

OOST-GELDERLAND

Jaargang 35 | nummer 1 | april 2019

# BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO OOST-GELDERLAND

FINANCIËLE  
MEDEWERKERSPARTICIPATIE:  
IEDEREEN AANDEELHOUDER

IT'ERS ZUCHTEN ONDER  
PERSONEELSGEBREK

COVERSTORY  
BREXIT  
OP HOOP VAN ZEGEN





# 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](http://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!**





# BREXIT

De onzekerheden rond de brexit blijven voortduren. Ondertussen doen ondernemers er verstandig aan om maatregelen te treffen en zich voor te bereiden op een worst case scenario: een no deal-brexit. Om toch iets van duidelijkheid te scheppen, hebben we de (weinige) harde feiten en eventuele gevolgen voor u op een rij gezet.

Ondertussen gaat hier de War on Talent onverminderd verder en bieden werkgevers verschillende extra's om talentvolle medewerkers aan zich te binden. De nieuwste ontwikkeling is financiële medewerkersparticipatie, wat inhoudt dat medewerkers via de uitgifte van certificaten aandeelhouder worden. Organisaties waar medewerkers echte zeggenschap hebben, zouden winstgevender en productiever zijn. Wij doken in deze nieuwe trend en interviewden softwarebedrijf Infi.

Veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

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



Zakenmagazine voor  
de regio Oost-Gelderland  
[www.oostgelderlandbusiness.nl](http://www.oostgelderlandbusiness.nl)

JAARGANG 35  
april 2019, editie 1

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

UITGEVER  
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE  
Sofie Fest

REDACTIE BIJDRAGEN  
Jessica Scheffer, Hans Hajée, Edwin Rensen, Hans  
Eberson

VORMGEVING / OPMAAK  
Lisa Pashouwers

DRUK  
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE  
VM Sales en Support B.V.  
Ton Niesink t: 06-33307044  
Joep van der Linden t: 024-6423449  
Michiel Korsten t: 06-41149771

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](http://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.

© 2019 Overname van artikelen is slechts moge-  
lijk na verkregen schriftelijke toestemming van de  
uitgever.

ISSN: 2543-3210

- 6 Coverstory brexit: Op hoop van zegen
- 8 Dirkwager: Welke gevolgen heeft de brexit voor uw onderneming?
- 12 Zakenvrouw van het Jaar 2017: Elske Doets, rolmodel voor jonge, ambitieuze vrouwen
- 14 Financiële medewerkersparticipatie: Iedereen aandeelhouder bij Inf
- 16 Column CarrièreWereld: Start with 'Why'
- 16 Column Coach & Recruiter over loopbaancoaching: Gesprekken die werken
- 17 KroeseWevers Werkgeversdesk voor alle personeel- & salarisvraagstukken
- 18 Column Refinding: De invloed van taal op je gemoedstoestand
- 18 Column Straight-Line Leadership: De #1 vaardigheid voor inspirerend leiderschap
- 19 Symbus Personeelsdienst: De juiste mensen op de juiste plek
- 20 4Human: Trainen met succesgarantie
- 22 at.groep: "Wij zijn de partner van de ondernemer"
- 24 Business Flitsen
- 25 VNO-NCW Midden: "Circulair Oost-Nederland staat op de kaart"
- 26 Bedrijfshuisvesting: Positieve impact op je bedrijfsimago
- 28 Verhoeve & Faber: Van aannemer tot ingenieur
- 30 CMS Schoonmaak: Continuïteit, optimale flexibiliteit en schoonmaak in optima forma
- 33 Column De Romei: De gezonde werkplek



30



47

- 33 Column Quexcel: Wie is verantwoordelijk voor een onveilig slim gebouw?
- 34 Column Ponjee Advies: Thuis zijn of verhuizen?
- 35 Bedrijfsadviesburo Eckhardt: Door het vuur voor de MKB'er
- 37 WSPA: Social Return On Investment
- 38 Column: Arriva gaat commitment aan om diversiteit op de werkvloer te bevorderen
- 39 Businesss Flitsen
- 40 De Graafschap sponsor SWR Vuren: Van De Kuip naar De Vijverberg
- 42 Column Lijstenmakerij Martin: De vier jaargetijden
- 43 Quexcel: 'Innovatieboost' voor MKB
- 44 Trend: IT'ers zuchten onder personeelsgebrek
- 47 Jong Management Achterhoek: Arbeidsmatch nieuwe stijl
- 48 Column VOAA: 5S als praktische verandertool
- 49 Column Sociaal Metaal: Trots
- 52 Cellro: Wereldwijde oplossingen voor verspanende bedrijven



Foto: BZ/Aad Meijer

ONZEKERHEID ROND BREXIT HOUDT AAN

# OP HOOP VAN ZEGEN

Als de gevolgen niet zo ingrijpend zouden zijn, was het een vermakelijke klucht. Het Britse Lagerhuis met haar rituelen en verbaal vuurwerk, de dansmoves van Theresa May, minister Stef Blok die via een blauw beest op zijn bureau aanspoort tot actie. Maar brexit is zeer serious business met enorme financiële gevolgen. Ondanks de aanhoudende onzekerheid over het daadwerkelijke verloop hebben ondernemers geen keus. Ze moeten zich voorbereiden op de meest verregaande consequenties van een no deal-brexit.

Per 29 maart 2019 stapt het Verenigd Koninkrijk (VK) uit de EU. De wijze waarop is onzeker en zal dat waarschijnlijk tot kort voor deze datum blijven. Premier May rekt tijd en lijkt de beslissende stemming in het Lagerhuis zoveel mogelijk richting de deadline op te willen schuiven. Waarschijnlijk in de hoop dat morrend wordt ingestemd met het dan voorliggende compromis. Niet van harte maar omdat het alternatief - geen deal - nog slechter is.

## DERDE LAND

Bij een no deal is het VK niet langer lid van de interne EU-markt en de douane-unie. Omdat geen afspraken zijn gemaakt, is het VK voor de EU in dat geval een zoge-

naamd derde land. Daarvoor gelden de regels en tarieven van de Wereldhandelsorganisatie. De EU zal invoerrechten heffen op VK-producten. Gemiddeld zijn die niet hoog maar voor specifieke producten lopen de heffingen fors op. Niet voor niets dreigen in het VK gevestigde automakers hun faciliteiten naar elders te verplaatsen. Voor auto's en onderdelen gelden 10% invoerrechten; landbouwheffingen zijn gemiddeld nog een stevig stuk hoger. Welke tarieven het VK op haar beurt voor EU-landen gaat rekenen, kunnen ze aan de overzijde van het kanaal vrij bepalen. Of die nu hoog of juist heel laag worden, ook de gevolgen hiervan kunnen ingrijpend zijn. Een no deal betekent in elk geval extra administratieve lasten, douaneformaliteiten en controles.

Als het gaat om toegang tot de wederzijdse markten voor diensten gelden bij een harde brexit de richtlijnen van de General Agreement on Trade in Services. Dat kan zelfs betekenen dat levering van sommige diensten simpelweg niet meer mogelijk is.

### GEZOND VERSTAND?

De term zachte brexit is een containerbegrip voor scenario's die variëren in hardheid. Ze lopen uiteen van een constructie zoals de EU met Noorwegen heeft, een douane-unie zoals met Turkije of een vrijhandelsverdrag. Het meest waarschijnlijk is een mengvorm met specifieke afspraken. Een overeenkomst waarbij de wederzijdse handel zo min mogelijk hinder ondervindt en beide partijen zonder al te veel gezichtsverlies kunnen leven. De brexit is al ingrijpend genoeg. Daarom is er hoop dat het gezonde verstand zegeviert.

### TRANSITIEPERIODE

Van zacht zou je ook kunnen speken als er een overgangperiode komt. In een vóór de deadline van 29 maart gesloten terugtrekkingsakkoord kunnen VK en EU afspreken dat alles een tijdlang grotendeels blijft zoals het was, dus zonder douaneformaliteiten. Zo'n transitieperiode kan duren tot 31 december 2020. Let wel: dit betekent alleen dat de brexit-veranderingen uitgesteld worden. Uitstel is geen afstel maar het zou wel welkom zijn om zaken goed te kunnen regelen. Grootschalige kapitaalvernietiging door onvoorziene consequenties en noodmaatregelen kan dan zoveel mogelijk worden vermeden.

### DENK AAN DE KETEN

Gezien de vertragingstactiek van premier May is waarschijnlijk pas vlak voor 29 maart duidelijk welk scenario het wordt. Afwachten en hopen dat het vooralsnog meevalt, is geen optie. Ondernemers hebben geen andere keus dan zich voor te bereiden op het slechtste scenario: een brexit zonder deal. Bij die voorbereiding bieden tal van organisaties ondersteuning. VNO-NCW, MKB-Nederland en de

## DE TERM ZACHT BREXIT IS EEN CONTAINERBEGRIJF VOOR SCENARIO'S DIE VARIËREN IN HARDHEID

### CHAOS IN DOVER

De Douane wil 900 nieuwe medewerkers aannemen. Het zegt veel over dat wat komen gaat. Ook aan de overzijde van het kanaal is het alle hens aan dek. The Financial Times publiceerde uit een overheidsrapport over de verwachte wachttijd aan de grens. Totale chaos dreigt, zo blijkt. In de havenstad Dover arriveren dagelijks 10.000 vrachtwagens. Wordt elk daarvan een dikke minuut gecontroleerd dan zorgt dat voor een file van 1.200 tot 2.700 auto's. Een controle van 70 seconden leidt tot een wachttijd van zes dagen, is 80 seconden nodig dan komt alles volledig tot stilstand.

Rijksoverheid bundelen hun krachten met hulpbijbrexit.nl, er is een brexitloket en de Douane ontwikkelde een brexit-toolkit. Ook brancheorganisaties, accountants en banken geven informatie via stappenplannen en checklists. Genoeg hulpmiddelen voor een gedegen voorbereiding, lijkt het. Belangrijk daarbij is een ruime scope. Houd rekening met de gehele keten; niet alleen van de eigen organisatie, ook die van toeleveranciers. Als hun supplychain niet brexitproof is, ondervindt ook u daarvan mogelijk de gevolgen.

### DATABESCHERMING

Ook voor bedrijven die geen zaken doen met het VK is de brexit allesbehalve een ver van mijn bed show. Actie kan wel degelijk nodig zijn. Bijvoorbeeld als organisaties over gegevens beschikken die vallen onder de privacywetgeving en op een server in het VK staan. Bij data van Europeanen die zijn opgeslagen in een derde land moet het beschermingsniveau namelijk gelijkwaardig zijn aan dat binnen de EU. De vraag is hoe Europa dit gaat beoordelen en controleren. En wat de gevolgen zijn voor databezitters. Zelfs als er echt geen enkele link is met het VK kan brexit gevolgen hebben. Toeleveranciers of klanten kunnen geraakt worden, hetgeen weer van invloed kan zijn op hun relatie met u. Een bedrijf dat wel exporteert en zich door brexit terugtrekt uit het VK, zal zich wellicht met volle kracht richten op het vergroten van marktaandeel binnen Nederland. Daar kunnen concurrenten last van krijgen.

### WERKBARE SITUATIE

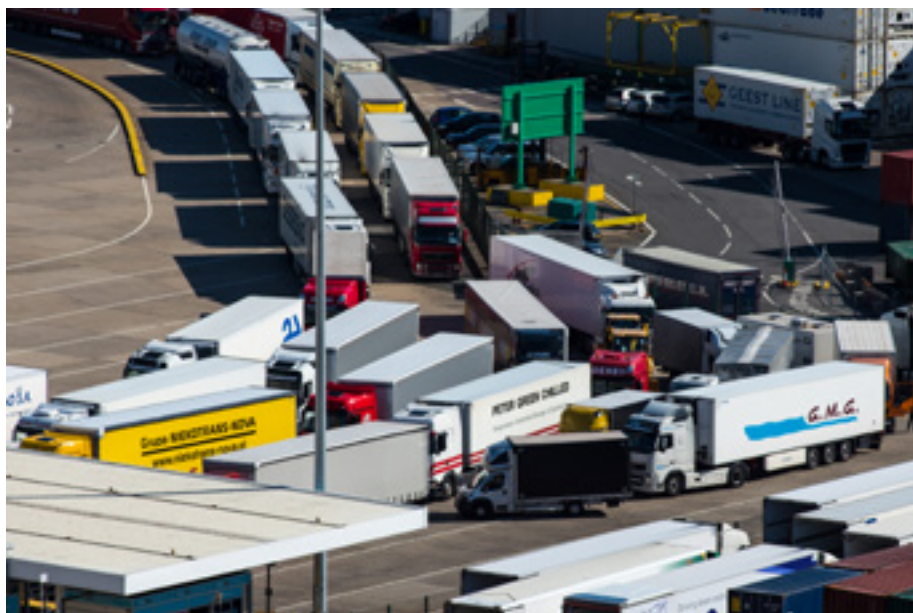
De enige zekerheid rond brexit is voorlopig onzekerheid. Onder druk wordt alles vloeibaar; naarmate de deadline dichterbij komt, kunnen standpunten veranderen. Zo is Labour nu toch voorstander van een tweede referendum.

Het blijft hopen op het eerdergenoemde gezonde verstand. Steeds meer bedrijven en belangenorganisaties roepen op tot tijdelijke regelingen en pragmatische noodverbanden om in elk geval een werkbare situatie te creëren. Hoe dan ook, de gevolgen in het algemeen en voor individuele bedrijven zullen ingrijpend zijn.

### ONDERNEMERSCHAP GEVRAAGD

Zoals bij elke bedreiging zijn er ook kansen. Bij toekomstige concurrentie vanuit het VK zijn de gevolgen meerledig. Voor Britse bedrijven wordt de drempel om zaken te doen met de EU hoger en stijgen de kosten. Mocht het pond door de brexit echter scherp in waarde dalen ten opzichte van de euro dan levert dat juist een lagere kostprijs op. Voor EU-bedrijven geldt dat ze allemaal te maken krijgen met de brexit. Wat dat betreft is het speelveld gelijk. Hoe goed een bedrijf hierop inspeelt ten opzichte van de concurrentie bepaalt de uiteindelijke impact. Want ook dat is ondernemerschap: wie het beste omgaat met veranderende omstandigheden trekt aan het langste eind.

*De ontwikkelingen rond brexit zijn onvoorspelbaar. De informatie in dit artikel kan inmiddels deels achterhaald zijn door de realiteit.*



HOPE FOR THE BEST, PREPARE FOR THE WORST

# WELKE GEVOLGEN HEEFT DE BREXIT VOOR UW ONDERNEMING?

Met de Brexit voor de deur is het verstandig om voorbereidingen te treffen. Verdiep u op tijd in de gevolgen van het vertrek van de Britten uit de EU voor uw onderneming. Het Brexitteam van Dirkzwager kan u daarbij adviseren.

Het zijn spannende tijden voor ondernemers die zakendoen met het Verenigd Koninkrijk (VK). Onder welke voorwaarden het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie (EU) zal verlaten, is op het moment van schrijven nog onzeker, maar dát het vertrek grote gevolgen heeft voor het Nederlandse bedrijfsleven staat vast. Een brexit, in welke vorm dan ook, heeft onder meer impact op de arbeidsmarkt, de belastingen en het vestigingsklimaat voor vennootschappen. Alle redenen voor ondernemers om niet lijdzaam af te wachten op beslissingen uit het parlementsgebouw van Westminster of uit Brussel. Er zijn meerdere manieren om uw bedrijf voor te bereiden op het vertrek van de Britten.

## BEREKEN DE NIEUWE SITUATIE DOOR

Stapt het VK uit de EU zonder enige overgangsregeling, een zogenaamde 'harde' brexit, dan is het VK voortaan bij machte om zelf te bepalen welke goederen onder welke voorwaarden het eiland in komen. De regels van de World Trade Organisation treden in dat geval in werking. Cindy Snelders, advocaat ondernemingsrecht Dirkzwager legal & tax, vertelt: "In het nieuws gaat het veel over mogelijke lange wachtrijen voor de Douane. Dat spreekt tot ieders verbeelding. Minder bekend is dat de prijzen tot wel dertig procent kunnen gaan stijgen, doordat het VK invoerrechten kan gaan heffen. Nederlandse ondernemers zullen moeten berekenen wat dat voor hen betekent. Wil je die prijs doorberekenen aan de klant? Treed je in overleg met je Engelse leverancier over een manier om de kosten af te wentelen? Kijk je uit naar alternatieven?"

Als er nog wél een deal wordt bereikt, geeft dat alle betrokkenen wat lucht, omdat er dan waarschijnlijk een overgangsregeling tot stand komt. De EU en de VK hebben dan langer de tijd om tot afspraken te komen voor na de brexit. Tijdens die overgangsregeling zou er dan nog steeds vrij verkeer van mensen en goederen worden toegestaan. Maar ook een deal zal niet alle risico's en gevolgen afdekken, waarschuwt Snelders.

## ONDERHANDEL OVER CONTRACTEN

Cindy Snelders maakt deel uit van het Brexitteam Dirkzwager legal & tax, dat vanuit verschillende specialisaties de gevolgen van een brexit beschrijft. Het team onderzoekt onder andere de gevolgen voor de arbeidsmarkt, voor merken en modellen, voor de vrije vestiging van vennootschappen en de fiscale gevolgen. Haar eigen specialisatie zijn handelscontracten: "Op het gebied van business-to-business-contracten is gelukkig wel het een en ander te regelen. Ben je bijvoorbeeld contractueel gebonden aan strakke levertijden, dan moet je proberen om daar andere afspraken over te maken met je Britse contractpartner. Bij het sluiten van nieuwe contracten met het VK kun je prima een aantal slagen om de arm houden. Je kunt bijvoorbeeld afspreken dat je gerechtigd bent om de overeenkomst te ontbinden als het een harde brexit wordt, of om de negatieve gevolgen af te wentelen op je contractpartij."





Cindy Snelders  
Dirkzwager legal & tax

## WAT KUNT U NOG MEER DOEN IN AFWACHTING VAN EEN BREXIT? VIJF TIPS VAN HET BREXITTEAM

### 1. VOLG HET NIEUWS OP DE VOET

Wat is de 'backstop' ook alweer en waarom vormt het zo'n heet hangijzer in de Brexit-onderhandelingen? Wat kwam de Britse regering overeen met de EU in de Brexit-deal en waarom ging het Britse parlement er niet mee akkoord? Het dagelijks nieuws gaat vaak over het politieke spel, maar voor uw onderneming is vooral de inhoud van belang. Zorg dus dat u weet wat er op het spel staat. Het is bijvoorbeeld goed mogelijk dat er ad hoc overeenkomsten zullen worden gesloten om een harde Brexit te verzachten. Dat zijn afspraken op specifieke onderwerpen, bijvoorbeeld transport. Voor een branche kunnen dergelijke afspraken grote gevolgen hebben.

# Fleet Craft

*The Art of Fleet management*



Advies



Fleet management

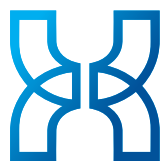


Interim management



Verzekeren:  
onze tak van sport!

SINDS 1913



H. JANSEN ASSURANTIE GROEP

Postbus 84 7100 AB Winterswijk Groenloseweg 36 7101 AJ Winterswijk  
T +31 (0) 543 551500 [info@hjansen.nl](mailto:info@hjansen.nl) [www.hjansen.nl](http://www.hjansen.nl)

## 2. LAAT U INFORMEREN DOOR SPECIALISTISCHE BRANCHEGROEPEN

Wat betekent een beslissing in Londen of Brussel voor een Nederlandse leverancier van farmaceutische producten of van levensmiddelen? Elke branche heeft zijn eigen obstakels met betrekking tot een brexit. Ken die van uw eigen branche. Neem bijvoorbeeld Food & Agro; hier houden onder andere de NVWA en LTO het brexit-nieuws nauwlettend in de gaten en vertalen dit in praktische adviezen voor hun leden.

