met elkaar samenwerken?’” In de twee weken tussen de verschillende dagdelen gaan deelnemers actief aan de slag met opdrachten. “Na de training is een concreet actieplan het resultaat.” Marloes biedt naast coaching diverse trainingen aan, waaronder een LinkedIn training gericht op de loopbaan (hoe kan je beter zichtbaar worden of me beter inzetten voor je organisatie?), een training waarin je actief leert netwerken op een manier die bij je past, en een training personal branding, waarbij de nadruk ligt op hoe je jezelf nog beter kunt presenteren. Een persoonlijke klik met Marloes als persoon, is volgens haar bij coachingstrajecten essentieel. Zij is persoonlijk, eerlijk en toegewijd. “Ik zie kansen en mogelijkheden, ook als je deze zelf niet meer ziet”

www.carrierewereld.nl

Tekst: Jeroen Kuypers Fotografie: Marcel Krijgsman



SAMENWERKING KRAMP EN WSPA

ZWARTE CIJFERS VOOR RODE BAKKEN

Werken met mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt wil niet zeggen dat het resultaat ook een afstand heeft tot het beoogde rendement. Integendeel, zo ondervond men bij Kramp. Toen de groothandel in Varsseveld een beroep deed op het WSPA slaagde deze dienstverlener erin een kernelement van het logistiek proces aanmerkelijk efficiënter in te richten. Dit eerste succes werd de opstap naar een steeds inniger samenwerking.

Kramp – achter deze eenvoudige naam gaat de grootste specialist in onderdelen en accessoires voor de agrarische industrie van Europa schuil, met een online assortiment ruim vijfhonderdduizend artikelen en een omzet van bijna een miljard euro. In totaal stelt het bedrijf zo'n drieduizend mensen te werk. In Varsseveld, waar de hoofdzetel staat, alleen al een duizendtal. Ruim honderd van hen zijn actief in de ICT – wat van Kramp en passant één van de grotere ICT-werkgevers van de Achterhoek maakt –, zo'n honderd in de werkplaats, maar ook vier- tot vijfhonderd in de logistiek. Dagelijks rijden vrachtwagens af en aan om de rode bakken waarin de artikelen verzonden worden te laden en te lossen. “Die rode bakken zijn ons handelsmerk

geworden”, zegt logistiek manager Frank Dijkstra. “Ze vormen ook een duurzaam verpakkingsmiddel: schoon, herbruikbaar en niet te vergeten beschermend. Zet kartonnen dozen vijf minuten buiten voor de poort als het regent en het wordt een natte bende.”

INZICHTELIJK MAKEN

Op jaarbasis verstuurd Kramp vanuit Varsseveld zo'n 1,5 miljoen rode bakken. Tot eind 2013 werden er verschillende externe bedrijven ingeschakeld om ze na terugname bij de klant te ontdoen van stickers, te repareren en te reinigen. Maar

hoe efficiënt was die operatie? Hoe lang waren de bakken onderweg? Wat waren de kosten per bak? “Dat was eigenlijk niet goed inzichtelijk”, zegt Frank Dijkstra. “We zijn toen gaan bekijken of het mogelijk was dat proces van schoonmaken en klaarmaken voor hergebruik intern te laten plaatsvinden. Dit onderzoek hebben we uitgevoerd samen met de Sociale Werkvoorziening, één van de voorlopers van wat enkele jaren later het Werkgevers-Servicepunt Achterhoek zou worden. We waren kritisch: ik zei accountmanager Sjoerd Westra dat ik niet vroeg om zoveel mensen voor zoveel uren, maar om een volledig ingericht proces. Dat wil zeggen compleet met wekelijkse KPI-rapportages, zodat de exacte kostprijs per rode bak eindelijk helder werd. Voor minder gingen we niet bij Kramp.”