## 3. KRIJG INZICHT IN DE IMPACT OP ÚW SITUATIE

Neem de tijd om voor uzelf goed duidelijk te krijgen waar de brexit uw onderneming zal raken. Bent u zakelijk betrokken bij koop van of verkoop van goederen naar het Britse eiland? Heeft u te maken met tussenpersonen in het VK? Hebben lange rijen voor de douane impact op uw onderneming? Brengen prijsstijgingen of koersfluctuaties een risico voor u met zich mee? Online zijn diverse impactscans te vinden die inzichtelijk maken of en hoe de brexit gevolgen heeft voor uw bedrijf. Bezoek bijvoorbeeld [www.brexitloket.nl/impactscan](http://www.brexitloket.nl/impactscan), de impactscan van de overheid, of zoek naar een impactscan die specifiek ingaat op uw branche.

## 4. VRAAG EEN BREXIT-VOUCHER AAN

Laat de impactscan u met méér vragen achter? Dan is het verstandig om juridisch advies in te winnen. De Rijksoverheid geeft subsidie voor advies over alternatieve markten en de gevolgen van brexit voor uw onderneming. Vraag hiervoor tijdig een brexit-voucher aan. Met de voucher krijgt u een vergoeding van vijftig procent van de werkelijk gemaakte kosten voor het advies, tot een maximum van € 2.500,- exclusief btw. De voucher is zes maanden geldig en kan niet achteraf na een advies worden gebruikt. U kunt de brexit-voucher aanvragen via [mijn.rvo.nl](http://mijn.rvo.nl). Meer informatie: [www.rvo.nl/subsidies-regelingen/brexit-vouchers](http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/brexit-vouchers).

## 5. ZORG VOOR KORTE LIJNTJES MET DE BRITTEN

Voor grensoverschrijdende zaken is Dirkwager aangesloten bij TELFA, een Europees samenwerkingsverband van juridische en fiscale kantoren. De relatie met de Britse samenwerkingspartner Wedlake Bell in Londen was altijd al belangrijk, maar Cindy Snelders verwacht dat de samenwerking nu zal intensiveren. "Naarmate de verschillen tussen het VK en Nederland toenemen, zullen de korte lijnen die we hebben, alleen maar belangrijker worden. We zullen vaker contact zoeken om te vragen: hoe gaat dat nu bij jou?"

## LAAT U ADVISEREN

Onder welke voorwaarden het Verenigd Koninkrijk (VK) de Europese Unie (EU) zal verlaten, is op het moment van schrijven nog onzeker, maar dat het vertrek grote gevolgen heeft voor het Nederlandse bedrijfsleven staat vast. Wat betekent een brexit voor de verwerking en uitwisseling van persoonsgegevens? En voor EU geregistreerde merken en modellen? Wat zijn de fiscale gevolgen ervan? Wat betekent het voor het 'vrij verkeer van werknemers'?

Het Brexitteam binnen Dirkwager legal & tax verschaft helderheid over de vele gevolgen van het vertrek van de VK uit de EU. Negen specialisten delen hun kennis op het blog van [dirkwager.nl](http://dirkwager.nl). Wilt u meer weten, neem dan contact op met het Brexitteam van Dirkwager via Cindy Snelders (026 353 83 14 of [snelders@dirkwager.nl](mailto:snelders@dirkwager.nl))





ELSKES DOETS ROLMODEL VOOR AMBITIEUZE JONGE VROUWEN

# 12 "GRIJZE MUIZEN ZIJN ER AL GENOEG"

Elske Doets is eigenaar van Jan Doets America Tours. Als Zakenvrouw van het Jaar nam zij in 2017 het initiatief voor de Young Lady Business Academy. Een programma voor ambitieuze jonge dames van 15 tot 25 met een droom: een eigen bedrijf starten, CEO worden of minister. "Er zijn kansen genoeg voor vrouwen. Maar ze moeten ze wel zelf pakken."

Dat Elske Doets actief werd in het bedrijf van haar vader Jan kwam niet als een verrassing. "Van jongs af aan was ik geïnteresseerd in het zakelijke wel en wee. In vakanties en op vrije uren was ik in het bedrijf te vinden; stempelen en telexen. Tijdens een rechtenstudie diende zich de keuze aan: wil ik later als jurist faciliterend zijn en vooral andermans problemen oplossen? Of iets creëren en zelf het verschil maken?"

## LOUTEREND

Het werd – met overtuiging – dat laatste. Elske Doets kwam in het familiebedrijf en nam in 2001 alle aandelen over van haar vader. "De gebeurtenissen van 11 september veranderden de wereld ingrijpend. Ik werd in één keer in het diepe gegooid. Want bedenk goed dat ik na de overname een miljoenschuld had. Die periode was een ultieme test en een louterende

ervaring." Doets loodste haar bedrijf met verve door het zware weer. "Voordeel was dat ik zelf alle beslissingen kon nemen, niet geremd door gewoonte of historie." Zij investeerde fors in ICT. "In de reissector zijn de marges laag. Je moet dus efficiënt werken, optimaal grip hebben op de bedrijfsvoering. Anders red je het niet. Waar mogelijk zijn processen geautomatiseerd. Dat stelde ons in staat om met 60% te groeien zonder dat extra mensen nodig waren."

## OPTIMALE BELEVING

Met een specialisatie in de VS, Canada en IJsland koos Elske Doets ervoor om het aanbod te upgraden. "Een reis met ons betekent een topbeleving. Dat moet ook in een tijd dat mensen via internet veel zelf kunnen regelen. Ik gebruik vaak het Moraine Lake als voorbeeld. Een indrukwekkende plek die je gezien

moet hebben als je in Canada bent. Er wordt echter maar een beperkt aantal mensen toegelaten. Regel je het zelf dan kun je er alleen om 7 uur 's ochtends terecht. De impact van deze bijzondere plek is dan beperkt. Wij beschikken over 18 cabins pal aan het water. De beleving daar is optimaal. Dat is onze meerwaarde in een notendop." Het zorgt ervoor dat een groot deel van de klanten Jan Doets kiest op basis van positieve ervaringen van anderen. "40% is een spin-off van tevreden klanten, 30% boekt opnieuw. Er zijn zelfs mensen al vijftig keer met ons op reis geweest."

#### ALTIJD ALERT

De reismarkt is competitief terwijl externe factoren veel impact hebben. "Bosbranden, uitbarstende vulkanen, een shutdown; elk jaar is er wel iets. We moeten altijd alert zijn, voorbereid op het onverwachte. Als er iets gebeurt, wachten we niet tot klanten bellen met vragen maar zoeken zelf contact. Dat wordt zeer gewaardeerd." Op dit moment zijn mensen terughoudend, merkt Doets. "Zaken als brexit en Trump maken onzeker. Media versterken dat gevoel. Op dergelijke sentimenten heb je als reisorganisatie geen invloed. Wel zorgen we ervoor dat intern alles optimaal op orde is. Als het sentiment weer positief wordt, zijn we er klaar voor."

#### DAMES MET EEN DROOM

De uitverkiezing tot Zakenvrouw van het Jaar in 2017 kwam voor Elske Doets als een verrassing. "Ik wilde deze titel vooral gebruiken om de positie van vrouwen een impuls te geven." Ook daarin toont Doets zich ondernemend. Ze startte de Young Lady Business Academy. "Een programma voor jonge vrouwen van 15 tot 25 jaar met een droom: een eigen bedrijf, CEO worden of minister. Ambitie en talent zijn daarbij niet genoeg. Zelfvertrouwen is onmisbaar; je moet uit je comfortzone durven komen. In de academy helpen wij daarbij, onder meer door rolmodellen ervaringen te laten delen. Zo zien de jonge meiden dat dromen werkelijkheid kunnen worden. En dat het bijvoorbeeld goed mogelijk is om een topfunctie met een gezin te combineren."

### "VOORDEEL WAS DAT IK ZELF ALLE BESLISSINGEN KON NEMEN, NIET GEREMD DOOR GEWOONTE OF HISTORIE"

#### RUTTE EN MÁXIMA

De Elske Doets Young Lady Business Academy is een schot in de roos. "Het podium als Zakenvrouw van het Jaar heb ik vooral gebruikt om de academy te promoten. Velen waren onder de indruk van de dromen en drive van de jonge meiden. Premier Mark Rutte gaf een masterclass en koningin Máxima bracht een bezoek aan de academy. Dat zorgde voor een stroomversnelling."

Begin juli vindt de vierde editie plaats in het Erasmus Centre for Entrepreneurship. De animo is groot. "Deelnemers vinden het geweldig om een week lang op te trekken met andere gemotiveerde meiden met uiteenlopende achtergronden. Ook voor elkaar zijn ze rolmodellen. En dat is nodig, want hun ambitie stuit regelmatig op weerstand. In Nederland hebben we moeite met mensen die hun dromen uitspreken. Zeker als het jonge meiden zijn. Heel jammer, want er zijn juist mensen met ambitie nodig die boven het maaiveld uitsteken. Grijze muizen hebben we al genoeg."

### "ER ZIJN MENSEN MET AMBITIE NODIG DIE BOVEN HET MAAIVELD UITSTEKEN"

#### GELUK VEREIST LEF

De uitverkiezing tot Zakenvrouw van het Jaar en de ervaringen met haar academy hebben Doets persoonlijk verrijkt. "Ik ontmoet bijzondere mensen en doe bij tal van gelegenheden mijn verhaal." Het bracht Doets ertoe, haar ervaringen en visie vast te leggen in een boek: Het lef om gelukkig te zijn. "Veel mensen leven op de automatische piloot, werken vooral voor hun hypotheek. De vraag: 'Heb ik echt gekozen voor wat me gelukkig maakt?' wordt amper gesteld. Terwijl deze vraag cruciaal is. Mijn boodschap daarbij: toon lef. Durf te dromen en leg de lat hoog."

#### OP DE APENROTS

Als meer vrouwen de raad van Elske Doets opvolgen, zal hun aandeel in topfuncties stijgen. "Quota zijn betuttelend en daar ben ik niet van. Ook heb ik niets met vrouwen die zich verenigen om samen tegen mannen te strijden, om ze zo van hun positie op de apenrots te stoten. Mannen en vrouwen zijn verschillend en dat is prima. Als ze samenwerken en wat van elkaars eigenschappen overnemen, heeft iedereen daar baat bij." Kansen zijn er genoeg, benadrukt Doets. "Maar het is aan vrouwen zelf om deze te pakken. Door ambitie te tonen en keuzes te maken, ook privé. Succes komt niemand aanwaaien. Je moet er wel echt voor gaan."

De Young Lady Business Academy helpt jonge vrouwen bij het realiseren van hun droom.



#### COACH IN DE EREDIVISIE

Elske Doets heeft een brede interesse. En durft te dromen. Dus steekt ze haar ambitie ooit coach te worden van een Eredivisieclub niet onder stoelen of banken. "Ronald de Boer is jeugdtrainer bij Ajax en ik ben een dag met hem meegeelopen. Daar trof ik mensen met een open mind; ik kreeg leuke reacties." Er zijn veel parallellen tussen sport en bedrijfsleven. "In beide gevallen gaat het er immers om, teams met individuele talenten te motiveren en optimaal te laten functioneren. De voetbalwereld is conservatief en gesloten. Het lijkt me een uitdaging om daar met een frisse blik een bijdrage te leveren. Dus wie weet..."



IEDEREEN AANDEELHOUDER BIJ INFI

# “IK ZIE HET ALS EEN VERRIJKING VAN DIT BEDRIJF”

Voor Infi voelde het als een logische stap om medewerkers via de uitgifte van certificaten aandeelhouder te maken. “In feite bestendigen we daarmee wat we al deden en voegen er een financiële component aan toe.” Uit onderzoek blijkt dat organisaties waar medewerkers echte zeggenschap hebben winstgeverder en productiever zijn. Mensen zijn meer betrokken en blijven gemiddeld langer in dienst.

De Stichting Nederlands Participatie Instituut (SNPI) heeft haar wortels in De Ploeg. “Medezeggenschap was een rode draad in deze coöperatieve Brabantse werkgemeenschap”, zegt Pascale Nieuwland, directeur van SNPI. Aanvankelijk was deze non-profitorganisatie een kenniscentrum ter promotie van medewerkersaandeelhouderschap. “Later zijn de activiteiten uitgebreid. Nu begeleidt SNPI jaarlijks tientallen bedrijven bij het gehele traject, van oriëntatie tot implementatie.”

## STAK

Medewerkersparticipatie kent verschillende vormen. Bij winstdeling en het toekennen van opties is de reikwijdte puur financieel; zeggenschap is niet aan de orde. “Dat is wel het geval bij de uitgifte van aandelen of certificaten daarvan”, aldus Nieuwland. “Overdracht van aandelen moet plaatsvinden via de notaris. Dat brengt telkens

kosten met zich mee. Uitgifte van certificaten vereist vooraf het nodige papier- en regelwerk maar daarna kunnen deze onderhands worden verhandeld.” In dat geval wordt een deel van de aandelen ondergebracht in een werknemersstichting. “Zo’n stichting administratiekantoor – kortweg STAK – geeft certificaten uit die medewerkers kunnen aanschaffen. Het bestuur van de STAK vertegenwoordigt de certificaatbezitters in de aandeelhoudersvergadering. Medewerkers beslissen zo mee over belangrijke thema’s.”

## FUNDAMENTELE KEUZE

Financiële werknemersparticipatie gaat veel verder dan het opstellen van een paar contracten, benadrukt Nieuwland. “Het raakt de essentie van een bedrijf. Met als onderliggende fundamentele vraag: wil je als eigenaar zeggenschap delen met je medewerkers? Lang niet elke ondernemer

Of een medewerker nu 1 of 1.000 certificaten heeft, iedereen heeft evenveel inspraak bij Infi.

durft dat aan. En dat hoeft ook niet. Als het vooral gaat om een financiële prikkel volstaat een goede winstdelingsregeling, desgewenst gekoppeld aan prestaties.”

Eigenaren die de meerwaarde zien van participatie met zeggenschap wacht een lang traject. “Vier pijlers verdienen aandacht: strategie en beleid; techniek; financieel; communicatie en HRM. Het goed opzetten en inregelen van financiële medewerkersparticipatie kost tijd en geld. Kortom: denk er niet te licht over.”

## WEDERZIJDIG AFHANKELIJK

Volgens Nieuwland komt financiële medewerkersparticipatie in allerlei sectoren voor. “Maar meestal gaat het om dienstverlenende bedrijven, organisaties waar medewerkers het kapitaal vormen.” Zoals bij Infi. Met vestigingen in Utrecht en Amsterdam maakt dit bedrijf software op maat voor snelgroeiende klanten als Snappcar, Picnic en NLZIET. “Onze software raakt het hart, de kern van hun business”, zegt dga Daniel Roy. “Daarmee zijn wij mede verantwoordelijk voor succes en falen.” In het verlengde daarvan kiest Infi er bewust voor om maar een beperkt aantal klanten te bedienen. “Maar dan wel heel intensief. De wederzijdse band is hecht; we zijn echt van elkaar

“NEEM MEDEWERKERS  
MEE IN HET PROCES  
EN DE KEUZES DIE JE  
MAAKT.”



### MEER WETEN OVER FINANCIËLE MEDEWERKERS- PARTICIPATIE?

SNPI-directeur Pascale Nieuwland schreef een handboek met als titel Iedereen aandeelhouder, ISBN 978-90-8239-852-6. In maart 2019 bestaat SNPI vijftienvintig jaar. Ter gelegenheid daarvan ontvangt iedereen die het boek aanschaft (kosten 25 euro) en zich via de site aanmeldt voor de nieuwsbrief een tweede exemplaar gratis.

Meer informatie op [www.snpi.nl](http://www.snpi.nl)

afhankelijk. Als een klant de relatie beëindigt, hebben wij een probleem. Maar omgekeerd ook.”

### VERSCHIL MAKEN

Medewerkers waarderen de aanpak van Infi. “Bij ons kun je echt het verschil maken. Dit zorgt voor zingeving en spreekt veel mensen aan.” Programmeurs spelen een centrale rol in het bedrijf. “Ze worden gewaardeerd; het draait hier echt om hen. Ik zie Infi graag als een familie en hoop dat medewerkers het ook als zodanig ervaren. Er is veel aandacht voor hun persoonlijke ontwikkeling. Inspraak is vanzelfsprekend, net als transparantie.” Roy heeft geen geheimen voor zijn mensen. “Banksaldo, omzet, kosten, resultaat, performance bij klanten; alles wordt gedeeld, veelal realtime.”

### PAAR TIJNTJES PER STUK

Voor Roy voelde het als een logische stap om medewerkers aandeelhouder te maken. “In feite bestendigen we daarmee wat we al deden en voegen er een financiële component aan toe. Dat aspect moet goed geregeld zijn maar is een middel, geen doel. De essentie is het formaliseren van zeggenschap.”

Roy polste zijn idee bij de medewerkers. “De reacties waren positief. Vervolgens ben ik met ondersteuning van SNPI het traject gestart.” Infi koos voor de uitgifte van certificaten. “Vooralsnog is hiervoor 10% van de aandelen beschikbaar gesteld. Een aandeel is opgeknipt in 1.000 certificaten. Die kosten een paar tientjes per stuk. Het maakt de regeling laagdrempelig, een belangrijke wens. Iedereen in vaste dienst krijgt gratis een klein aantal certificaten, ook nieuwe medewerkers. Bijkopen kan eens per jaar.”

### EERSTE RECHT VAN KOOP

Door deze constructie zijn letterlijk alle medewerkers aandeelhouder bij Infi. “Of je nu 10 of 1.000 certificaten hebt, iedereen heeft evenveel inspraak. Het bestuur van de STAK vertegenwoordigt de certificaathouders in de aandeelhoudersvergadering.

Inclusief de medewerkers zijn er nu vier aandeelhouders. Bij beslissingen zoals het aanstellen van een nieuwe directeur of een eventuele verkoop van het bedrijf zijn drie van de vier stemmen nodig. Als het de medewerkers lukt om een van de drie andere aandeelhouders van hun standpunt te overtuigen, kunnen zij dus besluiten tegenhouden. Overigens is vastgelegd dat personeel het eerste recht van koop heeft.” Vaak neemt ook iemand namens de oorspronkelijke aandeelhouders zitting in het STAK-bestuur. “Dat hebben wij bewust niet gedaan. Dan lijkt het immers alsof je medewerkers niet toevertrouwt om hun eigen afwegingen te maken. Dat is nu net de essentie van deze regeling.”

### ONOMKEERBARE BESLUITEN

Eind januari werd de certificaatregeling geformaliseerd en zijn de stukken getekend. Wat ziet Roy als belangrijkste lessen? “Denk vooraf goed na over wat je met financiële medewerkersparticipatie wilt bereiken. Anders bestaat het gevaar dat het proces met je aan de haal gaat. Realiseer je ook dat je als oorspronkelijke aandeelhouders een aantal onomkeerbare besluiten neemt. De aandelen krijg je niet zomaar terug; er is immers geen verkoopplicht. Ook het overdragen van zeggenschap kun je niet meer terugdraaien.” Communicatie is cruciaal. “Leg medewerkers geen kant en klaar plan voor maar neem ze mee in het proces en de keuzes die je maakt. Als gaat om verstrekken van informatie verandert er bij ons niets nu medewerkers ook aandeelhouder zijn. We deelden immers alles al.”

### ONDERSTEUNING EEN MUST

Er komt veel op je af, waarschuwt Roy. “Waardebepaling van het bedrijf, overleg met de Belastingdienst, juridische aspecten, stapels papierwerk; het kostte meer tijd dan vooraf ingeschat. Specialistische ondersteuning is wat mij betreft een must; je kunt dit niet zelf. Ik was blij verrast door de betrokkenheid en interesse van de medewerkers en de inzet van het STAK-bestuur. Al met al ben ik positief over de regeling. Het past in het tijdsbeeld om medewerkers niet alleen mee te laten praten maar ook echte zeggenschap te geven. Ik zie het als een verrijking van dit bedrijf!”

### WINSTGEVENDER EN PRODUCTIEVER

SNPI-directeur Pascale Nieuwland merkt dat de belangstelling voor financiële medewerkersparticipatie toeneemt. “Veel bedrijven streven naar eigenaarschap van medewerkers en willen graag dat zij zich ondernemend gedragen. Met medewerkersparticipatie creëer je hiervoor de feitelijke randvoorwaarden. In de platformeconomie is het voor steeds meer bedrijven een aantrekkelijke manier om zich te organiseren. Onderzoeken laten zien dat bedrijven waar medewerkers formele zeggenschap hebben winstgevender en productiever zijn. Mensen zijn meer betrokken en blijven gemiddeld langer aan een bedrijf verbonden. Het werkt dus echt.”





## INSPELEN OP DE START WITH 'WHY'

Weet je waarom je medewerkers doen wat ze doen? En waarom ze voor jouw bedrijf (blijven) werken? Misschien herken je Simon Sinek in de bovenstaande quote. Hij inspireerde reeds duizenden leiders en hun medewerkers door ze te laten nadenken over hun 'Why'.

16

Wat drijft je? Waardoor raak je intrinsiek gemotiveerd. Deze vraag vormt, naar mijn mening, de basis voor je loopbaan. Als dit helder is, kan je verder invulling geven aan de vragen: Wat kan je, wat wil je, wie ben je en wat is haalbaar? Op deze manier geef je je medewerker steun om verantwoordelijkheid te kunnen nemen over zijn/haar loopbaan. Medewerkers voelen zich hierdoor betrokken, gehoord en vertrouwd. Ik ontwikkelde, geïnspireerd op de 'Golden Circle' van Simon Sinek, de unieke in-company training 'Loopbaan-coers'. Een training die medewerkers inzicht geeft in hun 'Why'. Een praktische manier om mensen te inspireren om meer uit zichzelf te halen en inzicht te geven in wat echt bij hen past.

Na afloop van deze training ervaren medewerkers dat hun werk beter past bij wie ze zijn en wat ze willen bereiken. Ze zijn in staat om meer van hun talenten in te zetten waardoor hun bijdrage aan de organisatie nog waardevoller wordt.

Dat levert voor jou, als werkgever, meer productiviteit op. Maar ook meer zelfsturing, meer werktevredenheid en een lager ziekte-verzuim. En misschien wel het allerbelangrijkste: het versterkt de binding met je medewerkers, hun inzet en hun bijdrage aan het resultaat van de onderneming. En dat is in de huidige arbeidsmarkt vaak geen overbodige luxe.

Ben je geïnteresseerd? Wil je meer weten? Ik kom graag kennismaken.

**Marloes Janknegt**  
[www.carrierewereld.nl](http://www.carrierewereld.nl)  
[info@carrierewereld.nl](mailto:info@carrierewereld.nl)



Fotografie: Monique Banning

LOOPBAANCOACHING:

## GESPREKKEN DIE WERKEN

Het gebeurt zo vaak: mensen die 's ochtends met tegenzin hun bed uit stappen om weer naar hun werk te gaan. Dit kan door verschillende oorzaken komen en zelfs klachten geven. Van het voelen van spanning, het er tegenop zien om weer met bepaalde collega's te moeten werken tot het 's avonds uitgeput thuiskomen en totaal geen energie meer hebben.

Je hoort zo vaak mensen zeggen dat ze niet blij zijn met hun huidige werk maar de stap om verder te kijken niet durven te nemen. Of dat ze graag iets heel anders zouden willen gaan doen maar geen idee hebben hoe ze daarmee aan de slag moeten. Veel mensen zijn zich er niet van bewust dat ze zelf de regie moeten pakken. Iedereen is immers verantwoordelijk voor zijn eigen (werk)geluk.

Een loopbaancoach kan van enorme waarde zijn in dergelijke situaties en hét verschil maken. We weten allemaal dat een gelukkige medewerker met veel meer plezier zijn werk doet en betere resultaten haalt.

Een loopbaancoach kan door het voeren van de juiste gesprekken en het maken van een persoonlijke analyse inzicht geven in ieders talenten. Daarnaast is zij in staat om goed in beeld te brengen waar uitdagingen en valkuilen van de medewerker liggen. Soms kunnen een aantal gesprekken al enorm verhelderend werken en mensen net dat zetje geven dat ze nodig hebben. Bijvoorbeeld om een bepaalde training of cursus te gaan volgen of zelfs van werkgever of beroep te wisselen.

Momenteel geldt er een subsidie voor 45-plussers met betrekking tot gratis ontwikkeladvies (en duurzame inzetbaarheid) die erg interessant is voor werkgevers. Benieuwd hoe dit werkt? Ik kom het graag bij jullie toelichten.

**Simone Jansen**  
[www.coachenrecruiter.nl](http://www.coachenrecruiter.nl)



# KROESEWEVERS WERKGEVERSDSK VOOR ALLE PERSONEEL- & SALARISVRAAGSTUKKEN

Ondernemers willen zoveel mogelijk tijd besteden aan ondernemen en niet voor elke vraag een andere dienstverlener benaderen. KroeseWevers begrijpt dit en heeft daarom de kennis van haar diensten op het gebied van personeel & salaris gebundeld onder de noemer 'Werkgeversdesk'. De ruim dertig adviseurs van de Werkgeversdesk helpen ondernemers bij ieder vraagstuk op het gebied van personeel & salaris. Eén van de diensten die KroeseWevers aanbiedt vanuit haar Werkgeversdesk is HR-dienstverlening.

Een gesprek met HR-adviseurs Patty van Engelen en Sylvia Kraal maakt duidelijk hoe KroeseWevers deze dienstverlening inzet. "Onze cliënten en de vraagstukken die wij krijgen zijn erg divers. Van de ondernemer die vorige maand is gestart tot de ondernemer die klaar is voor de beursgang. Cliënten die nog niks tot weinig hebben geregeld op het gebied van HR of cliënten waarbij we het HR-beleid verder optimaliseren. Ook valt te denken aan tijdelijk ondersteuning bieden of een bepaald project oppakken, zoals het uitvoeren van een salarisbenchmark."

## HR-DIENSTVERLENING

KroeseWevers begeleidt ondernemers onder andere bij werving en selectie, talentmanagementprogramma's en het ontwikkelen van een functiehuis met bijbehorend beloningssysteem. Kraal legt uit: "Naast deze vraagstukken worden we ook ingeschakeld voor coaching, opleiding en ontwikkeling van medewerkers. Recent heb ik een ondernemer geholpen die steeds in de clinch lag met zijn medewerkers. Na gesprekken werd duidelijk dat er structuur miste voor

HR-adviseurs Patty van Engelen en Sylvia Kraal van de KroeseWevers Werkgeversdesk

de medewerkers. Door het opstellen van duidelijke functieprofielen en verschillende feedbacksessies heb ik de ondernemer en zijn medewerkers verder geholpen. De ondernemer kan zich weer volledig richten op het ondernemen."

## TIJDELIJKE INZET HR-PROFESSIONAL

De HR-adviseurs van KroeseWevers zijn flexibel inzetbaar. Het kan zijn dat een ondernemer vanwege groei, ziekte, zwangerschap of drukte tijdelijk ondersteuning nodig heeft op HR-gebied. Inzet is op structurele of incidentele basis mogelijk: per dagdeel, dag of voor een aantal uren per week.

Van Engelen vult aan: "Ik werk op dit moment drie dagen per week als interim HR-adviseur bij een cliënt, waar ik ondersteuning bied als HR-professional op diverse gebieden. Bij andere cliënten heb ik het functiehuis en beloningssysteem opgezet en geholpen bij de inrichtingen van een passende beoordelingsmethodiek, waarbij ik ook de beoordelingsgesprekken begeleid. Bij de ene cliënt werk ik als interim adviseur en bij de andere projectmatig voor één onderdeel van het HR-proces."

Kraal vertelt: "Tijdens interim opdrachten zijn we fysiek aanwezig bij de ondernemer. Ik merk dat ik de ondernemer hierdoor extra kan ontlasten, doordat ik snel en effectief kan handelen. Zo heb ik recent binnen een organisatie voorgesteld om op regelmatige basis samen met de ondernemer met een medewerker in gesprek te gaan. Dit heeft gezorgd voor een stijgende lijn in het functioneren van de medewerker en de samenwerking met collega's."

## VOORDELEN KROESEWEVERS WERKGEVERSDSK

De HR-dienstverlening is slechts één van de diensten die binnen de Werkgeversdesk wordt aangeboden. Ondernemers kunnen de experts van de Werkgeversdesk ook inschakelen voor vragen op het gebied van salarisverwerking, juridische advisering en arbeidsrecht. Doordat alle disciplines onder één dak zijn samengebracht, heeft de cliënt bij KroeseWevers één centraal aanspreekpunt en persoonlijk contact met zijn adviseur.

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





## DE INVLOED VAN TAAL OP JE GEMOEDSTOESTAND

18

Wist je dat je met alles wat je zegt, je onbewuste brein meteen een instructie krijgt? Een kwaliteit van ons brein is namelijk dat het instructies opvolgt. Ik weet nog dat ik vroeger altijd zei: "ik ga even snel..." En wat voor instructie gaf ik mijn brein dan? Juist, dat ik snel moest zijn. En dat was wat ik ook altijd voelde, haast. Toen ik me bewust werd van dit gegeven, ben ik mijn taal aan gaan passen. 'Ik ga even snel boodschappen doen' werd 'ik ga boodschappen doen'. Daarnaast zal ik nooit zeggen dat ik druk ben. Want wat betekent druk letterlijk? Inderdaad, spanning. Dus wat je eigenlijk zegt, is dat je spanning hebt. En je geweldige onbewuste brein volgt dit braaf op en zal je het bijbehorende gevoel geven. Dus de volgende keer als iemand vraagt hoe het gaat, weet dan wat voor instructie je jezelf geeft als je zegt: druk, druk, druk.

Dan het woord MOETEN. Ik moet nog... Bij mij roept dat woord nogal wat weerstand op. Dus ook die heb ik vervangen. Nu MOET ik nooit meer werken, maar ga ik werken, MOET ik niet twee uur reizen, maar reis ik twee uur, enz. Wees daarin creatief. Je bent niet druk, maar lekker bezig, of hebt veel te doen.

Jij hebt vast ook van die woorden. Kijk eens naar je taalgebruik en pas het aan. Ervaar dat het echt een ander gevoel geeft als je bepaalde woorden weglaat of vervangt. Succes.

**Simone Wopereis**  
[www.refinding.nl](http://www.refinding.nl)  
[info@refinding.nl](mailto:info@refinding.nl)



## DE #1 VAARDIGHEID VOOR INSPIREREND LEIDERSCHAP

Inspirerende leiders hebben gemeen dat zij in staat zijn een boodschap over te brengen, mensen in de organisatie 'aan' te laten staan, hen achter het gemeenschappelijke doel te laten scharen, hen verantwoordelijk te laten zijn, hen mee te laten denken en te laten doen wat nodig is en meer. Een voorbeeld van een gevolg van inspirerend leiderschap is wat een NASA-medewerker antwoordt op de vraag wat hij aan het doen is terwijl hij een onderdeel aan het monteren is: 'Ik ben bezig een mens naar de maan te brengen'.

Hoe zij dit doen? Inspirerende leiders zijn in staat effectieve conversaties te voeren. De #1 vaardigheid die alle leiders meester willen zijn als je het mij vraagt. Want taal is wat alles in gang zet... én in de weg zit. In taal wordt alles gecreëerd. Taal wordt gevormd door woorden, die vorm krijgen door onze gedachten. Dezelfde gedachten die het bijvoorbeeld een goed idee vinden de noodzakelijke conversatie uit te stellen. Herkenbaar?

Ik zie binnen veel organisaties dat het effect van ineffectieve conversaties wordt aangepakt bij achterblijvend resultaat. De procesverandering, de nieuwe strategie, de consultant, de training, de reorganisatie. Het enige dat tot exponentiële groei leidt, is het transformeren van conversaties. Die met jezelf, je innerlijke dialoog, en die met jouw omgeving.

Nu denken dat jouw conversaties wel effectief zijn terwijl je leiderschapsvraagstukken of achterblijvende omzet ervaart, maakt direct duidelijk waaraan te werken valt.

Wie durft!?

**Elsbeth van Lienden**  
 Directeur Eigenaar The Pink Walnut  
 Bureau voor Inspirerend Leiderschap  
[www.elsbethvanlienden.nl](http://www.elsbethvanlienden.nl)  
[contact@thepinkwalnut.nl](mailto:contact@thepinkwalnut.nl)

# DE JUISTE MENSEN OP DE JUISTE PLEK

En het liefst ook nog op het juiste moment. Dat lijkt een behoorlijke uitdaging. Dat is het ook, zo is onze ervaring bij Symbus. Wilt u als werkgever meer uit de talenten en capaciteiten van uw personeel halen en ongewenst extern verloop verlagen? Of wilt u goed voorbereid zijn op een situatie waarin u noodgedwongen afscheid moet nemen van uw medewerker? Wij reiken u graag een aantal mogelijkheden aan.

## UW PERSONEEL AAN BOORD HOUDEN

Onderzoek wijst uit dat bij 52% van de werknemers, mobiliteit niet gestimuleerd wordt bij de organisatie waar ze werken. Dat is opmerkelijk omdat regelmatig intern van baan veranderen juist als een belangrijk middel wordt gezien om medewerkers duurzaam inzetbaar, vitaal en gemotiveerd te houden. Dit noemt men ook wel 'interne mobiliteit'. Bij Symbus hebben we veel ervaring met het beantwoorden van vraagstukken met betrekking tot dit onderwerp.

Op basis van persoonlijke gesprekken in combinatie met de inzet van diverse analyses en assessments, zijn we in staat om binnen een kort tijdsbestek tot een Persoonlijk Loopbaan of Ontwikkel Plan te komen voor de medewerker. Waarbij we merken dat hij of zij in gesprek met ons veelal

'vrijuit' zijn belemmeringen en ambities durft uit te spreken. Op basis van deze korte interventies krijgt de medewerker goed zicht op zijn mogelijke vervolgstap binnen uw onderneming. Het intern laten doorstromen van uw medewerkers kunt u stimuleren door daarnaast goede opleidings- en omscholingsmogelijkheden te bieden, het toevoegen van taken aan een functie of door het verplaatsen van taken naar een andere collega.

## UW PERSONEEL BEGELEIDEN NAAR NIEUWE UITDAGING BUITEN DE ORGANISATIE

Een reorganisatie of een arbeidsconflict. Het zijn redenen om het contract van een of meerdere medewerkers te beëindigen. Als werkgever betekent dit niet dat u niets meer kunt doen voor uw personeel. Door het aanbieden van een outplacementtraject zijn wij prima in staat om uw medewerker

te helpen bij het verwerken van zijn ontslag en nog belangrijker weer snel aan een andere passende werkring te helpen. Ook helpen wij om het vertrouwen weer op te bouwen in eigen kunnen en door het geven van inzicht in de talenten en competenties van uw ex-werknemer. Daarnaast heel concreet door te helpen bij het uitvoeren van een gerichte sollicitatie. Een outplacementtraject duurt gemiddeld drie tot zes maanden. In 90% van de gevallen begeleiden wij medewerkers succesvol naar een nieuwe baan.

Symbus is dé personeelsdienst van de Achterhoek, de Liemers en Twente. Wij richten ons op het bijdragen aan het behoud van werkgelegenheid en daardoor ook de leefbaarheid van de regio.

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

19



## GRATIS ONTWIKKELADVIES VOOR 45-PLUSSERS

Uw werknemer kan zich het volgende afvragen: 'zit ik nog wel op de juiste plek?', 'kan of wil ik tot mijn pensioen bij mijn huidige werkgever blijven?' en 'zijn er daarbuiten nog mogelijkheden voor mij waar ik niet aan heb gedacht?'. Wij schieten graag te hulp! Als 45-plusser is het mogelijk om een kort en krachtig loopbaantraject te volgen; resulterend in een passend ontwikkeladvies. Het traject t.w.v. 600 euro wordt gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Graag informeren wij u of uw medewerker in een persoonlijk gesprek over de mogelijkheden.

Ibe Bongers en Carin Terhorst

4HUMAN ZORGT VOOR BEWUSTWORDING, JUISTE MINDSET EN DAADKRACHT

# TRAINEN MET SUCCESGARANTIE

Het vergt geen hogere wiskunde om succesvol en toekomstbestendig te ondernemen. Integendeel, de basisvoorwaarden blijken eenvoudig te beredeneren, alleen ontbreekt het vaak aan bewustwording, de juiste mindset en daadkracht. Op de thema's die daarbij horen legt 4Human Training, Coaching & Advies zich toe. Het durft zelfs absoluut succes te garanderen, mits de ondernemer of leidinggevende de opdrachten opvolgt.



Hij omschrijft zichzelf als 'spreker, trainer, oud-marinier, ondernemer en medemens'; Frank Rekers, die samen met zijn partner Leonie Kappert 4Human Training, Coaching & Advies runt, opgericht in 2003 en gevestigd in Hengelo, maar steeds nadrukkelijker actief in Gelderland. "Ik geloof erin - en dat vormt ook mijn drijfveer - dat je heel veel potentieel uit mensen, teams en organisaties haalt wanneer je ondernemers en leidinggevendenden helpt in zowel hun persoonlijke ontwikkeling als hun zakelijk succes. Je hoort trainers en coaches roepen: 'Volg je passie', maar dat is slechts het halve verhaal. De menselijke en de zakelijke factor moeten hand in hand gaan, anders zal je onderneming nooit slagen. Ik richt me in mijn trainingen op vier cruciale thema's om daar het beste uit te halen, namelijk leiderschap met aandacht voor visie, normen en waarden; samenwerking, dus een wij-gevoel

creëren en als eenheid optreden; gastgerichtheid oftewel de beleving die een medewerker overbrengt op de klant en ondernemersdenken toepassen op de organisatie."

## NELSON MANDELA

Rekers zoomt dieper in op deze vier pijlers. "Bij leiderschap gaat het om voorbeeldgedrag en de wijze van leiding geven: inspireer je mensen en geef je hen de ruimte? Heb je een duidelijke visie en weet je die over te brengen? Sta je ergens voor? Ik haal heel veel inspiratie uit de aanpak van Nelson Mandela destijds, die er via verbinding in slaagde veertien verschillende culturen samen te brengen en vooruit te laten kijken, zonder te blijven hangen in het verleden. Zijn statement: 'You never lose, you always win or learn.' Op het gebied van samenwerking doe ik vaak een beroep op mijn persoonlijke

## SUBSIDIES

Omdat een gezond bedrijfsleven de economie stimuleert, investeert de overheid graag in ondernemers en ondernemingen die zich op dat gebied willen ontwikkelen.

Frank Rekers: "In 2018 vonden bij de Kamer van Koophandel landelijk gezien 191.000 nieuwe inschrijvingen plaats, maar daar stonden 104.000 uitschrijvingen tegenover, waarmee dus 55 procent stopte cq niet succesvol was. Uit actuele cijfers blijkt dat de kans om wél succes te behalen naar 81 procent stijgt wanneer je je als ondernemer laat begeleiden. Daarvoor bestaan interessante subsidieregelingen vanuit het Ministerie van Economische Zaken en de Provincie Gelderland, die vastgesteld hebben dat coaching werkt. Zo kunnen zzp'ers aanspraak maken - zolang de voorraad strekt - op een tegemoetkoming van duizend euro voor ondersteuning in de bedrijfsvoering en nog eens zo'n zelfde bedrag voor vakinhoudelijke training. Er gelden wel enkele voorwaarden, zoals korter dan zes jaar in business zijn. Voor MKB-organisaties die zich willen ontwikkelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, leiderschap, samenwerking, gastgerichtheid en ondernemersdenken bestaat een investeringssubsidie van vijftig procent, tot een bedrag van 12.500 euro." Op zijn website heeft 4Human een tabblad ingericht met informatie hierover. Daarnaast organiseert Rekers af en toe voorlichtingsavonden over de subsidiemogelijkheden met inspirerende lessen voor succesvol ondernemerschap.