KOSTEN ÉN SNELHEID

En dat is precies wat het WSPA leverde. “Wij waren gewend aan ‘uurtje factuurtje’,” geeft Sjoerd Westra toe. “Het was voor ons een hele organisatorische uitdaging, maar we hebben ze met succes aangenomen. Er is een pilot geweest en toen die het gewenste resultaat opleverde is er direct uitgebreid.” Dat klinkt eenvoudiger dan het was, want Kramp eiste niet alleen efficiency op het gebied van de kosten maar ook op dat van de snelheid. “Onze klanten beloven we elke dag weer: ‘Vóór half zeven ’s avonds besteld, betekent vóór acht uur de volgende morgen geleverd”, zegt Frank Dijkstra. “De retour gekomen rode bakken, waarin de klantorders worden verstuurd, moeten dus in een stevig tempo van oude adresstickers worden ontdaan, gereinigd en eventueel gerepareerd. Deze worden vervolgens terug aan het logistieke proces geleverd. Er moet bovendien altijd voldoende voorraad zijn. Het mag niet gebeuren dat er te weinig rode bakken beschikbaar zijn. Voor dat herbruikbaar maken werken we sindsdien met ongeveer dertig werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die door het WSPA bij ons zijn gedetacheerd.”

VERDERGAANDE SAMENWERKING

Dit onderdeel van het logistiek proces is nu vijf jaar de verantwoordelijkheid van de werknemers die het WSPA levert. De tevredenheid bij dit partnerschap deed Frank Dijkstra en zijn collega's besluiten om de samenwerking met het WSPA verder uit te breiden, wat resulteerde in onder andere een uitbreiding van de corveedienst. Samen met het WSPA werden werkplekken aangeduid die in aanmerking zouden kunnen komen. Het WSPA nam hierin het initiatief. “In totaal zijn er bij Kramp nu dagelijks



zo'n zestig mensen van het WSPA werkzaam”, stelt Frank Dijkstra. “Dat is een veelvoud van de tien die we tot eind 2013 hadden rondlopen.” Die veelheid is ook te danken aan het feit dat het WSPA sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 veel meer werkzoekenden kan bemiddelen dan alleen de traditionele doelgroepen uit de vroegere Sociale Werkvoorziening. “Oudere werknemers bijvoorbeeld die werkzaam waren in de banksector en daar tijdens de crisis en door de digitalisering boventalig werden”, aldus Sjoerd Westra. “Voor deze groep vijftigers is het zeer moeilijk geweest weer werk te vinden, zodat sommigen in de Bijstand beland zijn. Kramp heeft een prachtig aanbod gedaan: werkzekerheid van een heel jaar voor onze kandidaten. Zo hebben we een aantal mensen kunnen voorstellen en hier in dienst gebracht. Ze hebben zich ontwikkeld tot uitstekende logistiek medewerkers, die geheel zelfstandig hun werk kunnen doen. Misschien klinkt dat vreemd: van de bank naar het magazijn, van das en pak naar de overall, maar in wezen verzorgden deze medewerkers destijds de logistiek van het geld en nu die van producten voor de agrarische sector. Het verschil is niet zó groot. De tevredenheid van deze medewerkers en hun werkgevers is echter des te groter.” Bij dit laatste traject is overigens ook Randstad Participatie nauw betrokken, waarbij iedere partij zijn eigen rol heeft binnen de samenwerking.

51

VAN AANPAKKEN WETEN

Kramp is een sociaal voelend bedrijf maar toch is dat niet de hoofdreden dat Dijkstra graag een beroep doet op het WSPA. “Onze belangrijkste taak is die duizenden producten zo snel en goed mogelijk bij de klant te krijgen, elke dag weer. Dat is waar onze focus ligt. Daar hebben we mensen bij nodig die van aanpakken weten. De ervaring met de rode bakken heeft ons geleerd dat werknemers met een zogeheten afstand tot de arbeidsmarkt hard kunnen werken. En eigenlijk is dat niet meer dan logisch. Deze mensen willen graag terug in het arbeidsproces en zijn extra gemotiveerd. De arbeidsmarkt is krap, ons personeelsbestand vergrijsd en onze omzet groeit. Eén methode om die bottleneck te voorkomen is investeren in automatisering. Dat doen we volop, maar ook dan hebben we extra mensen nodig. Het WSPA is bij die constante zoektocht een betrouwbare leverancier van goede werknemers gebleken.”

www.wspachterhoek.nl
www.uniekeachterhoekers.nl



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!