Meer informatie:

[www.4human.nl/subsidies](http://www.4human.nl/subsidies)

ervaring als oud-marinier, met het gedachtegoed 'wij gaat voor ik', 'een team is zo goed als zijn zwakste schakel' en 'je laat nooit iemand achter'. Verbondenheid, kracht en toewijding vormen de kernwaarden en zorgen voor unieke prestaties, voor het realiseren van gewaagde doelen die onmogelijk lijken."

### ROL VAN AMBASSADEUR

Over het derde thema, gastgerichtheid, zegt Rekers: "In tijden van regels en protocollen wordt het steeds moeilijker om binding met de klant te houden. Dat bepaal je echter ook zelf; sommige bedrijven leggen hun medewerkers bijvoorbeeld op om telefoongesprekken maximaal 2,5 minuut te laten duren. Iedereen in de organisatie heeft contact met de klant, extern of intern... namelijk

## IN TIJDEN VAN REGELS EN PROTOCOLLEN WORDT HET STEEDS MOEILIJKER OM BINDING MET DE KLANT TE HOUDEN.

je collega. Uit onderzoek blijkt dat als je mensen zich tien procent gelukkiger voelen, ze dat uitstralen en de klanttevredenheid met dertig procent stijgt. Zorg er met je houding en gedrag voor dat de klant een positieve ervaring krijgt en de rol van ambassadeur gaat aannemen. Bij het vierde thema, het toepassen van ondernemersdenken in de organisatie, gaat het om de mate van proactiviteit, zelfredzaamheid, oplossingsgerichtheid en het durven nemen van beslissingen. Al deze pijlers bij elkaar bepalen je succes."

### OVERPRIKKELD

Volgens Rekers halen veel ondernemers onvoldoende potentieel uit zichzelf, onder meer doordat ze het einddoel niet scherp op het netvlies hebben staan. "Geen richting, geen succes. Laat je je leiden of neem je zelf het heft in handen? Gun jezelf periodiek de tijd om te bepalen waar je naartoe wilt en hoe je dat organiseert. Ik zie beginnende zzp'ers die alles tot in perfectie voor elkaar willen hebben, zoals hun website en hun leveringsvoorwaarden, waardoor ze de belang-

## GUN JEZELF PERIODIEK DE TIJD OM TE BEPALEN WAAR JE NAARTOE WILT EN HOE JE DAT ORGANISEERT.

rijkste dingen uitstellen: met hun business aan de slag gaan en zichzelf vermarkten. Verder laten ondernemers zich vaak te sterk leiden door regelgeving en protocollen. Je ziet dat terug bij ziekteverzuim, waar alle aandacht uitgaat naar registratie en regels, maar niet naar de bron. Besteed aandacht aan medewerkers en train ze op duurzame inzetbaarheid door ervoor te zorgen dat ze plezier en succes in hun werk ervaren. Een andere valkuil is je te veel laten meeslepen door de waan van de dag. Ondernemers raken overprikkeld door sociale media en worden gek gemaakt door allerlei succesverhalen uit een fakeswereld, met als gevolg dat ze ad hoc en vanuit paniek reageren en hun koersvastheid verliezen. Dat slaat over op de organisatie, op het vertrouwen van medewerkers."

### VANDAAG GELEERD, MORGEN TOEGEPAST

4Human verzorgt lezingen over deze thema's, workshops, maatwerktrainingen op locatie, één-op-ééncoaching, open ondernemerstrainingen op basis van inschrijving en binnenkort start een meerdaags programma op het gebied van ondernemen en leiderschap voor het MKB. Rekers beschrijft de aanpak die hij hanteert. "Het begint met de juiste doelen stellen, ontdekken wat je daarvoor nodig hebt en wat je kunt doen qua mindset, acties of dingen doorbreken. Dat doen we bewustwordend, interactief, inspirerend, leuk en praktisch. De kernvraag luidt altijd: 'Leef je gelukkig en volgens je eigen waarden?' Verder moet een training vooral leuk zijn, dus zit er humor in. Binnen een interactieve setting - dus geen colleges - gaan de deelnemers in groepjes aan de slag met oefeningen en daarbij werken we heel praktisch: vandaag geleerd, morgen toegepast. Wanneer iedereen de opdrachten opvolgt, garanderen wij succes in de onderneming. Dat is onze merkbelofte."

[www.4human.nl](http://www.4human.nl)



AT. GROEP IS LANDELIJK DEKKENDE  
KENNISORGANISATIE OP HET GEBIED VAN MENS, ZORG EN ARBEID

## “WIJ ZIJN DE PARTNER VAN DE ONDERNEMER”

Toen arbeidsdeskundige Marlène Dettingmeijer in 2006 in Oldenzaal met twee medewerkers haar eigen bedrijf startte, lag de focus nog volledig op re-integratie. Tegenwoordig bedient at.groep met meer dan 120 medewerkers vanuit de aandachtsgebieden Werk, Zorg en Personeel jaarlijks ruim 1.600 kleine en grote klanten. Ton Veldscholte is directeur van at.groep Personeel, Mirjam ten Cate is re-integratie-adviseur en casemanager. Zij geven tekst en uitleg.

at.groep heeft zich in dertien jaar ontwikkeld tot een kennisorganisatie op het gebied van mens, zorg en arbeid. Ton Veldscholte: “at.groep Personeel werd in 2012 opgericht, omdat ondernemers steeds vaker om advies vroegen rond personeelsvraagstukken. Met onze specialistische kennis kunnen wij van veel toegevoegde waarde zijn. Werkgevers beschouwen ons als een vertrouwde en betrouwbare partner voor werkgevers in MKB en grootbe-

drijf. De oprichting van at.groep Personeel als dienstverlener voor werkgevers lag dus eigenlijk voor de hand. Wij zijn de partner van de ondernemer.”

### EEN VOORBEELD

Hoe kan zo'n traject er in de praktijk uitzien? Mirjam ten Cate: “Ik heb net een detachingsperiode afgesloten, waarbij ik de HR-afdeling heb ondersteund bij de re-integratie van

arbeidsongeschikte medewerkers. Die vallen in elk geval van week 1 tot en met week 104 in een zogeheten eerste spoortraject onder de volle verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever is afhankelijk van de belastbaarheid van de werknemer verplicht op zoek te gaan naar aangepast werk binnen zijn bedrijf. Na een jaar treedt het tweede spoortraject in werking; het bedrijf zal alles in het werk willen stellen om de werknemer te helpen met het vinden van werk buiten het eigen bedrijf. Dat zijn vaak ingewikkelde maatwerktrajecten, elk mens is anders en dus is ook elke casus anders. Het geeft veel voldoening als je een traject succesvol kunt afsluiten en een voormalig werknemer weer aan het werk kunt helpen in een baan passend bij zijn mogelijkheden.”

### DIENSTEN

at.groep Personeel biedt het bedrijfsleven eigenlijk alle diensten aan rond medewerkers, niet alleen re-integratie, maar ook outplacement, arbeidsdeskundig advies of reorganisatie-advies (vaak in ‘van werk naar werk’-trajecten) of we helpen werkgevers bij de invulling van de participatiewet. Veldscholte: “Dat doen we voor grote en kleinere opdrachtgevers, voor bedrijven met en zonder HR-afdeling. De grotere bedrijven vragen om specialistisch advies, de kleinere bedrijven zonder eigen HR-medewerkers lopen door

nieuwe wet- en regelgeving vaak onbewust grote risico's. Een werkgever is verantwoordelijk voor het terugdringen van verzuim door middel van een gerichte verzuimaanpak. Hij neemt in dit eigen regie-model zelf het voortouw. Wij ontzorgen werkgevers volledig. Wij maken het verzuim bespreekbaar en wijzen de werkgever op de wettelijke taken volgens de Wet Poortwachter. De werkgever blijft door dit model betrokken, maar hoeft zich niet druk te maken over de uitvoering. Omdat we zo'n brede blik hebben op de arbeidsmarkt, is onze kans op succes bij re-integratie of outplacement groot. We kennen de regionale werkgever en zijn onderneming, we ontmoeten ze in regionale netwerken en daardoor zijn we altijd op de hoogte van wat er speelt. We hebben ons dan ook ontwikkeld tot een belangrijke speler in deze markt, die echte waarde toevoegt voor ondernemers." at.groep Personeel is door Blik op Werk gecertificeerd. Het keurmerk verschaft inzicht in de kwaliteit van at.groep Personeel en heeft betrekking op de volgende diensten: loopbaanoriëntatie, diagnose, onderzoek, outplacement en trajecten tweede spoor.

#### PREVENTIE

De schaarste aan medewerkers in allerlei sectoren van de arbeidsmarkt wordt steeds groter en daarmee groeit voor bedrijven het belang om medewerkers binnenboord te houden. Dat doe je op verschillende manieren; door goede arbeidsomstandigheden te creëren, te zorgen voor voldoende uitdaging in het werk en een persoonlijk loopbaanperspectief te bieden, maar vooral ook door medewerkers vitaal en gezond te houden. Veldscholte: "Werkgevers zien het belang van preventie steeds meer in. Dat vraagt om een investering aan de voorkant, maar dat is het geld dubbel en dwars waard. Een werkgever die investeert in een goede bedrijfscultuur en een gezond werkklimaat zal dat meteen in de verzuimcijfers terug zien. We spelen daarop in, we bieden fit & balanst trainingen aan, die aandacht besteden aan voeding, beweging en leefstijl. Een coach werkt een-op-een met werknemers om samen op zoek te gaan naar een balans voor de lange termijn. In die trajecten kun je als werkgever veel winst behalen." Er zijn meer mogelijkheden om medewerkers lang aan je te binden. Ten Cate: "Denk aan job carving. Ga in gesprek met medewerkers, vraag ze naar hun visie op hun werk of hun loopbaanwensen en bedenk manieren om daaraan tegemoet te komen. Help ze bij het vinden van werk dat ze boeit. Vooral de jongere generatie is daar erg gevoelig voor."

#### WERKEN IS LEUK

'Practice what you preach', geef zelf het goede voorbeeld. Veldscholte: "Daar zijn we het volledig mee eens. at.groep is een dynamische

#### AT.GROEP WERK, ZORG EN PERSONEEL

Het bedrijf begon als at.groep Werk met re-integratietrajecten voor gemeenten en UWV's. "Met name gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, meestal met een uitkering vanuit de participatiewet, de ziektewet, WIA, WAO of Wajong. Ons doel was en is nog steeds duurzame arbeidsbemiddeling, daarom bekijken we elk vraagstuk vanuit verschillende invalshoeken en leveren we altijd maatwerk. We beschikken over een compleet instrumentarium – onder andere jobcoaching, sociale activering of werkfitheidstrajecten – en we vinden vrijwel altijd een passende oplossing in het reguliere bedrijfsleven of in arbeidsmatige dagbesteding. In 2012 volgde at.groep Zorg, een zorgaanbieder voor geestelijke gezondheidszorg aan kinderen, jongeren en volwassenen. Wij bieden behandeling en begeleiding vanuit de WMO, GGZ en Jeugdzorg. In datzelfde jaar werd ook gestart met at.groep Personeel." at.groep biedt vanuit veertien vestigingen een landelijke dekkende dienstverlening aan.

werkgever, die elke medewerker ruimte geeft om zich te ontwikkelen, die samenwerken stimuleert, die betrokken is en medewerkers waardeert. Dan krijg je dus loyale mensen, die hun werk leuk vinden, barsten van de ideeën en de kans krijgen die ten uitvoer te brengen, maar die altijd gewoon met de voeten in de klei staan. En dat stralen ze uit, misschien is dat wel de belangrijkste reden van ons succes, want je kunt nog zo'n geweldig bedrijf hebben, uiteindelijk wordt de waarde volledig bepaald door de inzet van je medewerkers."

*at-groep.nl*

Mirjam ten Cate en Ton Veldscholte





## HANSKAMP WINT MET COWTOILET ACHTERHOEK OPEN INNOVATIEPRIJS

Het Doetinchemse bedrijf Hanskamp heeft met CowToilet de Achterhoek Open Innovatieprijs 2019 gewonnen. CowToilet is een revolutionair systeem dat het ammoniakprobleem in de melkvee sector kan oplossen. Met deze technologische innovatie liet Hanskamp in de finale Convergence Industry uit Enschede en D2D Water Solutions uit Hardenberg achter zich tijdens de Ondernemersavond in het ICER Innovatiecentrum in Ulf. Als winnaar van de Achterhoek Open Innovatieprijs gaat Hanskamp – naast een speciaal ontworpen trofee ontvangen uit handen van Gerben Heideman van Varex Imaging, de winnaar van vorig jaar – aan de haal met 'duurzame' prijzen. Het Doetinchemse bedrijf krijgt een geldprijs van 5.000 euro, mediabudget à 1.500 euro en invloedrijke netwerkpartners om de technologische innovatie verder brengen. Dat gaat Hanskamp doen samen met partners IQue Digital Media Design (Emmer-Compascuum), Jadap International (Eibergen), MetalWork Pneumatic (Ede) en Locis Adviseurs (Varsseveld). Bedenker Henk Hanskamp noemt CowToilet 'koevriendelijk én een oplossing voor ammoniakemissie'. De technologische innovatie moet ervoor zorgen dat de urine van de koe separaat wordt opgevangen van de vaste mest, zodat minder ammoniak wordt gevormd. De opgevangen urine is om te zetten in meststoffen die de boer over het land kan uitrijden. Het zelflerende CowToilet komt medio 2020 op de markt.

## 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](mailto:sofie@vanmunstermedia.nl).

## GEMEENTE AALTEN ZEGT DANKJEWEL! TEGEN ONDERNEMERS

Wethouder Martin Veldhuizen reikte op dinsdag 19 maart namens de gemeente Aalten de Dankjeweltaart uit aan de Landwinkel van Smits Groentekwekerij in De Heurne. Met het uitreiken van de taart willen gemeente Aalten en provincie Gelderland symbolisch alle ondernemers bedanken die een bijdrage leveren aan de innovatieve en sprankelende Gelderse economie. Het bezoek aan de groentekwekerij was onderdeel van de zogenoemde Dankjeweltour. Elke week gaat een gemeente uit Gelderland op bezoek bij een bedrijf om een Dankjewel Taart te brengen en de ondernemer te bedanken voor zijn of haar bijdrage aan de Gelderse economie. De Rabobank zorgt het hele jaar door voor de taarten die gebakken worden door het Arhemse familiebedrijf van het jaar Bakkerij Hilvers. De Dankjeweltour is onderdeel van een reeks aan activiteiten die dit jaar in Gelderland plaatsvinden rondom de EER Award 2019. Gelderland mag zich in 2019 namelijk de meest ondernemende regio van Europa noemen. Die eer delen we met de Regio Asturië in Spanje en Thessalië in Griekenland. Gelderland kreeg de European Entrepreneurial Region (EER) Award van het Europees Comité van de Regio's. Gelderland kreeg de award voor haar uitstekende ondersteuningsstructuur aan ondernemers, startups en groeiers, de innovatieve financiële instrumenten om de economie te stimuleren en de goede samenwerking met verschillende partners in onderwijs en bedrijfsleven. In mei is er een internationale conferentie en gedurende het jaar wil de provincie de contacten tussen het bedrijfsleven vanuit verschillende Europese landen en Regio Gelderland versterken onder andere op het thema duurzaamheid. Gelderland wil de prijs ook benutten om mensen, organisaties, overheden en bedrijven een beetje trotser op Gelderland te maken en zoveel mogelijk bedrijven en organisaties te betrekken en hen te vragen of ze het EER beeldmerk willen voeren. Op [www.ondernemengelderland.nl](http://www.ondernemengelderland.nl) kunnen organisaties en bedrijven het EER beeldmerk downloaden om te gebruiken in hun eigen communicatie.



CHRISTIAN LORIST BLIJ MET SAMENWERKING IN CIRCLES

# “CIRCULAIR OOST-NEDERLAND STAAT OP DE KAART”

De ontmoeting met Christian Lorist, regiomanager bij VNO-NCW Midden, is voor het pand van Auping in Deventer, een plek waar veel van de regionale circulaire initiatieven hun oorsprong vinden. Het is vijf jaar geleden, maar Christian weet het nog als de dag van gisteren. “Als een van de koplopers circulair ondernemen is dit bedrijf al vroeg op zoek gegaan naar samenwerkingspartners. Wij hebben Auping via ons netwerk in contact kunnen brengen met een belangrijke partij. Dat was voor ons, en anderen, het moment het CIRCLES-netwerk op te zetten voor alle ondernemers in Gelderland en Overijssel die stappen willen maken in circulair denken en doen. Voor een circulaire economie zijn fundamentele veranderingen nodig, waarbij samenwerking tussen bedrijven, kennisinstellingen, overheden en inwoners de sleutel is.”

## KOPPELING VAN NETWERKEN

Inmiddels is het CIRCLES-netwerk uitgegroeid tot een breed platform dat een nieuwe, circulaire markt ontwikkelt en de ambitie heeft om van Oost-Nederland koploper en voorbeeld te zijn, niet alleen in Nederland, maar voor heel Europa. “De twaalf partners in CIRCLES hebben op initiatief van kiEMT en onze vereniging een brede aanpak ontwikkeld die (mkb-)bedrijven en maatschappelijke organisaties bewust maakt van de noodzaak en voordelen tot transformeren en hen bij de transitie ondersteunt. Het aanbod van CIRCLES is heel divers. Het team van CIRCLES weet wat er speelt in de regio, in het land en in Europa op het gebied van circulaire economie. Alle kennis, informatie en praktische tools komen samen op de portal CIRCLES.nu.” Maar de basis van CIRCLES blijft de koppeling van de netwerken van de partners. Dat wordt heel concreet tijdens bijvoorbeeld de SIGMA-workshops, waarin tijdens een dagdeel door een kleine groep bedrijven wordt geïnventariseerd of er mogelijkheden zijn voor het uitwisselen van reststoffen. De laatste workshop in de Achterhoek leverde drie potentiële matches op, die vanuit CIRCLES weer verder begeleid worden. Ander voorbeeld is de masterclass over circulair inkopen. Lorist: “Het programma is gericht op inkopers,

## DE BASIS VAN CIRCLES BLIJFT DE KOPPELING VAN DE NETWERKEN VAN DE PARTNERS.

“Dat onze aanpak aanslaat zien we aan de nominaties voor prestigieuze prijzen in Nederland en Europa”, aldus Christian Lorist, regiomanager bij VNO-NCW Midden.

beleidsmakers en uitvoerende medewerkers van alle gemeenten in Gelderland. Met de masterclasses haalt een gemeente de kennis in huis om inkoopstrategie, -beleid, en -processen aan te passen om circulair in te kopen. Ook hier staat een praktische aanpak centraal: er wordt geleerd van elkaars ervaringen.” Zowel de reststromen-workshops als de masterclasses circulair inkopen worden in opdracht van de provincie Gelderland uitgevoerd. Naast bijdragen van provincies Gelderland en Overijssel heeft CIRCLES financiering gekregen van de Europese Unie, onder andere via OP Oost.