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

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

HEEFT U IETS TE VIERN?

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 • www.ehzerwold.nl





KLANTEN MEENEMEN OP HUN WOONREIS

53

Het kopen of verkopen van een huis is ook nu een vak apart, ondanks dat veel woningen nu snel verkocht worden is de hulp van een goede makelaar heel erg belangrijk. Met die gedachte zijn Roy Vredegoor (38) en Frank Lanting (40) in 2015 in Doetinchem hun eigen makelaarskantoor Vredegoor Lanting makelaars gestart.

“We zaten nog net in de periode dat woningen niet snel verkocht werden en velen vroegen zich af waarom je in een slechte tijd een makelaarskantoor gaat beginnen”, vertellen Vredegoor en Lanting. “Maar wij zagen de toekomst rooskleurig in. Vanwege de crisis was er de 10 jaar daarvoor in Doetinchem geen makelaarskantoor gestart en wij hadden veel vernieuwende ideeën. Maar ja, dan begin je op 1 mei 2015 met een lege etalage en geen klantrecensies. Doordat we beiden in Doetinchem wonen en leven, kennen we veel mensen en die hebben ons in het begin de vliegende start gegeven.” Door inzet van een nieuwe manier van werken en promoten vallen ze al snel op. Drones, video’s, 360 graden foto’s en ook de grootschalige inzet van social media geeft ze de frisse uitstraling. “Maar met name de persoonlijke benadering maakt nu nog steeds het verschil. Samen met twee collega’s die overdag op kantoor heel veel regelen, hebben we ook veel afspraken in de avond en het weekend. Juist dan hebben de klanten tijd. Een bezichtiging of persoonlijke afspraak om 20.00 uur is voor ons al standaard, volgens klanten zijn we ook laagdrempeliger. Ook hebben we ruim 175 potentiële kopers in ons systeem die we bellen als we een geschikte woning zien, ook als die bij een collega-makelaar te koop staat. Dan helpen we ze als aankoopmakelaar.”

VERNIEUWEN

Maar ook de beide ondernemers moeten blijven vernieuwen. “Daarom hebben we onze huisstijl aangepast naar de wensen van nu, onze nieuwe website gaat binnenkort live en sinds kort hebben we ook een

oud opgeknappt VW-busje. Niet om in te zetten als verhuisbus, maar om onze klanten mee te nemen op hun woonreis. Het hele verhuistraject vanaf de eerste oriëntatie tot de sleuteloverdracht van de nieuwe woning is belangrijk. Hoewel het ons dagelijkse werk is, blijven we beseffen dat het hele proces voor iedere klant heel ingrijpend is. Juist in dat proces willen we ze helemaal begeleiden zodat ze zich in hun nieuwe woning snel echt thuis voelen.”

MARKTKENNIS

Hun lichtgroen-witte te koop borden zie je het meeste in de regio Doetinchem. Ze weten waar hun marktkennis het beste is en juist voor hun klanten (aankoop en verkoop) is dat erg belangrijk. “Doordat we heel veel woningen verkopen weten we ook heel veel over de wijk, het type woning, maar ook over de basisschool, voetbalvereniging en winkels in de buurt. En dat is juist belangrijk voor mensen die niet uit deze regio komen.”

JONG MANAGEMENT ACHTERHOEK

Vredegoor is sinds 2016 lid van Jong Management Achterhoek. “Ik vind het altijd goed om nieuwe mensen te ontmoeten, met name het onderlinge contact vind ik erg fijn. En hoewel ik soms ook wat voor JM’ers regel, is dat nooit de reden geweest om lid te worden.

www.jongmanagement.nl/kringen/achterhoek

DIRKZWAGER IS KLAAR VOOR DE TOEKOMST

Met tien nieuwe partners, een nieuwe directeur en een toekomstgerichte koers is Dirkwager helemaal klaar voor 2019. Cliënten en medewerkers staan daarbij altijd centraal. "Succes maak je samen."