## VERDER BOUWEN

“Dat onze aanpak aanslaat, zien we aan de nominaties voor prestigieuze prijzen in Nederland en Europa. We kunnen nu, na ruim drie jaar CIRCLES, met recht zeggen dat we circulair Oost-Nederland op de kaart zetten. Het begin is er, maar we willen door. Daarom brengen we onze activiteiten nu onder de aandacht van de provinciale politici zodat we straks, na de verkiezingen, ook met de nieuwe Statenleden en provinciebesturen verder kunnen bouwen aan een circulair Oost-Nederland.”

[www.vno-ncwmidden.nl](http://www.vno-ncwmidden.nl)





# 26 POSITIEVE IMPACT OP JE BEDRIJFSIMAGO

Net als alle andere facetten van het ondernemen is ook bedrijfshuisvesting aan trends onderhevig. Natuurlijk zijn een goede locatie en een goede inrichting belangrijk, maar het juiste pand heeft ook impact op het bedrijfsimago en de gezondheid van werknemers.

## VESTIGINGSPLEK

De keuze aan bedrijfspanden is tegenwoordig enorm. Naast de bestaande plekken worden er ook nog steeds nieuwe bedrijventerreinen aangelegd met kantoorpanden die aan alle moderne eisen voldoen. Een derde optie is het betrekken van een historisch pand dat is herbestemd tot bedrijfspand. Dit kan industrieel erfgoed zijn zoals een oude fabriek, maar ook talloze kerken, kloosters, scholen, loodsen en boerderijen hebben in Nederland een nieuwe bestemming gekregen. Erfgoedlocaties zijn vaak karakteristieke panden die opvallen. Ze zijn onderdeel van de lokale geschiedenis van het pand en dat kun je gebruiken voor je marketing in de vorm van storytelling, zeker als de voormalige activiteiten die in het pand plaatsvonden

aansluiten bij die van je eigen bedrijf. Bovendien help je als bedrijf om erfgoed in stand te houden en te bewaren voor de volgende generatie.

## BEREIKBAARHEID

De nieuwe generatie werknemers hecht minder waarde aan het bezitten van een auto. Bovendien blijven ondanks de verbrede wegen en de geplande doortrekking van de A15 de files toenemen. Openbaar vervoer is een steeds belangrijker wordend alternatief. Kijk dus bij het kiezen van een nieuwe locatie ook altijd naar de beschikbaarheid qua trein- en busverbindingen.

## DUURZAAMHEID

Gezien de demonstraties van de afgelopen maanden kunnen we concluderen dat duurzaamheid en milieu steeds belangrijkere maatschappelijke issues zijn, die dus bij de nieuwe generatie werknemers leven. Ook de overheid denkt daar zo over. Volgens het Bouwbesluit moet elk kantoor groter dan 100 m<sup>2</sup> per 1 januari 2023 minimaal energielabel C hebben (Energie-Index van 1,3 of beter). Indien het pand op 1 januari 2023 niet aan de eisen voldoet, mag het niet langer worden gebruikt als kantoor. Maatregelen zijn noodzakelijk, maar leveren uiteindelijk ook geld op. Hoe hoger het energielabel, des te lager de energierekening. En natuurlijk heeft een duurzaam beleid dat ook actief wordt uitgedragen een positief effect op het imago van een bedrijf.

## OPTIMALE WERKOMSTANDIGHEDEN

Het spreekt voor zich dat een kantoor met natuurlijk licht, goede klimaatbeheersing, groenvoorzieningen en een huiselijke sfeer een streepje voor heeft op een spreekwoordelijk donker hok. Bovendien heeft het een positieve invloed op de prestaties van de werknemers en kan het bijdragen aan een lager ziekteverzuim. Steeds meer werkgevers gaan zelfs nog een stapje verder als het op de gezondheid van hun werknemers aan komt. Een gezond aanbod aan voed-

sel op de werkvloer en het aanbieden van bijvoorbeeld sportabonnementen begint gemeengoed te worden. Ook doen steeds meer bedrijven in teamverband mee aan sportevenementen en zijn er zelfs ondernemingen met een eigen inpandige fitnessruimte. Architectenbureau White Collar Factory in Londen heeft op het dak zelfs een renbaan van 150 meter lang aangelegd. Vanaf deze baan op 75 meter hoogte heb je overal uitzicht op de Britse hoofdstad.

## INRICHTING

De economie trekt aan, en daarmee stijgt ook de behoefte aan werkplekken voor zowel medewerkers in vaste dienst als flexwerkers. Om de bedrijvigheid een beetje te managen is het raadzaam om flexibele, multifunctionele ruimtes of speciale plekken te creëren voor verschillende werkzaamheden (overleggen, bellen, geconcentreerd werken). Heb je één grote bedrijfsruimte, dan kun je kiezen voor multifunctionele werkplekken met statafels, bureaus en grote tafels. Zorg er dan wel voor dat er rustige werkplekken aan ene kant van de werkruimte worden gecreëerd en plekken voor overleg en telefoongesprekken aan de andere zijde. Daarnaast werken steeds meer werknemers enkele dagen of dagdelen thuis en willen zij graag hun eigen tijd indelen. Het beschikbaar stellen van goed werkende en beveiligde mobiele apparatuur waarmee in de cloud kan worden gewerkt, is dan essentieel.

### Bronnen:

wonen-en-inrichting.nl  
www.hevo.nl  
www.waltrmann.com

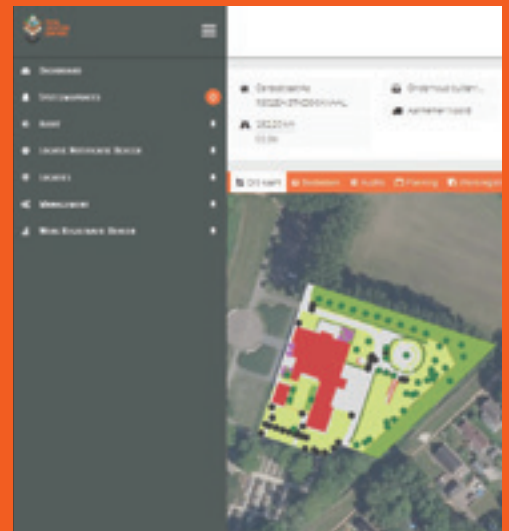




*Al 160 jaar uw partner bij projecten in de buitenruimte!*



- *ontwerp terreininrichting*
- *verhardingsadvies*
- *advies terreinbeheer*
- *rioleringsadvies*
- *omgevingsvergunningen*
- *toezicht tijdens uitvoering*
- *inzicht in uw terreinbeheer en -kosten met TLC*



SUCCESSVOLLE TRANSFORMATIE  
JUBILEREND VERHOEVE & FABER

# VAN AANNEMER TOT INGENIEUR

Maar liefst 160 jaar zit de Achterhoekse familie Verhoeve in het vak. Op 26 februari 2019 om precies te zijn. Al decennialang is Verhoeve een begrip in de infrastructurele wereld van ons land. In het kort: van stratenmaker tot aannemer tot ingenieurs- en adviesbureau.



Na het afstoten van de aannemerstak van de Verhoeve Groep in 2011 is Sjoerd Verhoeve jr een nieuwe weg ingeslagen. Met Bas Hunting runt hij onder de naam Verhoeve & Faber sinds 2014 een ingenieurs- en adviesbureau. Zij en de 12 medewerkers zijn onder andere betrokken bij het (her)ontwikkelen van particuliere bedrijvenlocaties in het hele land. Dit gebeurt zowel door middel van procesmanagement als door de civieltechnische engineering van alle planfasen.

## AANNEMERSBLOED

Het ingenieursbureau heeft de naam Verhoeve & Faber geherintroduceerd omdat het van oudsher een begrip is. Het grote voordeel van dit kantoor is dat er aannemersbloed door de aderen stroomt. "Wij komen uit de aannemerij en dat betekent dat we een praktische inslag hebben", legt Bas Hunting uit. "We hebben zelf ook aan de andere kant van de tafel gezeten en dat is een pre wanneer we een potentiële opdracht bespreken. We kunnen de vraag van de opdrachtgever goed en snel lezen."

## THERMEN BERENDONCK

Verhoeve & Faber werkt voor bedrijven, (Grond-Weg en Waterbouw) aannemers en grotere landelijke particuliere organisaties waaronder Monuta, Leisurelands, Intratuin, Accor Hotels en Thermen. Voor overheden is Verhoeve & Faber eveneens actief. Zo wordt momenteel in opdracht van de gemeente Duiven de herinrichting van een deel van het dorp Groessen begeleid. Ook is het bedrijf betrokken bij de ontwikkeling van Thermen Berendonck, een immens saunacomplex dat in mei van dit jaar opent in Wijchen. Het ingenieursbureau ontwikkelt een nieuwe toegangsweg, parkeerplaats en de tuinen rondom het Thermencomplex. Er is een programma van eisen opgesteld, er vindt afstemming plaats met ecologen en het waterschap en het bureau maakt onderdeel uit van het engineeringsteam 'bouw Thermen Berendonck'. Ook wordt het grondwerk gecoördineerd.

## MONUTA

Verhoeve & Faber gaat complexe opdrachten niet uit de weg. Voor uitvaartorganisatie Monuta zijn voor alle 66 locaties in het land in kaart gebracht hoe de buitenterreinen er exact bij liggen. "Wij beheren de buitenterreinen van deze vestigingen, waar aanvankelijk in totaal 40 hoveniers werkzaam waren", legt Verhoeve uit. "Door de terreinen onder te brengen in twee regio's en de informatie te digitaliseren, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal bomen en struiken, hebben we de onderhoudskosten voor Monuta met 15 procent omlaag kunnen brengen." Verhoeve & Faber heeft dit gerealiseerd door het inventariseren en classificeren van beheerobjecten, het verwerken van de verkregen gegevens tot beheerkaarten, het opstellen van beheerbestekken inclusief kwaliteitscatalogus en het opstellen van besteksteekeningen. Ook zijn de aanbestedingen verzorgd en zijn auditrondes gehouden.

## TOTAL LOCATION CONTROL

Vanuit dit project bij Monuta heeft het Doetinchemse ingenieursbureau een tool ontwikkeld voor het monitoren van buitenterreinen: Total Location Control (TLC). Dit digitale beheersysteem op basis van een Geografisch Informatie Systeem (GIS) is bedoeld voor met name particuliere bedrijven met meerdere locaties. Verhoeve: "De tool is een niche binnen onze wereld en zorgt voor een doelmatig beheer van de terreinen. Hiermee kan gestuurd worden op informatie in plaats van op basis van intuïtie. Ook vormt dit hulpmiddel aanzet tot duurzaam beheer en is deze eenvoudig en toegankelijk. Vanwege de innovativiteit hebben we hier eind vorig jaar een Europese subsidie van 70.000 euro voor mogen ontvangen. Dit soort succesvolle projecten moedigt ons aan om te blijven ontwikkelen en te innoveren."

[www.venf.com](http://www.venf.com)

Sjoerd Verhoeve (r) en Bas Hunting (l): "Groot voordeel dat er aannemersbloed door onze aderen stroomt."

CMS Schoonmaak in Velp versterkt haar positie in de markt. Met de overname door Keus Schoonmaak in Apeldoorn groeide het schoonmaakbedrijf in één klap van 100 naar ruim 600 medewerkers. “Complementair zijn is waar we naar streven, daarom slaan wij de handen in één; intensief samenwerken, kennis en kunde delen en samen sterker en groter worden.” CMS Schoonmaak breidt hiermee haar werkgebied uit. “Klanten kunnen blijvend rekenen op continuïteit, optimale flexibiliteit en schoonmaak in optima forma. Wij zijn een modern bedrijf met traditionele waarden; afspraak is afspraak en schoon is schoon.” Directeur Jeroen Keus is aan het woord.



CMS SCHOONMAAK

# CONTINUÏTEIT, OPTIMALE FLEXIBILITEIT EN SCHOONMAAK IN OPTIMA FORMA

## SAMENWERKEN

“Samenwerken is enorm waardevol omdat we elkaar zo mooi aanvullen. Daar waar Keus Schoonmaak vooral actief is in het dagelijkse en periodieke onderhoud, is CMS Schoonmaak vooral actief in de sector wonen; een groeiende sector waarin onze service zich steeds meer uitbreidt. Beide takken van sport vergen een andere discipline van ons personeel.” Door het samengaan van twee bedrijven bereikt het schoonmaakbedrijf meer continuïteit en flexibiliteit voor al haar klanten, de bestaande bedrijfsnamen blijven bestaan. “Ons doel voor het komende jaar is een verdere professionalisering van ons vak en verbetering in digitalisering over de complete organisatie uitrollen. Dit zorgt ervoor dat de werkprocessen in alle opzichten sterk verbeteren. Hierbij moet je denken aan meegaan in deze tijd. We willen af van het bijhouden van afspraken en speciale wensen op papier, van informatie in een map op kantoor bewaren. Dat is waar we op dit moment flink in transformeren, zodat we in 2019 klaar zijn voor de toekomst.”

## PROFESSIONALISERING EN DIGITALISEREN

Efficiënte en effectieve werkprocessen zorgen voor meer gemak van zowel medewerker als opdrachtgever. Door afspraken volledig digitaal vast te leggen, is de informatie te allen tijde inzichtelijk. Die transparantie is prettig voor alle partijen. “Al onze medewerkers krijgen een tablet mee op locatie. Iedere medewerker heeft op die manier altijd toegang tot en inzicht in de lopende afspraken. Zij houden hierin per opdrachtgever bij wat er eventueel aan speciale zaken signaleerd is. Bovendien is het heel eenvoudig een foto te maken van iets wat is opgefallen. Zichtbaar maken waar het over gaat, is via een opname simpeler te communiceren én te bespreken. Dat is waar wij aan werken, de verdere professionalisering van ons vak en een echte meerwaarde zijn voor de klant. Het zorgt dat we snel iets kunnen oplossen door middel van vervanging, extra of speciaal onderhoud of misschien is een reparatie mogelijk.” Door volledig te digitaliseren hebben ook de klanten van CMS Schoonmaak de mogelijkheid om na te kijken welke afspraken

er zijn vastgelegd. “Zo kan opdrachtgever door in te loggen in ons systeem al zijn gegevens inzien. Welke afspraak er staat, wie er wanneer komt en wat er wordt gedaan is informatie die gemakkelijk terug te vinden is en dat zorgt voor helderheid. Zelfs een bericht sturen, een vraag stellen of bijzonder onderhoud aanvragen is mogelijk via dit digitale systeem.” Deze aanpassing van de werkprocessen valt in goede aarde bij de opdrachtgevers van CMS Schoonmaak omdat het de communicatie makkelijker en transparanter maakt en het bewaken van de processen hiermee sterk verbeterd wordt. “Goed op de hoogte zijn immers voorkomt een heleboel miscommunicatie. Daar wil je als organisatie natuurlijk geen tijd aan kwijt raken. Digitalisering maakt ook dat wij nog beter kunnen inspelen op veranderingen en wensen van de klant. Een mooie vooruitgang wat ons betreft.”

#### WERKGEBIED

De schoonmakers bij CMS Schoonmaak onderhouden panden, gebouwen, scholen en kantoorcomplexen van Hoevelaken tot de Duitse grens en van Zwolle tot Nijmegen. Dankzij het samengaan van twee schoonmaakbedrijven kunnen zij nog meer bedrijven in de regio bedienen. “En dat is precies onze wens: onze dienstverlening nog verder uitbreiden.” Die dienstverlening kent op dit moment drie takken van sport: dagelijkse en periodieke onderhoud in met name scholen en kantoorgebouwen; specialistische reiniging zoals gevelonderhoud, vloeronderhoud en dakgootreiniging en onderhoud in de sector Wonen. Denk aan trappenhuisen en parkeergarages in wooncomplexen van woningbouwverenigingen en verenigingen van huiseigenaren. Elke tak heeft haar eigen specialisten; de schoonmakers. Van gevelonderhoud tot dakgootreiniging, van glasbewassing tot het schoonmaken en onderhouden van liften of trappenhuisen. “Voor elke klus is een bepaalde expertise nodig, één die groeit naarmate men verschillende opleidingen volgt. Voor elke specialisatie is er een verantwoordelijke die de contacten met opdrachtgevers en medewerkers onderhoudt.”

#### COMMUNICATIE

De communicatie tussen klant en schoonmaakbedrijf maar ook de communicatie tussen de schoonmaker en leidinggevende wordt steeds belangrijker. “CMS wil vooral onderscheidend zijn en méér dan een schoonmaakbedrijf. We denken graag mee, dat vinden wij belangrijk. Wij signaleren als iets toe is aan een opknappbeurt, vervanging of grote reiniging. Dat is onze expertise en vinden wij onze plicht.” De klanten van CMS Schoonmaak beschikken simpelweg niet over die expertise en ontvangen graag ad-



### “VOOR ELKE KLUS IS EEN BEPAALDE EXPERTISE NODIG.”

vies van schoonmaak- en onderhoudspecialisten. Dat meedenken stellen zij dan ook vooral op prijs. “Ze vertrouwen blindelings op ons advies. In veel gevallen voorkomt goed onderhoud nou eenmaal erger, daarom hechten wij hier veel belang aan en kiezen we bewust voor een proactieve instelling. Zo helpen wij elk onderhoud zo goed en gemakkelijk mogelijk te houden.”

#### PROACTIEF DENKEN

CMS maakt het tot haar missie om schoonmaak belangrijk te maken. Schoonmaak moet geen ondergeschoven kindje zijn maar verdient de volle aandacht, dat is de overtuiging. “Serius praten over de schoonmaak is wat wij doen. Vier keer per jaar plannen wij een gesprek van mens tot mens met onze klant; praten over hoe het gaat en wat er speelt. Daar zijn wij heel duidelijk maar ook heel zorgvuldig in.” Deze communicatie is essentieel gebleken. Echt serius in gesprek gaan over de schoonmaak oogst veel waardering. “Dit doen wij omdat we willen voorkomen dat ontevredenheid misschien wel te laat gemeld wordt. Dat zien wij als een gemiste kans en dat willen we liever vóór zijn.” Proactief denken voert ook hier de boventoon. Klant is nou eenmaal belangrijk bij CMS en staat duidelijk hoog boven aan de prioriteiten-



neel; motiveren, begeleiden en instrueren. En natuurlijk luisteren zij aandachtig naar hun wensen. "Schoonmaak aanbieden is mooi, maar dat alleen is in een organisatie niet voldoende. We willen niet zomaar een organisatie zijn die een emmertje sop achter de deur zet en wat personeel stuurt dat een uurtje komt poetsen. Dat is wat ons betreft verleden tijd. Het vak van schoonmaken belangrijk maken, daar staan wij voor." Aandacht voor de mensen die het werk van schoonmaak en onderhoud uitvoeren staat bij de schoonmaakorganisatie dan ook heel hoog aangeschreven. "Wij zijn trots op elke medewerker en willen graag dat hij of zij gemotiveerd zijn of haar werk doet. Met iedere werknemer gaan we regelmatig in gesprek. 'Hoe gaat het met je?', 'Heb je nog lol in wat je doet?' en 'Wat zou je nog willen ontwikkelen?' zijn belangrijke vragen die we stellen. Medewerkers in de schoonmaak werken in deze tijd anders dan vroeger. Vroeger bleef iemand jaren hetzelfde werk doen bij een schoonmaakbedrijf, dat is nu niet meer zo. Mensen willen graag afwisseling in de taken en het werk dat ze uitvoeren. Een tijdje glazenwasser zijn en dan bijvoorbeeld gevels reinigen." Dit betekent een uitdaging voor zowel de medewerkers als de leidinggevenden. "Ons personeel behouden is onze kracht. We vinden het belangrijk dat ze bij ons blijven en denken met ze mee. Dat is belangrijk voor hen en voor de continuïteit van ons bedrijf. Tevreden personeel waarborgt de kwaliteit en de betrouwbaarheid van het werk dat wij leveren aan klanten. Daarom investeren wij ook zo duidelijk in onze mensen."

Het personeel bij CMS Schoonmaak kan rekenen op alle kansen om zich te ontwikkelen en te variëren in het werk dat ze doen. "We voorzien in opleidingen en in werk waar onze werknemers zich content mee voelen. Gelukkig is er veel mogelijk."

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

lijst, zoals bij een betrouwbaar en betrokken bedrijf past. "Wij willen betrokkenheid tonen en betrokken zijn. Op de hoogte zijn van wat er speelt. Dat kenmerkt onze werkwijze. We nemen klant én medewerkers serieus." Dat schoonmaak een serieuze zaak is, bewijst ook het kwaliteitssysteem DKS; het Dagelijks Controle Systeem. Zoals de naam al zegt, wordt door middel van dit systeem de schoonmaak dagelijks gecontroleerd. "Een waardevol en essentieel onderdeel van onze werkwijze die onze kwaliteit van schoonmaak waarborgt." Door deze regelmatig en gedegen communicatie houdt het schoonmaakbedrijf een hecht team en tevreden klanten en scoren zij hoog in betrouwbaarheid.

#### PERSONEEL

"Onze schoonmakers maken wij graag belangrijk. Zij zijn tenslotte degenen het belangrijke werk doen; schoonmaken en details signaleren. Details waar onze klanten doorgaans geen oog of tijd voor hebben." CMS Schoonmaak besteedt veel aandacht aan haar perso-







# DE GEZONDE WERKPLEK

Bij het beoordelen van de bedrijfsgezondheid neemt de werkplek traditioneel een belangrijke plaats in. Hierbij wordt vooral aandacht besteed aan de ergonomische aspecten van deze plek. Het aanschaffen van de juiste stoel, het goed instellen hiervan en een goede positionering van bijvoorbeeld de monitor en muis zijn hierbij belangrijk.

Tegenwoordig ligt de nadruk echter op minder zitten door in hoogte verstelbare bureaus te gebruiken, meer actieve beweegmomenten tijdens het werk te creëren en het invoeren van een actieve middagpauze. Een handige tool om de activiteit op de werkplek te meten, is een stappenteller. Aan de hand hiervan kan er gericht advies gegeven worden.

Waar bij zittend werk vooral de nadruk ligt op meer bewegen, is het bij zware beroepen juist de kunst om minder te belasten. Hierbij is naast een goede rug- en tilinstructie het opvoeren van de belastbaarheid door middel van fysieke training erg belangrijk. Onze therapeuten zijn als specialisten op het gebied van houding en beweging getraind om snel en adequaat in te grijpen bij dreigend verzuim.

Naast de fysieke aspecten van de werkplek komt er steeds meer aandacht voor de mentale kant. Het feit dat uw medewerker 'op de goede plek' zit, maakt een wereld van verschil als het gaat om zijn of haar mentale belastbaarheid. Verder is het van grote betekenis of werknemers bij het uitoefenen van werkzaamheden over voldoende autonomie beschikken. Deze laatste aspecten hebben met name een sterke relatie met het wel of niet ontstaan van burn-outklachten.

**“Klant is koning” maar hoe zit het met uw medewerker?**  
**Frankbuiting@romei.nl [www.romei.nl](http://www.romei.nl)**

# WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR EEN ONVEILIG SLIM GEBOUW?

Eind februari stond het nieuws er vol van: “Honderden slimme gebouwen te kraken. Installateurs moeten bijleren.” Natuurlijk moeten de installateurs bijleren. Maar evenzo natuurlijk is de industrie medeverantwoordelijk voor het ontwikkelen en innoveren van veilige standaarden voor slimme gebouwen. Toch houdt het ook daarmee niet op.

De eigenaren en huurders van panden met slimme gebouwtechnologie mogen de hand in eigen boezem steken. Zij maken dagelijks gebruik van de slimme oplossingen, zoals beveiligde toegang tot ruimtes, automatische verlichting en luchtbehandelingssystemen. Vaak zijn de slimme gebouwssystemen ook gekoppeld aan de IT-systemen van eigenaar of gebruiker. Niets zo handig dan via een app op je telefoon een deur openen voor een verwachte gast of controleren of het luchtvochtigheidspercentage wel hoog genoeg is.

Wanneer een kwaadwillende zich toegang verschaft tot het onveilige gebouwbeheersysteem heeft die persoon – bij een onveilige koppeling – nagenoeg direct toegang tot de IT-systemen van de gebruiker. Daarmee ligt de verantwoordelijkheid ‘dus’ niet alleen bij de installateurs die moeten bijleren. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de industrie, de installateurs en de gebruikers van de slimme systemen.

Wat kun je doen? Bewust zijn van de risico's is een goed eerste begin. Onderzoek doen, of laten doen, naar de veiligheid van je slimme gebouwssystemen en de eigen IT-systemen is de volgende logische stap. Wanneer na onderzoek onveiligheid is geconstateerd spreekt het voor zich om, met alle betrokken partijen, passende maatregelen te treffen.

**Peter van Uden**  
**Quexcel, The Power of Knowledge**  
**[www.quexcel.nl](http://www.quexcel.nl)**

# THUIS ZIJN OF VERHUIZEN?



Het lijkt me een leuk idee om het te hebben over 'thuis zijn'. En dan wat breder uitgelegd dan thuis zijn in het huis waar je woont. Ik heb het over thuis zijn in jezelf en in je werk. Voor mij betekent dat, dat je datgene doet waar je je goed bij voelt, waar je voldoening uit haalt, wat je goed kan en waar je tegelijkertijd als persoon kan groeien.

Bedrijfshuisvesting: je gaat op zoek naar iets anders, omdat het oude niet meer past of voldoet. Je wilt groter of kleiner of je zoekt een andere omgeving met andere randvoorwaarden. Hoe dan ook, er ontstaat dan een proces van zoeken, afwegen, bekijken, voelen en uiteindelijk kiezen. Het gekke is dat als het gaat over het zoeken naar huisvesting, we meestal op tijd zijn met het zoek- en vindproces. Soms is de verhuizing al rond en de verbouwing nog in volle gang, maar we zitten er wel en zijn 'in business'.

## SLUIMERSTAND

Hoe anders doen we dat met ons eigen 'thuis zijn'. Het thuis zijn in onszelf. Daar zijn we juist geneigd om bij knellende gevoelens vooral geen zoekproces op te starten. Uit te stellen en onszelf vooral niet afvragen of we toe zijn aan een andere omgeving, richting of voorwaarden. We komen in een sluimerstand waarbij door de tijd de muren gaandeweg scheuren, de verf van de kozijnen bladdert en de voordeur steeds meer klemt. Vaak komen we dan uit die sluimerstand doordat we hard wakker schrikken. Van een totale instorting zoals een burn-out. Een ontslag of niet meer te verdragen onvrede over het werk of het leven in het algemeen. En dat is jammer! Want door eerder wakker te worden, voorkom je achterstallig onderhoud in je eigen welzijn en ontwikkeling. En hoe werkt dat dan, eerder wakker worden? Dat is een vraag die ik vaak hoor in mijn praktijk.

Het begint met geregeld stilstaan en jezelf uitdagen en toestaan om de volgende vragen te beantwoorden:

- Waar krijg ik energie van in mijn werk en leven?
- Waar loop ik op leeg in mijn werk en leven?
- Waar word ik echt blij van? Nu en later?
- Welke acties vraagt de situatie nú van mij?
- Welke eerste actie formuleer ik nu voor mijzelf?

Het beantwoorden van deze vragen werkt alleen met volledige eerlijkheid naar jezelf. Soms moet je ze even een poosje met je meenemen, vooral de eerste drie. Als je de antwoorden voor jezelf hebt, kies dan iemand uit waarmee je erover kunt sparren. Je partner, een goede vriend of een professional. Reflecteer vervolgens voor jezelf wat je uit dit gesprek meeneemt. En welke acties dit dan van je vraagt. Uiteraard is het belangrijk de acties ook uit te voeren. Vaak merk je door ermee bezig te zijn, dat de zin om daadwerkelijk in actie te komen steeds groter wordt. Ikzelf vraag mij dit sowieso twee keer per jaar af. Tijdens de zomervakantie en rond de kerstdagen. Het helpt me op mijn eigen koers te blijven en me bezig te houden met de zaken die er voor mij echt toe doen. Hierbij is overigens het sparren met anderen de meest waardevolle actie. Ik wens je veel plezier en verbinding, met uiteraard de spanning die het zoeken naar een nieuwe 'thuisvesting' met zich meebrengt.

**Tijn Ponjee**  
[www.ponjeeadvies.nl](http://www.ponjeeadvies.nl)

Bedrijfsadviesburo Eckhardt in Doetinchem oogt als een huiskamer. En zo is het ook bedoeld. Klanten kunnen in- en uitlopen. Zelfs zonder afspraak.

# DOOR HET VUUR VOOR DE MKB'ER

Natuurlijk, het verzorgen en beheren van een bedrijfsadministratie is de specialisatie van het Doetinchemse bedrijfsadviesburo Eckhardt. Ook geven Rini Eckhardt en zijn medewerkers advies en begeleiding op fiscaal en financieel gebied en bieden ze managementondersteuning. Maar wat bij dit kantoor vooral opvalt, is de persoonlijke benadering die in de afgelopen decennia een stabiele klantenkring heeft opgeleverd in en rond de hoofdstad van de Achterhoek. "Wij rekenen MKB'ers met 30 medewerkers en een paar miljoen euro omzet op jaarbasis tot onze klantenkring, maar ook beginnende zzp'ers", zegt Rini Eckhardt. "We willen vooral makkelijk toegankelijk zijn. Onze Achterhoekse klanten vinden de informele contacten prettig." De Doetinchemmer illustreert dit met een sprekend voorbeeld van zo'n benadering. "Onlangs sprak ik hier op kantoor een ondernemersechtpaar met een goed renderend bedrijf, maar ze hadden besloten uit elkaar te gaan. Naast de enorme financiële consequenties waarbij wij advies geven, heeft zo'n beslissing ook grote persoonlijke impact. De mensen willen hun verhaal kwijt. De uurtjes die je dan met elkaar praat, leiden echt niet gelijk tot een factuur, zoals dat bij grotere accountantskantoren wel gaat. Ik voel me zelfs wel eens een soort mediator", legt Eckhardt uit.

## MANAGEMENTONDERSTEUNING

Het is maar een voorbeeld en echt geen dagelijkse praktijk. Maar het geeft wel aan waar bedrijfsadviesburo Eckhardt óók voor staat; een stuk inlevingsvermogen en menselijkheid. Hoofdmoot vormt de daadwerkelijke dienstverlening in de vorm van advies en begeleiding, administratieve en fiscale dienstverlening, verzorgen aangifte inkomstenbelasting, begeleiding startende ondernemers en interimwerkzaamheden zoals managementondersteuning. "Twee dagen in



Rini Eckhardt en de medewerkers Pino Bruna en Manon Aalders (vlnr) staan voor een persoonlijke benadering.

## OVER RINI ECKHARDT

In 1991 zette Rini Eckhardt Bedrijfsadviesburo Eckhardt op. Hij had al jarenlange ervaring in het bedrijfsleven opgebouwd. Eckhardt heeft vóór zijn zelfstandig ondernemerschap zes jaar als kantoorleider bij accountantskantoor GIBO Groep (nu Flynth) in Doetinchem gewerkt en hij was enige jaren controller bij Recticel in Kesteren.

de week werk ik op locatie als hoofd van een administratie, verklaart Eckhardt. "Ik ben daar onderdeel van het managementteam, al jaren."

## TREND

En die ervaring neemt Eckhardt ook mee naar zijn dagelijks praktijk op het adviesbureau, waar hij de trend waarneemt dat vooral startende en groeiende ondernemers verworden tot regelneef. Ze krijgen er personeel bij en hebben ongewild te maken met allerhande administratieve en organisatorische rompslomp. "En dan kunnen wij natuurlijk werk uit handen nemen, zodat de ondernemer weer bezig kan gaan met waar hij goed in is, namelijk het runnen van zijn zaak. De automatiseringsbranche en grotere kantoren adviseren vaak een online pakket maar dan moet hij of zij nog alles zelf invullen. Zo werken wij niet. Wij proberen een balans te vinden."

## CREATIEF WERK

Eckhardt en zijn medewerkers beschouwen zichzelf alles behalve 'saaie boekhouders'. "Dat denkt de buitenwacht soms, maar het is juist heel creatief werk", legt Eckhardt uit. "We schrijven bezwaarschriften en kijken waar we, binnen de mogelijkheden die de wet biedt, onze klanten financieel gewijs kunnen maken en helpen in de vaak complexe fiscale wereld. Het grote voordeel is dat ik ook zélf ondernemer ben. Ik kan me verplaatsen in de perikelen van de klant die hier aan tafel zit. En de mond-tot-mond reclame heeft ons de afgelopen 28 jaar telkens weer nieuwe klanten opgeleverd."

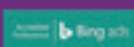
[www.eckhardt-advies.nl](http://www.eckhardt-advies.nl)

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



# PASSIE voor glans

## carwash &co

Ede Veenendaal Doetinchem

[WWW.CARWASHCO.NL](http://WWW.CARWASHCO.NL)



## Landgoed Zonheuvel



### Culinair@theCastle

Exclusief dineren in de stijkamers van het Maarten Maartenshuis



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





Leon Ten have, accountmanager  
Werkgeversservicepunt Achterhoek

# SOCIAL RETURN ON INVESTMENT

In deze column besteden we aandacht aan de toenemende vraag naar geschikte medewerkers, de discrepantie tussen vraag en aanbod en 'Inclusief Ondernemen'. Dit keer wil ik de column wijden aan Social Return On Investment (SROI). Kan de impact van SROI vergroot worden en hoe draagt SROI bij aan Inclusief Ondernemen?

SROI is plat gezegd: 'iets terugdoen voor de samenleving'. In essentie gaat het om het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het aannemen van (extra) mensen is echter niet direct voor elke onderneming weggelegd. Maar daartoe hoeft het zich ook niet te beperken. U wordt vooral uitgedaagd om creatief te zijn!

## CRITERIUM

In de Gelderse Gemeenten wordt voor miljoenen euro's in aanbestedingen omgezet. Vaak is SROI een bepalend criterium voor het verkrijgen van de opdracht. Een goed SROI-beleid kan dus van groot belang zijn in de strategie van uw bedrijf. En als u een overtuigende SROI-visie ontwikkelt, dan levert dit u méér op dan alleen het verkrijgen van de aanbesteding.

## SROI ALS KANS

Zie SROI dus niet als een last, maar een kans! De prikkel die door middel van het aanbestedingsbeleid vanuit een opdrachtgever wordt gegeven, brengt ondernemers vaak uit hun comfortzone. Juist dan wordt een beroep gedaan op creativiteit en improvisatievermogen van de organisatie. And that's where the magic happens! De weg er naartoe is soms moeizaam en ondoorzichtig, maar er zijn genoeg voorbeelden die aantonen dat het resultaat zeer bevredigend kan zijn. Door uw organisatie en uw medewerkers uit te dagen, zullen zij groeien. Dat daarmee ook nog eens mensen aan werk zijn geholpen of 'dichter naar de arbeidsmarkt zijn gebracht' (Inclusief Ondernemen), is dan in één keer bijzaak geworden...

## VERSTERKEND VOOR DE ARBEIDSMARKT

De Achterhoekse gemeenten hebben de intentie uitgesproken dat zij rondom SROI meer samenwerken en afstemmen en daarbij speelt het Werkgeversservicepunt (WSPA) een initiërende rol. De verwachte voordelen: eenduidigheid en afstemming, zodat het voor werkgevers overzichtelijker en eenvoudiger wordt om aan hun SROI-verplichting te voldoen en worden prestaties beter gemonitord. De samenwerking tussen de Achterhoekse gemeenten en het WSPA zorgt bovendien voor een passende SROI-uitvraag per aanbesteding en een betere invulling van geboden (leer) werkplekken, of juist een alternatief daarvoor! Kennis en ervaring samenbrengen leidt tot meer kwaliteit en efficiëntie. Samenwerking brengt SROI nog meer op de agenda. Samenwerking werkt versterkend voor de arbeidsmarkt in de gehele regio. Binnen de regio is het streven dat wordt gewerkt met standaard bestekteksten, heldere procedures en eenduidige informatie en communicatie naar werkgevers over SROI. Er is een SROI-leidraad in ontwikkeling door het WSPA. Doel: een heldere procedure rondom SROI voor werkgevers.

## CREATIEF NADENKEN

Voelt een overtuigende SROI-visie voor uw organisatie als een worsteling? Wij helpen organisaties dagelijks om een sterk sociaal verhaal te vertellen én met creatief nadenken over uw werk. Dat creatief nadenken over uw werk is sowieso van belang in tijden van hoogconjunctuur en schaarste aan vakkrachten.

**Meer informatie? Binnen het Werkgeversservicepunt Achterhoek hebben we SROI-specialisten voor u klaarstaan. Neem contact op met onze SROI-coördinator Casper Kuijpers via 088-365 04 00.**



Michiel Cusell, regiodirecteur Oost-Nederland bij Arriva

# ARRIVA GAAT COMMITMENT AAN OM DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER TE BEVORDEREN

Arriva heeft onlangs een intentieverklaring, genaamd Charter Diversiteit, ondertekend samen met acht andere werkgevers uit de sectoren transport, logistiek en vervoer. Hiermee committeren wij ons aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Wij vinden het van belang om zo breed mogelijk nieuwe medewerkers te werven en selecteren.

Als Arriva staan we positief tegenover iedere medewerker en reiziger. Wij kiezen daarom ook voor de beste werknemers en bieden zo een goede dienstverlening aan onze reizigers. We willen met onze medewerkers een afspiegeling vormen van de maatschappij. Diversiteit dus. Essentieel voor de dienstverlening en het succes van onze organisatie.

Diversiteit bij Arriva gaat over het erkennen en waarderen van verschillen ten aanzien van onze medewerkers en reizigers. Bij Arriva verwelkomen we ieder persoon die van waarde is voor onze organisatie. Wij zien de kracht van het verschil tussen mensen!

Vanuit de basis van de huidige personeelsinstellingen richten we ons op het inzetten van meer vrouwen in de operatie en op managementniveau, willen we een evenwichtiger personeelsbestand creëren door verjonging van ons directe personeel (de chauffeurs, stewards en machinisten) en bieden we meer kansen aan medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in 20 landen. In Nederland zijn inmiddels 148 bedrijven aangesloten bij het Charter.

***Kijk voor meer informatie over het Charter Diversiteit eens op [diversiteitinbedrijf.nl](http://diversiteitinbedrijf.nl).***



## EERSTE START-UP GEVESTIGD IN FRANK DAAMEN-GEBOUW

Onlangs is de eerste start-up gevestigd in het Frank Daamen-gebouw in Ulft. Het gaat om D2D Water Solutions. In een gedeelte van het Frank Daamen-gebouw is IJzersterk Ondernemen gevestigd. Daarnaast realiseert de gemeente samen met ondernemers en onderwijsinstellingen in het gebouw een innovatieve broedplaats. Hier moeten startups met een focus op innovatie en smart industry een plek kunnen krijgen. Samen met de kennis en kunde van het bedrijfsleven en de faciliteiten op het DRU-Industriepark kunnen de start-ups doorgroeien naar volwaardige bedrijven.

D2D Water Solutions ontwikkelt samen met studenten van de HAN een innovatieve waterzuiveringsinstallatie met de naam Drop2Drink. Hierdoor is het mogelijk om in één stap regenwater om te zetten naar drinkwater. Dat kan van groot belang zijn in gebieden met een tekort aan water. Daarnaast kan er bespaard worden op het gebruik van water dat anders van het drinkwaterbedrijf moet komen. Voor D2D was de keuze voor het Frank Daamen-gebouw snel gemaakt. Enerzijds vanwege de bijdrage die D2D levert aan de Urban Oasis die op het DRU Industriepark gerealiseerd wordt. Anderzijds vanwege het karakter van de innovatieve broedplaats.