Het nieuwe jaar begint voor Dirkwager op een bijzondere manier: met maar liefst tien vers benoemde partners en een nieuwe directeur: Cécile Schobben. Onder de nieuwe partners zijn dit keer ook vier vrouwen en drie fiscalisten. "We bruisen van de energie om Dirkwager ook dit jaar weer op de kaart te zetten", zegt Claudia van der Most, lid van het dagelijks bestuur van Dirkwager. Drie ervaren partners hebben dit jaar afscheid genomen, Maarten Baneke, Frans Knüppe en Jaap Kronenberg. "Ook al hebben wij drie partners met weemoed laten gaan, we concentreren ons vooral op de mooie stappen die we in de toekomst maken."

MET TOEKOMST MEEBEWEGEN

Dirkwager is een kantoor dat in veel opzichten meebeweegt met veranderende tijden, bijvoorbeeld door in te spelen op de wensen van nieuwe talenten, maar ook door de veranderende samenstelling. "De oudere generatie maakt plaats voor jong talent", zegt bestuursvoor-

zitter Tom Vandeginste. "We hebben onszelf afgelopen jaar de vraag gesteld: wie binnen ons kantoor zijn de toekomst? Daar zijn deze zeven personen uitgekomen. Hun praktijken lopen erg goed en voor de lange termijn willen we graag met hen verder." Vandeginste noemt de hoeveelheid benoemingen 'een teken van kracht.' Dat betekent niet dat de deur voor nieuwe toetreders voorlopig dicht blijft, zegt hij. "De vennootschap zit nog niet vol. Deze sprong komt voort uit groei." De vertrekkende partners hebben alle drie een lange staat van dienst bij Dirkwager. Maarten Baneke sloot zich in 1987 aan en specialiseerde zich in het omgevingsrecht. Specialist in ondernemingsrecht Frans Knüppe werkte ruim veertig jaar bij het kantoor en was enige tijd bestuursvoorzitter. Hij blijft na zijn afscheid aan als bestuurslid van de Nederlandse Orde van Advocaten. Jaap Kronenberg begon in 1993 bij het kantoor en was eind jaren negentig één van de grondleggers van de huidige IE/IT-praktijk.





WAARDIGE OPVOLGERS

De vertrekkende partners mogen rekenen op een waardige opvolger. Joost Becker volgt als nieuwe partner Jaap Kronenberg op. Jasper Molenaar neemt als partner een groot deel van de praktijk van Maarten Baneke over. Bij de sectie Aansprakelijkheid, Schade en Verzekeringen is Henriek Kragt benoemd en bij Arbeidsrecht is Frédérique Hoppers-Rademaker toegevoegd. Daarnaast komen ook Daan Baas (aansprakelijkheids- en verzekeringsrecht), Chantal van den Borne-Verheijen (Banking & Finance) en notaris Anouk Bisseling (Vastgoed) het team van partners versterken. Robert de Vries, Cuno Wittrock en Gerton Rademaker zijn de drie nieuwe fiscale partners. Zij werden formeel al in september van dit jaar benoemd, toen het nagenoeg volledige fiscale team van Loyens & Loeff in Oosterbeek de overstap maakte naar Dirkwager. Met de toevoeging van vier vrouwen aan de top van het bedrijf, zijn

Het voltallige bestuur van Dirkwager legal & tax per 1 januari 2019.

Vnr:

1. Cécile Schobben
2. Claudia van der Most
3. Selma van Ramele
4. Tom Vandeginste

“WIJ STAAN NIET VOOR
NIETS IN DE TOP 10 VAN
MEEST GEWILDE JURIDISCHE
WERKGEVERS VAN
NEDERLAND”

Claudia van der Most, lid van het dagelijks bestuur van Dirkwager.

de partners een nog beter afspiegeling geworden van het bedrijf en het klantenbestand, zegt bestuursvoorzitter Tom Vandeginste. “Onderzoek wijst bovendien uit dat bedrijven met divers personeel en divers management beter presteren, meer tevreden en loyale medewerkers en klanten hebben en aantrekkelijker zijn voor jong talent. Daarom is diversiteit ook belangrijk.”