De Drop2Drink unit werd eind vorig jaar tijdens de European Water Technology Week in Leeuwarden verkozen tot Runner Up, werd tweede bij de WIS Award en stond in de finale van de Achterhoek Open Innovatieprijs 2019.



## ACHTERHOEKSE GEMEENTEN STARTEN MET KEURMERK VEILIG BUITENGEBIED (KVB)

In maart gaven de Achterhoekse gemeenten gezamenlijk het startsein voor het Keurmerk Veilig Buitengebied (KVB). Centraal staat de samenwerking tussen publieke en private partijen, waaronder gemeenten, politie, Openbaar Ministerie, burgers, landbouworganisaties, waterschap, natuurmonumenten en jagers. Zij gaan gezamenlijk de kar trekken om de criminaliteit in buitengebieden terug te dringen. Uniek is dat alle acht Achterhoekse gemeenten gelijktijdig aan de slag gaan met de aanpak van criminaliteit in het buitengebied en zo één front vormen tegen criminelen. Het project wordt begeleid door Platform Veilig Ondernemen Oost-Nederland (PVO) en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV). De gemeente Bronckhorst deed mee met de CCV-pilot van het Keurmerk Veilig Buitengebied (KVB) en behaalde in 2017 als eerste in Nederland het certificaat. "We zien dat het opzetten van een publiek-private samenwerking ook in buitengebieden goed werkt", aldus CCV-directeur Patrick van den Brink. "Door alle ogen en oren in te zetten van iedereen die in het buitengebied actief is, komen criminele activiteiten sneller aan het licht en kan direct actie worden ondernomen." De uitrol van het Keurmerk Veilig Buitengebied vindt nu plaats over de andere Achterhoekse gemeenten Berkelland, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek, Aalten, Doetinchem, Winterswijk en Montferland.

## OUDE IJSELSTREEK: MEER MENSEN NEMEN DEEL AAN DE SAMENLEVING

In mei 2019 start de gemeente Oude IJsselstreek een experimenteel project om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Binnen het project wordt voor inwoners die al langere tijd een uitkering hebben, een match gezocht met werkgevers in de gemeente of regio. Dit project is één van de maatregelen om de kwaliteitsverbetering in het sociaal domein te realiseren. Het project heeft tot doel om de inwoners die al langer aan de kant staan mee te laten doen aan de samenleving. Bij voorkeur via betaald werk. Gebleken is dat een groot deel van de inwoners, die al langere tijd aan de kant staan, een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De wijze waarop de gemeente dit gaan doen, wijkt af van de bestaande aanpak en zal een experimenteel karakter krijgen. Wethouder Peter van de Wardt: "Op dit moment is de arbeidsmarkt gunstig en veel vraag naar personeel. Ik hoor dit elke keer weer terug bij de werkgevers die ik bezoek. Daarom willen we juist nu met hulp van die werkgevers inzetten op matches die leiden tot duurzame werkgelegenheid. Om succes te halen, zetten we in op een goede samenwerking met werkgevers in de regio. Zij worden bij de uitwerking van dit project maximaal betrokken. Het wordt een lerende aanpak waarover we u in de nabije toekomst verder zullen informeren."

SPONSOR SWR VUREN

# VAN DE KUIP NAAR DE VIJVERBERG

Mariska en Wilfred Sparreboom zijn druk. Heel druk. Tijdens het interview wordt Wilfred continu gebeld. Meestal over de core-business van Stokvis Winkelpuien en Rolluiken (SWR) Vuren, maar opvallend is een gesprek waarin de eigenaar van fastfoodketen Happy Italy Wilfred vraagt welk pand hij moet huren voor zijn nieuwe vestiging. “Onze relaties weten dat ik ze graag help, ook met dit soort vragen. Veel steden ken ik als mijn broekzak en anders kan ik ze doorverwijzen.” Vorig jaar verruilde Wilfred de sponsoring van ‘zijn’ Feyenoord voor De Graafschap Business Club.

Wilfred is sinds eind 2009 directeur eigenaar van SWR Vuren. Bewapend met zeventien jaar aan ervaring en relaties in deze branche, voert hij vijftientig medewerkers aan. Zijn vrouw Mariska werkt sinds twee jaar in het bedrijf. Zij regelt de boekhouding en een stuk marketing. Al moet ze bekennen dat het bedrijf nog amper marketing nodig heeft gehad. Een reguliere levertijd van twee weken voor het inmeten, produceren en monteren van een complete winkelpui is dermate onderscheidend dat dit hen voldoende mond-tot-mond reclame oplevert. “We kunnen het zelfs in één dag”, vertelt Mariska met enige trots. “Laatst was er bij een klant van ons een ramkraak geweest; dan moet er toch echt diezelfde dag nog een nieuwe pui in.”

## INDRUKWEKKENDE KLANTENKRING

Die korte levertijd, hoge kwaliteit en het nakomen van afspraken, leverde het bedrijf een indrukwekkende klantenkring met veelal langdurige relaties op. Zo leveren ze alle puien en rolluiken voor onder meer Holland&Barret, Vodafone, H&M, Only for Men en ActieSport. Een prestigeproject is het nieuwe winkelcentrum Presikhaaf in Arnhem waar SWR Vuren alle winkelpuien verzorgt. Omdat het bedrijf werkt met aluminium, hout én staal, hebben zij ook klanten met high-end maatwerkopdrachten voor woningbouw en kleine kantoorpanden. Genoeg te doen dus. Toch besloot het eigenaarskoppel vorig jaar om zich aan te sluiten bij De Graafschap Business Club en de Doetinchemse voetbalclub te sponsoren.

## ONGEKENDE SFEER

SWR Vuren mag dan strategisch in het midden van het land gevestigd zijn – ze hebben opdrachtgevers door heel Nederland en België – zelf wonen Wilfred en Mariska met hun kinderen in 's-Heerenberg. Wilfred zag zijn kans schoon om vlak voor de promotie van De Graafschap naar de Eredivisie, zes stoelen te kopen in stadion De Vijverberg. Ze gaven er stoelen in De Kuip voor op. “Van huis uit ben ik een Feyenoord-fan”, durft Wilfred moedig te bekennen, “en er waren altijd wel klanten die we blij maakten met zo'n wedstrijd.” Maar door de afstand kostte een wedstrijd hen vaak een hele weekenddag; kostbare tijd weg van de kinderen. Dus vlak voordat De Graafschap promoveerde, deed Wilfred een slimme investering. “Wellicht zijn de allure en de naam wat minder groot, maar De Vijverberg heeft een ongekende sfeer. Dat wordt door klanten die wij meenemen naar wedstrijden tegen ‘hun’ club echt zo ervaren.”

De keus voor de sponsoring hangt inmiddels niet meer af van de divisie waarin De Graafschap speelt. Wilfred: “De kans is natuurlijk aanwezig dat we degraderen, en dan worden de wedstrijden waarschijnlijk iets minder aantrekkelijk om naar te kijken. Maar de gezelligheid zal er niet minder om zijn. En klanten zien natuurlijk alsnog een club uit hun omgeving spelen. Want op basis van de tegenstander, nodigen wij klanten uit.” Wilfred en Mariska zeggen volgend jaar hoe dan ook financieel supporter te blijven van de Superboeren. Het is namelijk vooral de Business Club die het sponsorship waardevol maakt voor SWR Vuren.





41

### MOOISTE BEDRIJVEN UIT DE REGIO EN DAAR- BUITEN

Samen zijn Mariska en Wilfred een van de meest trouwe verschijningen op de uiteenlopende netwerk-bijeenkomsten die de club organiseert. Mariska: "Het netwerk van De Graafschap is heel sterk. Je treft de mooiste bedrijven uit deze regio - en daarbuiten - in deze Business Club. Je spreekt de mensen gemakkelijk aan; ze zijn vriendelijk. Wij vinden de bijeenkomsten oprecht altijd erg gezellig. En Jelle Huntelaar, account-manager, denkt goed met je mee en introduceert je graag bij ondernemers die interessant kunnen zijn voor jouw bedrijf."

Het is volgens Wilfred te vroeg om te zeggen of de Business Club SWR deze eerste zes maanden al nieuwe klanten heeft opgeleverd. Niet veel onderne-

Wilfred en Mariska Sparreboom

### SAMEN ZIJN MARISKA EN WILFRED EEN VAN DE MEEST TROUWE VERSCHIJNINGEN OP DE UITEENLOPENDE NETWERKBIJENKOMSTEN DIE DE CLUB ORGANISEERT

mers hebben immers vaak een nieuwe winkelpui nodig. Maar als dat moment voor een van de gelegde relaties binnenkort wél aanbreekt, dan twijfelen beiden er niet aan dat zij als eerste gebeld zullen worden. "Je kan niet verwachten dat zoiets over één nacht ijs gaat. Het opbouwen van een relatie en vertrouwen kost tijd. Maar inmiddels hebben wij wel zelf een auto voor de zaak gekocht bij Toyota Ten Have, mede Graafschap Business Clublid. De mensen in dit netwerk gunnen elkaar business. De waarde daarvan mag je als ondernemer niet onderschatten."

[www.degraafschap.nl/zakelijk/businessclub](http://www.degraafschap.nl/zakelijk/businessclub)

# DE VIER JAARGETIJDEN

is geschreven met als doelstelling mensen met 'afstand tot de arbeidsmarkt' ondersteuning en begeleiding te bieden die aansluit bij de behoefte van elk individu en doorstroming vanuit school en of langdurige thuiszitten ontstaan vanuit diverse situaties. Te denken valt hierbij aan werkloos, lichamelijk letsel, psychische problematiek of licht verstandelijk beperkt. Door te ontdekken welke problemen er spelen bij elk individu, gaan we proberen een plan te schrijven op persoonlijk vlak die aansluit bij de behoefte en vraag vanuit deze persoon. In samenwerking met diverse partijen wordt geprobeerd om binnen een jaar dit individu op niveau te verkrijgen. En met niveau wordt bedoelen we de dagelijkse normale gang van zaken die behoren tot het functioneren binnen onze maatschappij.

Ik neem jullie graag mee in mijn visie. Een visie die na acht jaar zelfstandig ondernemer te zijn alleen maar meer is gegroeid en nu, naar mijn eigen zeggen, eindelijk vorm begint te verkrijgen. Het plan wat ik ga proberen te vertalen op schrift noem ik 'de vier jaargetijden'. De naam 'de vier jaargetijden' is ontstaan uit een stuk dat ik gelezen heb over de verandering van het klimaat in onze wereld. Niet alleen wat betreft het weer maar ook die van onze leefklimaat. We gaan steeds meer naar een verwachtingspatroon waarin mensen zoveel mogelijk dezelfde kwaliteiten moeten hebben omdat men anders buiten de richtlijnen valt. We gaan steeds meer automatiseren waardoor de minder hoog opgeleiden hun baan verliezen omdat zij zijn vervangen worden door de robot. En deze voldoet weer aan het verwachtingspatroon die we zo graag zien. Maar... ook de steeds hoger opgeleide mensen gaan hun baan verliezen omdat er steeds betere systemen komen die mensen kunnen vervangen. Denk hierbij aan de computer die bijvoorbeeld de gehele administratie kan bijhouden van een bedrijf. Voorheen zaten hier misschien wel vier mensen voor in de plaats.

De markt raakt verzadigd, en robots en systemen worden verkozen boven de werkende mens. De werkende mens die ooit een richting heeft gekozen waarin hij/zij wilde werken. Daar een opleiding voor heeft genoten en met plezier zijn/haar vak uitoefent, wordt langzaam overgenomen door systemen die hem/haar kunnen vervangen. Denk hierbij aan machines waarbij men voorheen met een paar man aan stond, nu staat er nog maar één die naar een scherm kijkt of de machine nog doet wat er gevraagd wordt. Verandering in werkklimaat en verandering in behoefte naar verschillende beroepen heeft mij doen kijken naar wat de markt straks te bieden heeft voor bijvoorbeeld de schoolverlater, de langdurig thuiszitter (psychisch, lichamelijk letsel, werkloos) en nog een groep, namelijk 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Deze doelgroep bestaat uit voornamelijk jongeren in

de leeftijd van 18 tot 27 jaar die door of leerachterstand of verstandelijke beperking moeilijker aan een baan komen omdat de arbeidsmarkt op dit moment moeilijk te bereiken is voor deze jongeren. Werkgevers zitten na de recessie net weer in de lift en hebben misschien net het lef om een 'normale arbeidskracht' een flexbaan aan te bieden en staan nog niet te trappelen om een baan te creëren voor iemand met speciale behoefte. Scholen doen hun uiterste best om deze jongeren tijdig klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

**Martin Morsink**  
Lijstenmakerij Martin  
[www.makerijmartin.nl](http://www.makerijmartin.nl)

**DE MARKT RAAKT  
VERZADIGD,  
EN ROBOTS  
EN SYSTEMEN  
WORDEN  
VERKOZEN BOVEN  
DE WERKENDE  
MENS**



# 'INNOVATIEBOOST' VOOR MKB

Onmiddellijk toegegeven, Oost-Nederland is op de regio Eindhoven na de meest innovatieve van Nederland. Vele uitvindingen, patenten en creatieve innovaties vinden hier hun grondslag. Toch heeft het MKB in de regio een innovatie 'boost' nodig om succesvol te kunnen blijven.

Digitale transformatie en innovatie horen bij grote ondernemingen. Althans, dat is de algemene opinie. Toch is dat niet waar. De Uber's, Airbnb's en Thuisbezorgd's van deze wereld begonnen allemaal als kleine onderneming, soms aan de keukentafel. Gedreven door een ondernemer met een visie. Soms hadden zij vanaf het begin het idee om de wereld te transformeren, vaak was het 'gewoon' een idee voor een nieuw of ander verdienmodel. Het zijn aansprekende voorbeelden, maar het veranderen van de wereld hoeft niet te beginnen met het in de markt zetten van een marktverstoring nieuw businessmodel. Voor veel MKB ondernemers is dat namelijk net een te grote stap. Maar hoe dan wel?

## STARTEN BINNEN DE ONDERNEMING

Digitale innovatie kan heel goed starten binnen de eigen onderneming, met de eigen medewerkers. Het veilig onderweg en op afstand kunnen werken bijvoorbeeld. Altijd en overal bij al je documenten kunnen en zelfs met meerdere creatieve geesten tegelijk aan die documenten werken. Het stimuleren van digitale innovatie binnen een onderneming stimuleert medewerkers om na te denken over verdere mogelijkheden. Mogelijkheden om contacten met klanten en leveranciers, via een digitale weg, te verbeteren.

## DIGITALE PROEFTUIN

Vaak leidt innovatie binnen die contacten, en samen met die klanten en leveranciers, tot ideevorming over processen buiten de contacten. 'Wat als...' is een vaak gehoorde uitspraak. De kunst is alleen om het niet bij 'Wat als...' te laten. Het stimuleren van een digitale proeftuin voor innovatie is een prima startpunt voor het daadwerkelijk in de markt zetten van een 'verstoring' concept. Is dit een 'ver van mijn bed show' en voor MKB-ondernemingen niet realiseerbaar? Bedenk dan dat de succesvolle grote en innoverende bedrijven van nu enkele jaren geleden zelf nog MKB-onderneming waren.

## DIGITALE TRANSFORMATIE WORKSHOP

Hoe pakt u zoiets aan? Uitgangspunt is om het als ondernemer niet alleen te willen doen. Een sparringpartner en adviseur die ervaring heeft met digitale

## "WAT ALS..."

innovatie is een welkome aanvulling op de creatieve ideeën van de ondernemer en zijn medewerkers. Het is immers een reis die je samen maakt. Vertrouwen is daarbij minstens zo belangrijk als kennis en kunde. De samengestelde groep creatievelingen start, samen met de adviseur, met een digitale transformatieworkshop. Deze eendaagse workshop, die een actieve bijdrage vraagt van alle deelnemers, behandelt zowel 'de business' als de IT-kant van de business. De uitkomst is een verzameling aan mogelijkheden, eerste stappen, een plan van aanpak en zelfs een 'proof of concept' dat uitgevoerd kan worden. De workshop geeft praktisch richting aan de mogelijkheden voor digitale innovatie binnen het MKB.

## HOE VERDER?

Quexcel is gespecialiseerd in advies en hulp op het snijvlak van business en IT. Vanuit de vestigingen in Oost-Nederland en België helpt het bedrijf MKB en middelgrote ondernemingen om met hulp van digitale innovatie succesvol te zijn. Wilt u meer weten over de innovatie-boost voor het MKB, de digitale transformatie workshop of wilt u gewoon een keer kennismaken?

*Maak dan uw afspraak via [www.quexcel.nl](http://www.quexcel.nl).*





# IT'ERS ZUCHTEN ONDER PERSONEELSGEBREK

Hoewel Nederlandse IT-afdelingen graag eigen personeel willen aannemen, gaat een groot gedeelte van deze bedrijven toch over tot het inhuren van extern personeel. Het hoge aantal openstaande vacatures dwingt bedrijven tot het inhuren van externen. Tegelijkertijd voelen de afdelingen weinig begrip vanuit de organisatie.



ALS HET OM  
SOFTWAREONTWIKKELING  
GAAT, IS AFRIKA VOOR VEEL  
BEDRIJVEN EEN BLINDE VLEK

Vakblad AG Connect deed samen met MSI-ACI onderzoek onder de eigen abonnees naar de bezetting, rol in de organisatie en invloed van de IT-afdelingen. Iets meer dan 450 IT'ers vulden deze vragenlijsten in en meer dan de helft (57%) van de respondenten stelt dat de eigen IT-afdeling met onderbezetting kampt. Zeven van de tien organisaties hebben vacatures op de IT-afdeling, zo bleek uit het onderzoek. Het aantal vacatures zal de komende tijd ook niet snel afnemen, verwacht 80% van de respondenten. Volgens hen zal het aantal vacatures juist toenemen of gelijk blijven.

#### EIGEN PERSONEEL

De voorkeur voor het verhelpen van de personeelstekorten op IT-afdelingen ligt voornamelijk bij het aannemen van extra eigen personeel, zegt 76% van de respondenten, in 60% van de gevallen denkt de werkgever daar precies hetzelfde over. Tegelijkertijd valt men in de zoektocht naar extra capaciteit toch vaak terug op de inhuur van externen. Het tekort aan ICT'ers is in 35% van de gevallen zo nijpend dat de ondernemingen belemmeringen ervaren in hun groei.

#### BUITENLANDSE KRACHTEN

In hun zoektocht naar ICT-personeel maken veel bedrijven gebruik van de inhuur van buitenlands personeel. In 17% van de gevallen betreft het dan personeel van binnen de EU, in 8% van de gevallen gaat het om werknemers van buiten de EU, met vooral India als land van herkomst. Meer dan de helft van de respondenten staat positief tegenover de buitenlandse extra krachten, met inhoudelijke meerwaarde als belangrijkste reden voor de waardering. Deze meerwaarde is volgens de ondervraagden niet of niet afdoende aanwezig in Nederland. Wel ondervindt men hinder van moeizame communicatie en is een klein deel van de ondervraagden kritisch over de concurrentie die de inhuur van deze buitenlandse personeelsleden oplevert voor lokale werknemers.