UITDAGING

Verder heeft het kantoor in de persoon van Cécile Schobben een opvolger aangesteld voor oud-kantoordirecteur Marcel Hielkema. Schobben, voorheen ruim acht jaar managing director bij Kennedy Van der Laan, treedt vanaf 1 januari toe tot het bestuur dat verder bestaat uit Claudia van der Most en Tom Vandeginste. Bovendien breidt het bestuur uit naar vier per



SUCCESSVOL JAAR VOOR DIRKZWAGER

In het afgelopen jaar viel Dirkwager diverse keren in de prijzen. Zo behaalde het kantoor bijvoorbeeld de vierde plaats voor meest aantrekkelijke werkgever in de advocatuur, door Berenschot en Sdu Uitgevers. Ook won Dirkwager de AFAS Beter Ondernemen Award, in de categorie Spraakmakend voor de site werkenbijdirkwager.nl. Management Team gaf in 2018 de eerste prijs aan Dirkwager voor Beste kwaliteit advocaten- en notarissenkantoren' in de MT1000.

1. Daan Baas.
2. Frédérique Hoppers-Rademaker.
3. Robert de Vries.
4. Henriek Kragt.
5. Cuno Wittrock.
6. Chantal van den Borne.
7. Joost Becker.
8. Gerton Rademaker.
9. Jasper Molenaar.
10. Anouk Bisseling.

sonen: ook partner Selma van Ramele versterkt de gelederen. Schobben werd aangetrokken door de cultuur en ambities van Dirkwager. "Ik kijk er naar uit om met mijn medebestuurders leiding te geven aan dit kantoor. Dirkwager heeft in de afgelopen jaren een belangrijke transitie doorgemaakt en heeft zich ontwikkeld van regionaal advocaten- & notarissenkantoor tot een proactieve en innovatieve (inter)nationale juridische en fiscale dienstverlener. Ik zie het als een uitdaging om de positie van kantoor in Nederland en internationaal verder uit te bouwen."

Met de partnerbenoemingen en de bestuurlijke versterking zet Dirkwager stevig in op verdere groei, ook internationaal. "Ik denk dat wij inmiddels een unieke propositie buiten de Zuidas bieden, die we willen blijven uitbouwen", zo licht Vandeginste toe. "Dat is onze ambitie: concurreren met de Zuidas en een steeds internationaler positie innemen in de markt."

GROEI DOOR STRATEGIE

Dirkwager maakte een sterke ontwikkeling door in de afgelopen jaren en is ook hard gegroeid. Dat is onder andere te danken aan een duidelijke strategie. Het Financieel Dagblad constateerde eerder dit jaar dat veel regionale kantoren het in de toekomst moeilijk zullen krijgen wanneer ze zich niet specialiseren. Dirkwager werd in dat opzicht genoemd als opvallende uitzondering. Dankzij een duidelijke strategie is Dirkwager één van de grootste groeiers onder de regionale kantoren. "Wij zijn trots op de positie die wij innemen", zegt Van der Most. "Eerder vergeleken wij ons zelf met de grotere kantoren in de regio. Nu zijn de grote kantoren op de Zuidas en de kantoren in de regio steeds vaker ons referentiepunt. Inhoudelijk en procesmatig komen we met deze kantoren overeen. Groot verschil is echter dat wij erg gericht zijn op mensen: intern op de medewerkers en extern op onze clientèle."

FOCUS OP TECHNIEK EN TALENT

Met technologische veranderingen die elkaar in sneltreinvaart opvolgen, is het belangrijk om ook in dat opzicht als kantoor bij te blijven. "De snelle ontwikkelingen in de IT vragen erom dat we innovatief scherp blijven. We hebben voor drie jaar een innovatiebudget vastgesteld zodat we voorop, of in ieder geval in de pas, kunnen blijven lopen voor wat betreft de technologische ontwikkelingen." Naast deze strategische koerswijzigingen investeerde Dirkwager in de afgelopen jaren nog meer in de ontwikkeling van het eigen personeel en het aantrekken van nieuw toptalent. Dirkwager is zich sterk van bewust dat het succes afhangt van de mensen die er werken. Door de sterke economische groei in Nederland is er sprake van een war on talent. Veel grote en kleine kantoren stortten zich op het aantrekken van talentvolle, startende juristen. Ieder kantoor vist daarbij uit dezelfde vijver met toppers.

WHAT YOU SEE IS WHAT YOU GET

"Ook Dirkwager wil de beste juristen aantrekken om haar cliënten juridische dienstverlening op topniveau te blijven bieden. Daarom zijn we in onze arbeidscommunicatie steeds zichtbaarder aanwezig om het 'Dirkwager-verhaal' te vertellen. Dat is een nuchter verhaal: 'What you see is what you get'. De startende jurist van nu wil inhoudelijk serieus worden genomen." De competenties die Dirkwager in potentiële nieuwe medewerkers zoekt, zijn veranderd. "Ik werk hier nu twintig jaar en in mijn begintijd was het voor kantoren belangrijk dat ze juristen aantrokken met hoge cijfers, die in hun studietijd actief waren geweest, bijvoorbeeld bij een vereniging. Natuurlijk zoeken we nog steeds de beste juristen, maar zij moeten zelf ook duidelijk ondernemerskwaliteiten bezitten", zegt Van der Most.

"DAT IS ONZE AMBITIE: CONCURREREN MET DE ZUIDAS EN EEN STEEDS INTERNATIONALERE POSITIE INNEMEN IN DE MARKT"

Tom Vandeginste, bestuursvoorzitter.

TALENT

Aandacht voor het privéleven van medewerkers is daarnaast belangrijk. "Wij staan niet voor niets in de Top 10 van meest gewilde juridische werkgevers van Nederland (zie kader). Dit maakt ook dat de huidige toppers aan het kantoor verbonden willen blijven. En we merken dat we ook nieuwe aanwas van buiten de regio aantrekken. Als studenten verder willen kijken dan de Randstad, steekt Dirkwager en met kop en schouders bovenuit." Talent moet je koesteren, daar is Van der Most zich duidelijk van bewust. En dat geldt niet alleen voor de aankomende juridische medewerkers, maar ook voor collega's bij business services, het secretariaat, human resources of marketing. "Wij maken het succes van het kantoor namelijk met zijn allen."

OP DE KAART ZETTEN

De beslissing om te specialiseren heeft niet alleen bijgedragen aan het succes, maar ook aan de manier waarop de medewerkers binnen het kantoor met elkaar en met cliënten omgaan. "We hebben het gevoel dat we Dirkwager samen op de kaart zetten en die gezamenlijke energie gebruiken we voor de beste dienstverlening aan onze cliënten. Zij zien in ons ook een waardevolle en toegankelijke partner. Onze juridische kennis is belangrijk, maar we zorgen er ook voor dat we aandacht hebben voor het sociale aspect en dat we onze juridische dienstverlening begrijpelijk en transparant houden."

www.dirkwager.nl

TOPLOCATIES IN OOST-GELDERLAND



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



Reserveren kan via 0314 65 14 24

Langeboomsstraat 5, Vethuizen • Montferland • www.hotelcarpediem.nl



Accommodatie voor training, vergader, en recreatiegroepen in Gaanderen.



Informatie:
06-44115569 -
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 berg-meertje.

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



uitspanning 't Peeske



't Boshuis

Fam. Nijetman...

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



BuitenInzicht

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.

LANDGOED EHZERWOLD
Ehzerallee 14 - 7218 BS ALMEN
T: 0575-431143 - I: www.ehzerwold.nl






Landhuis de Bevermeer

Graag verwelkomen wij u en uw relaties, collega's of cursisten en 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
I www.landhuisdebevermeer.nl






GRAND-CAFÉ RESTAURANT GROESKAMP
Koopmanslaan 3 - 7005 BK Doetinchem - T: 0314-370480
E: info@groeskamp.nl - I: www.groeskamp.nl



groeisaccommodaties 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 en laat u verrassen op de virtuele rondleiding!

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







MEMORABELE EVENTS CREËREN MET KLEUREN, TONEN EN SMAKEN

JAARBEURS MEETINGMOODS FILOSOFIE

Op het gebied van (zakelijke) events is bij Jaarbeurs veel mogelijk, aangezien werkelijk alles in huis is om te voorzien in welke behoefte dan ook. Maar Jaarbeurs zou Jaarbeurs niet zijn als er niet ook nog een paar stappen verder werd nagedacht over wat er nog meer kan bijdragen aan een succesvol zakelijk evenement of vergadering. Daarom ontwikkelde Jaarbeurs de Meetingmoods Filosofie: hoe kan het gebruik van de juiste kleuren, tonen en smaken bijdragen aan het behalen van de doelstellingen van jouw evenement?

'Prikkel je zintuigen voor een memorabel event!' Het zou kunnen overkomen als een marketingkreet waarvan er zoveel zijn, maar wie zich verdiept in de Meetingmoods Filosofie die is ontwikkeld door Jaarbeurs, zal zien dat hier serieus over is nagedacht. Sterker nog, menigeen zal zich zelfs afvragen waarom hij of zij zélf niet op het idee gekomen is, want eigenlijk is het zo logisch als wat. Of je doelstelling nou kennis delen, motiveren, teambuilding, draagvlak creëren, relatiebeheer of het uitdragen je bedrijfsimago is, om je evenement succesvol te laten zijn, is het belangrijk om de juiste zintuigen te prikkelen. Iets zien, horen, ruiken, proeven en voelen blijkt een krachtig middel om de doelstellingen te verwezenlijken en een memorabel event te creëren dat niet snel vergeten wordt.

RELATIEBEHEER

Is relatiebeheer de doelstelling van je bijeenkomst? Heb je een netwerkevenement gepland waarbij waardering en het gesprek met elkaar centraal moeten staan? Denk dan qua kleur vooral geel! Geel blijkt goed te zijn voor concentratie en mentale activiteiten en laat de omgeving aanvoelen als een warme deken.

In gele kleding zie je er energiek uit en de kleur kan warm en flatteus overkomen. Wil je succes, luxe en exclusiviteit uitstralen? Ga dan voor goudgeel. Let wel op, geel werkt namelijk ook eetlust verhogend. Zorg dus voor voldoende hapjes, bij voorkeur zachte, romige petit-fours bij de koffie.

IMAGO

Imago dan. Oftewel, een evenement waarbij jij, je product of bedrijf centraal staat. Paars blijkt dan zeer geschikt te zijn. Het straalt luxe, waarheid, wijsheid en rijkdom uit en draagt bij aan het succes van bijvoorbeeld een productpresentatie, pitch, awarduitreiking of diner. Zorg wel voor passend eten. Uitzonderlijke hapjes, uiteraard ook paars gekleurd. Denk bijvoorbeeld aan truffelaardappel, vijgen, aubergine of paarse asperges. Apart, luxueus en nog gezond ook. Goed voor het imago dus!

KENNIS DELEN

De kleur blauw blijkt met name handig bij bijvoorbeeld een wetenschappelijke conferentie of een training waarbij stevig

nagedacht moet worden. Blauw voedt namelijk de intuïtie en wakkert de oplettendheid bij aanwezigen aan. Blauwe kleding komt bovendien zakelijk en professioneel over. Dat geldt overigens met name voor koningsblauw en marineblauw. Verfrissend water en licht vezelrijk eten dragen verder bij aan het behalen van de doelstelling.

MOTIVEREN

Een spannende kick-off of pitch? Ga dan voor rood. Die kleur stimuleert namelijk de hartslag en bloeddruk en zorgt voor focus en energie, precies wat nodig is dus. Rode kleding zorgt ervoor dat je krachtig en vol zelfvertrouwen overkomt. Rood is overigens niet overal de te kiezen kleur. Vermijd een teveel aan rood op je werkplek. Dit kan op langere termijn namelijk een onrustige uitwerking hebben en wekt ook nog eens een hongergevoel op.

DRAAGVLAK CREËREN

Rustgevend groen bij je meeting zorgt voor een open sfeer waarin iedereen gehoord wordt. Er is ruimte voor discussie en respect. Een goede manier om uiteindelijk alle neuzen dezelfde kant op te krijgen. Deze kleur is ook zeer geschikt voor je werkplek. Groene planten geven bijvoorbeeld een gevoel van

welbevinden en ontspanning, zo blijkt. Mensen die computertaken verrichten in een ruimte met planten, zijn zo'n 12 procent productiever en zijn minder gespannen dan hun collega's.

TEAMBUILDING

Tot slot teambuilding. Wil je een positieve en open sfeer op bijvoorbeeld je teambuildingactiviteit? Kies dan oranje. Die kleur stimuleert creativiteit en energieke activiteit en staat ook nog eens voor warmte, kracht en saamhorigheid. Zie wat er gebeurt als het Nederlands Elftal speelt. Door al deze eigenschappen is oranje ook zeer geschikt om te gebruiken in je logo.

EXPERTS VOOR JOUW EVENEMENT

Tonen, kleuren, smaken... De Meetingmoods Filosofie draagt bij aan het realiseren van je doelstelling. Daarom zijn alle vergader- en congreszalen van Jaarbeurs volledig volgens de Meetingmoods Filosofie ingericht. Meer weten over het organiseren van een succesvol event? De experts van Jaarbeurs vertellen je er graag meer over.

Neem contact op via events@jaarbeurs.nl.



HET JUISTE ETEN

Goed eten kan je evenement versterken. Zo heeft paprika een stimulerend effect op de bloedsomloop, werken champignons tegen vermoeidheid en is mosterd verwarmend. Serveer het eten alleen niet op een blauw bord: mensen hebben een natuurlijke afkeer van blauw in relatie tot eten.

MUZIEK

Dat een juiste muziekkeuze bijdraagt aan het al dan niet slagen van een evenement, is bij veel mensen bekend. Dat je bij een zakelijke bijeenkomst het beste voor barokmuziek kunt kiezen, is dat wellicht niet. Toch is het zo. Deze muziek heeft hetzelfde ritme als onze hartslag, zo'n 60 tot 64 slagen per minuut. Dit ritme zorgt ervoor dat we ontspannen en toch alert zijn. Ideaal voor een bijeenkomst. De muziek goed tot zijn recht laten komen kan bijvoorbeeld in het Beatrix Theater. Daar zijn alle mogelijke technische voorzieningen voor licht en geluid aanwezig, net als een optimale akoestiek. Zeer geschikt voor zakelijke bijeenkomsten.

Fleet Craft

The Art of Fleet management



Advies



Fleet management



Interim management

“De juiste aanpak voor uw kwaliteitszorg”

Meetsma | Advies

Brengt *structuur* in uw organisatie

KWALITEITZORG & CERTIFICERING ORGANISATIEONTWIKKELING COACHING
CONFLICTHANTERING BEDRIJFSOPLEIDINGEN WWW.MEETSMA.NL



www.hulshof-kantoor specialisten.nl

kantoorartikelen | kantoor machines | kantoor meubelen | projectinrichting
Patronaatsstraat 13c | 7131 CD Lichtenvoorde | T 0544 375 245



STICHTING
LIVA
WE CARE

 Stichting LIVA
www.stichtingliva.nl

NED fire & security



ALTIJD EEN GERUST GEVOEL

VIND DE KRACHT

OM ELK TERREIN
TE OVERWINNEN.



SUBARU

Confidence in Motion

Hier is de nieuwe Subaru XV. En niets houdt hem tegen. Met de kracht van de Symmetrical All-Wheel Drive vindt hij zijn weg op elke ondergrond en de X-Mode-functie geeft u zelfvertrouwen op het meest uitdagende terrein. Deze crossover SUV kan de wereld aan. Ontdek het zelf.

Boek vandaag nog een proefrit. Bezoek subaru.nl/subaru-xv

Wijzigingen, druk- en zetfouten voorbehouden. Afgebeeld model kan opties bevatten. Vraag uw Subaru dealer naar de kosten en voorwaarden of ga naar www.subaru.nl.

Th. Wenting b.v.
AUTOMOBIELBEDRIJF

Wijnbergseweg 39-41 Doetinchem.
Tel. 0314 - 34 00 00
e-mail: info@thwenting.nl
www.thwenting.nl