#### AFRIKA ALS BLINDE VLEK

Als het om softwareontwikkeling gaat, is Afrika voor veel bedrijven een blinde vlek. Maar het continent heeft een enorm potentieel, zo blijkt ook uit investeringen van giganten als Google en Facebook. Het Nederlandse bedrijf Tunga, goed voor een netwerk van meer dan 250 Afrikaanse softwareontwikkelaars in Uganda, Nigeria

en Egypte, publiceerde onlangs een whitepaper over het uitbesteden van IT-werk aan Afrikaanse technici. Hierin wordt uiteengezet welke landen het meest geschikt zijn om softwareontwikkelaars te sourcen en waarom. Om ook Afrikaanse vrouwen een carrière in de IT te kunnen bieden, is het bedrijf het women-in-tech programma gestart met als doel om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Afrikaanse tech-sector aan te pakken. De training in Kampala, waaraan momenteel vijftien Ugandese vrouwen deelnemen, duurt een half jaar en bestaat uit een opleiding gevolgd door een stage. Na het afronden van de opleiding krijgen de vrouwen een baan aangeboden bij Tunga, maar ze zijn vrij om elders aan de slag te gaan. Tunga zoekt overigens nog Nederlandse bedrijven die studenten een stageplaats willen bieden, in de vorm van een IT-project dat ze op afstand vanuit Oeganda kunnen uitvoeren.

#### ANDERE ZORGEN

De respondenten van het onderzoek van AG Connect en MSI-ACI spreken zich ten slotte uit over andere zorgen die hen of hun afdeling bezig houden. Zo zijn er zorgen over onbegrip vanuit de directie, de rol van de ICT binnen de onderneming en de waarde, waardering en inspraak die de ICT-afdelingen binnen Nederlandse ondernemingen krijgen. Toch gloort er hoop: 73% van de ondervraagden verwacht een toenemende mate van aandacht van de directie voor IT in de komende jaren.

#### RECRUITMENTBELEID

Willen IT-bedrijven de komende jaren hun personeelsbestand op peil houden, dan zullen zij hun recruitmentbeleid onder de loep moeten nemen. Employer branding wordt steeds belangrijker. Bedenk dus hoe je je bedrijf op de kaart zet, wat je bedrijf uniek en aantrekkelijk maakt voor werknemers en via welke kanalen en media je dit aan de juiste doelgroep kenbaar kunt maken. Naar verwachting zal het recruitmentproces steeds meer datagestuurd worden. Door data te verzamelen kan dit proces continu worden geoptimaliseerd. Met name voor de grotere ICT-bedrijven kan deze aanpak interessante inzichten opleveren. Ten slotte worden steeds vaker werkende ICT'ers benaderd. Deze latent werkzoekenden vormen een veel grotere talentenpool met sterke kandidaten. Uit onderzoek blijkt dat het merendeel van deze potentiële werknemers open staat voor een nieuwe baan.



## UW PARTNER VOOR SLIMME IT OPLOSSINGEN.



### Internet of Things

Wij bieden hoogwaardige IoT-oplossingen om meer waardevolle informatie uit uw data en sensoren te krijgen en processen te verbeteren.



### Software Engineering

Naast het verzorgen van de juiste software bieden wij ook consultancy, productontwikkeling, integratie, databasebeheer, ondersteuning en implementatie aan.



### Applicaties

De specialist in het bouwen van slimme tools om uw online processen te stroomlijnen en externe systemen te koppelen.

U kunt ons telefonisch bereiken op:  
**(+31) 0543 820 216** 

Bekijk onze diensten & producten op  
**[www.hibernis.nl](http://www.hibernis.nl)** 

**Hibernis B.V.**  
Koningsweg 32  
7102 DV Winterswijk 

Laat u inspireren tijdens ons IoT Café:  
**Smart Industry in de Achterhoek**

11 april - @ Beatrixpark 22 - Winterswijk  
**16.00 uur - 18.00 uur**

*"Ontdek hoe wij IT voor u  
praktisch en efficiënt inzetten."*

**smart  
industry**



# ARBEIDSMATCH NIEUWE STIJL

Het vinden van goede medewerkers is ook in de Achterhoek de laatste jaren steeds moeilijker geworden. Fongers & Fongers Werving en Selectie in Zeddam is al bijna twintig jaar een belangrijke schakel in het vinden van goede medewerkers en passende werkgevers. Vanuit hun kantoor in het voormalige Rabobank gebouw in Zeddam zijn ze de specialist in werving en selectie in de Achterhoek voor mbo+, hbo- en wo-functies, voor young professionals, professionals en executive search.

De zussen Jonneke en Diana Fongers zoeken samen met hun team van vijf dames voor hun klanten enerzijds een passende werknemer en anderzijds een passende werkgever. Diana: "Doordat we bekend zijn bij heel veel bedrijven kunnen we bijna altijd wel de match verzorgen. En soms is dat echt de spreekwoordelijke speld in de hooiberg. De afgelopen jaren is HRM sterk gewijzigd. Waar vroeger een advertentie in de krant of op een website nog vaak voldoende was, zijn we nu vooral bezig met employer branding en bedrijven online bekend maken bij potentiële nieuwe collega's. Op dit moment zijn er in veel vakgebieden genoeg vacatures waardoor we de interesse anders moeten wekken. We adviseren bedrijven in de marketing

van het HRM, een onderbelicht aspect. Onze klanten zitten voornamelijk in de Achterhoek en deels in de Liemers en net over de Duitse grens, veelal in de maakindustrie, logistiek en bouw."

## UNIEKE POSITIE

Doordat het bedrijf een totaalpakket aanbiedt, heeft Fongers & Fongers een unieke positie in de regio. Meedenken met de toekomst van de organisatie. Welke posities komen er vrij, welke functies zijn er in de toekomst niet meer nodig en welke gaan er door alle ontwikkelingen ontstaan. Het voorwerk qua brieven en cv's wordt steeds meer gedigitaliseerd, maar juist daarom wordt het persoonlijke deel daarna steeds belangrij-

ker. Ook is het belangrijk om je als hele regio zo goed mogelijk te profileren naar talenten. Een bekend voorbeeld van hun frisse aanpak is ook de Achterhoek Business Challenge, waarvan dit jaar de derde editie komt. In vijf avonden strijden zestien teams met jong talent van Achterhoekse bedrijven om de titel 'De Slimste werkgever van de Achterhoek'.

## LIDMAATSCHAP

Jonneke en Diana werken nu tien jaar samen. In 2001 zijn Jonneke en vader Casper het bedrijf gestart, nadat Casper als HR-manager van Lovink Terborg merkte dat er in deze regio geen werving- en selectiebureaus waren. In de afgelopen jaren zijn ze gegroeid naar een team van zeven dames, waarbij Casper in 2012 zijn activiteiten heeft overgedragen aan Jonneke en Diana. In 2009 heeft Diana het Jong Management lidmaatschap van haar zus overgenomen. "Al snel voelde ik me thuis. Tussen 2013 en 2016 zat ik in het bestuur, waarvan de laatste twee jaar als secretaris. JM is voor mij meer geworden dan een standaard vereniging. We hadden het geluk dat we het landelijke JM congres in 2015 mochten organiseren, dit heeft tot een hechte groep geleid. Hieruit zijn mooie vriendschappen ontstaan. Zowel binnen onze eigen kring Achterhoek als ook landelijk en JM Internationaal heb ik veel nieuwe mensen ontmoet die je inspireren en ervaringen met je delen. Jonge ondernemers kan ik alleen maar aanraden om lid te worden van JM!"

[www.jongmanagement.nl/kringen/achterhoek/fongersenfongers.nl](http://www.jongmanagement.nl/kringen/achterhoek/fongersenfongers.nl)



## 5S ALS PRAKTISCHE VERANDERTOOL

Bij veranderen van cultuur, het dagelijks handelen van mensen, levert 80% van de veranderingsspanningen niet op wat van tevoren is bedacht. Hoe groter de factor menselijk gedrag, des te moeilijker om de verandering succesvol door te voeren.

Vanuit het 'oerdenken' verzet het brein van de mens zich tegen veranderingen. Vaak formuleren we veranderingen te vaag en te groot. Definieer hele kleine stapjes om het gedrag te veranderen. Je moet de medewerkers de tijd gunnen om een verandering te verwerken, te begrijpen, te accepteren en aan te leren.

Niet alleen het HOE maar vooral het WAAROM is belangrijk bij veranderingen. Hoe heeft te maken met gedrag. Hoe je dingen doet en is goed zichtbaar. Het waarom heeft te maken met de drijfveren ofwel onderliggende motivatie van normen, waarden en opvattingen die gevoelens en gedrag aansturen. Dit is minder zichtbaar. Bij veranderen gaat het niet alleen over anders denken maar ook anders doen.

Het anders denken en doen wordt bij 5S in de praktijk gebracht. 5S is op een gestructureerde manier in 5 stappen een verandergedrag creëren van een gestandaardiseerde, effectieve, efficiënte en veilige werkplek en werkomgeving waarbij alle benodigde zaken op de juiste plek, juiste hoeveelheid en goede conditie voor handen zijn en vormen van verspilling worden tegen gegaan.

5S is veelal de basis bij het implementeren van Lean binnen organisaties. De betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de medewerkers in het veranderen op hun eigen werkplek is hierbij groot. De werkwijze is dan ook echt praktijkgericht. Na een korte theoretische sessie ga je dan ook met de direct betrokkenen aan de slag binnen hun eigen werkplek.

**Meer weten? Ga naar [www.voaa.nl](http://www.voaa.nl) en kijk bij let's talk lean.**

# We ♥ PrintMedia



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

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

 **BalMedia**





### JOLANDA VAN SOEST

In april 2018 richtte Jolanda van Soest samen met haar man BVS Sociaal Metaal op, waar gemotiveerde mensen met een arbeidsbeperking halffabricaten en eindproducten vervaardigen voor sectoren als de bouw, automotive, de veevoederindustrie, machinebouw en designers. Dankzij goede begeleiding en oprechte erkenning blijken de medewerkers in staat om de hoge en constante kwaliteit te leveren die het in Veenendaal gevestigde bedrijf nastreeft.

## TROTS

Laatst kwam ik een foto tegen die een glimlach op mijn gezicht toverde. Hij werd gemaakt voor IW4, waarvan wij vorig jaar onder de naam BVS Sociaal Metaal de metaalwerkplaats hebben overgenomen. Ik herinnerde me hoe een aantal gedetacheerde collega's druk in de weer was met de voorbereiding van de foto, die een stukje van hun werk zou laten zien. Ze zochten naar mooie producten en keken of de werktrui netjes zat, met het logo goed in beeld. 'Kijk, Jolanda, dit neem ik mee', zei de medewerker, toen hij op de fiets sprong. Een beetje spannend vond hij het wel. Het leek misschien alsof iedereen druk met niks was, maar je kon de trots op het werk bij hem en zijn collega's van het gezicht aflezen.

### KLANTTEVREDENHEID

Terecht. Je draagt iets bij aan de organisatie en dat doet ertoe. Wij vinden het heel belangrijk om dat te erkennen en dat actief te laten merken, bijvoorbeeld door terugkoppeling over de kwaliteit van de producten en de klanttevredenheid te geven aan de medewerkers. Wanneer ik door de hal loop en belangstellend vraag waarmee ze bezig zijn, vertellen ze daar graag over en dan zie je ze meteen al 'glimmen'. Ze zeggen erbij naar welk bedrijf hun product gaat en welke collega de volgende bewerking uitvoert. Dat wij-gevoel, die verbroedering, geeft iets essentieels aan: ze voelen zich trots op zichzelf en op elkaar, op de organisatie als geheel. Aandacht voor kleine dingen doet al zoveel. Wanneer ons bedrijf ergens in een tijdschrift staat, zorgen wij ervoor dat iedereen intern dat te zien krijgt. Nou, reken maar dat onze medewerkers dan allemaal een exemplaar willen ontvangen, om aan familie en vrienden te tonen wat voor werk ze uitvoeren en in welk bedrijf. Tijdens de laatste nieuwjaarsbijeenkomst vertelde ik dat het bestelwagentje dat we aangeschaft hebben, de verdienste was van hún inspanningen. Heel simpel: iedereen wil ergens werken waar hij of zij gezien wordt.

### TOEGEVOEGDE WAARDE

Als de mensen op de werkvloer merken dat ze echt een toegevoegde waarde leveren, brengt dat je bedrijf heel veel goeds, kan ik uit ervaring zeggen. Ondanks het feit dat ze bij ons allemaal een bepaalde arbeidsbeperking hebben, ligt het ziekteverzuim uitzonderlijk laag. Verder springen de medewerkers heel serieus en verantwoordelijk met fouten om en maken ze waar wat wij van ze verwachten, ook al ligt de lat hoog. Ze weten dat wij staan voor kwaliteit en afspraken nakomen, bijvoorbeeld met betrekking tot levertijden. Dat respecteren ze en daaruit volgt een hoge klanttevredenheid. Bij de overgang van de IW4-werkplaats naar het nieuwe bedrijf BVS Sociaal Metaal vorig jaar ging 95 procent van de bestaande afnemers mee en daarna kwamen er diverse nieuwe bij. Dat merken onze medewerkers en zo versterkt het hun trots, wat een opwaartse spiraal oplevert. Wees je ervan bewust als ondernemer dat mensen het verschil maken en dat iedereen kan en mag meedoen. Benader ze met een positieve houding. Kijk niet naar beperkingen, maar naar mogelijkheden.

# TOPLOCATIES IN OOST-GELDERLAND



50

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

Reserveren kan via 0314 65 14 24

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



Accommodatie voor training, vergader, en recreatiegroepen in Gaanderen.

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



# Rezonans

**Geschikt voor:**

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

**Adresgegevens**

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



## Uitspanning 't Peeske

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

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

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

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



uitspanning 't Peeske



## 't Boshuis

Fam. Rietman...

### het Betere Boshuis Bed

### Sterk in Tent(huis) vakanties

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

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




## Buiten-Inzicht

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

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

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




## Landgoed Ehzerwold

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

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

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






## Landhuis de Bevermeer

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

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






## GRAND-CAFÉ RESTAURANT GROESKAMP

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



## 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](http://www.geldersgroenland.nl) en laat u verrassen op de virtuele rondleiding!

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





Het innovatieve bedrijf Cellro maakt robotarmen die de hele wereld overgaan. Vanuit twee fabriekshallen in Veenendaal werken ze met zeventig man aan de hardware en software. Om de groei aan te kunnen is het bedrijf hard op zoek naar nieuwe collega's.



CELLRO

# WERELDWIJDE AUTOMATISERINGS- OPLOSSINGEN VOOR VERSPANENDE BEDRIJVEN

In slagorde staan de gele robotarmen van Cellro in de fabriekshal in Veenendaal opgesteld. Als ze gereed zijn, gaan ze naar klanten die over de wereld zitten. Van China tot Duitsland tot de Verenigde Staten; in deze en nog meer landen werken grote en kleine ondernemers met de automatiseringsoplossing voor verspanende bedrijven van Cellro. "Ongeveer vijf procent van de omzet behaalt Cellro in Nederland en de rest komt uit het buitenland", vertelt Elise de Koning trots. Ze is marketingcoördinator en salesmanager bij het bedrijf uit Veenendaal.

## INNOVATIE

Cellro werd in 2004 opgericht door de innovatieve ondernemer Bram de Koning. Hij had op dat moment al een ander bedrijf dat matrijzen maakte en spuitgieterwerk deed. "Er was behoefte aan automatisering voor de producthandeling, maar wat De Koning zocht was er nog niet en daarom begon hij Cellro." Vanaf het begin is het doel van Bram de Koning geweest om een

internationaal merk te bouwen vanuit de visie: modulaire automatisering in combinatie met intelligente software. "In de beginjaren was het pionierswerk pur sang. We richten ons op de bovenkant van de markt waarbij we enorm veel functionaliteiten aanboden voor machines bij grote bedrijven. Eigenlijk was het een grote legodoos."

Het besef drong tot De Koning door dat Cellro meer dan zeventig procent van de markt liet liggen. "Toeleveranciers van de industrie en MKB-bedrijven hadden geen toereikend budget voor de oplossing die Cellro op dat moment bood, terwijl ze er wel degelijk behoefte aan hadden", legt Elise de Koning uit. Het bedrijf uit Veenendaal ontwikkelde daarop een voor de markt laagdrempeliger product: Xcelerate. "Met deze robotarm heb je alle brains op een vierkante meter in je fabriekshal staan", wijst Elise de Koning naar de robotarmen in de fabriekshal. Deze robotarm is volgens haar geschikt voor bedrijven die kleine series produceren. "Ze kunnen er mee draaien, frezen, slijpen en meten."

## TEVREDEN KLANT

Een van de eerste klanten van Cellro die Xcelerate aanschafte, was het familiebedrijf Imminkhuizen Metaaltechniek uit Barneveld. De ondernemer specialiseert zich sinds 2008 in de productie van onderdelen voor machinebouwers voor onder meer de sectoren food, scheepvaart en transport. Omdat zijn klanten veel efficiëntie en flexibiliteit verwachten, raakte Imminkhuizen op de tweejaarlijkse demoweek die Cellro organiseert, geïnteresseerd in Xcelerate. Na de aanschaf moest Imminkhuizen een drempel over om de robotarm te leren kennen, te gebruiken en te integreren in het productieproces. "Ze begonnen eerst overdag met het draaien van productie maar toen ze dat in de smiezen hadden, lieten ze de machine in de avonduren en het weekend draaien." Voor Imminkhuizen zijn het twee vliegen in één klap. Enerzijds produceren ze op een hoger tempo en in grotere aantallen zonder een extra machine aan te hoeven schaffen. Anderzijds maken ze de focus van het aanwezige vakpersoneel vrij van simpel en herhalend werk. Imminkhuizen stelt dat hij met de Xcelerate op kan tegen de lagelonenlanden.

Ook de klanten van Imminkhuizen zijn tevreden. Daarom is de ondernemer uit Barneveld inmiddels verhuisd naar een grotere fabriekshal. "Ze hebben de smaak van automatisering te pakken want nu hebben ze een grotere oplossing bij ons besteld: Elevate gekoppeld aan een GF Mikron Mill P 500u, een hoogwaardige 5-assige freesbank voor onbemande productie", legt Elise de Koning uit. Met deze machine kunnen ze nauwkeuriger werken, en ook complexe onderdelen gemakkelijker produceren. "Dit product wordt nu voor hen gebouwd en volgend jaar geleverd. Wij zijn daar echt super trots op", glundert Elise de Koning.

## GOEDLOPEND PRODUCT

Elise de Koning vertelt dat op dit moment Xcelerate een van de 'hardlopers' is van Cellro. "Het product slaat aan in de markt van kleine bedrijven tot MKB tot de grote verspanende bedrijven. Ondernemers zetten Xcelerate succesvol in en prijzen het product om zijn flexibiliteit en toekomstbestendigheid. Het is een product wat een hoge mate van standaardisatie kent en dat de productie en schaalbaarheid van dit product zeer flexibel maakt." Een blik in de fabriekshal spreekt boekdelen. Rijen met Xcelerates die achter elkaar samen gebouwd worden. De klant van Cellro heeft een aantal keuzes die vooraf gemaakt worden afhankelijk van hun productieproces. Cellro levert het product met de juiste configuratie. "We bouwen niet from scratch maar op basis van bestaande kennis. De klant heeft veel vrijheid om Xcelerate pas te maken op zijn eigen productieproces door de gebruiksvriendelijke besturing van het product. Maatwerk is geen probleem want dat voegen toe we aan de bestaande software en hardware zodat er met een relatief kleine investering voortgebouwd kan worden op het bestaande



"Ongeveer vijf procent van de omzet behaalt Cellro in Nederland en de rest komt uit het buitenland", aldus Elise de Koning.

**"ONDERNEMERS ZETTEN XCELERATE SUCCESVOL IN EN PRIJZEN HET PRODUCT OM ZIJN FLEXIBILITEIT EN TOEKOMST-BESTENDIGHEID"**

systeem. Ook kunnen in de toekomst extra functionaliteiten worden toegevoegd zodat de ondernemer met Xcelerate klaar is voor de toekomst", aldus Elise de Koning.

## TROTS

Cellro is trots dat haar wortels liggen in Veenendaal en de Gelderse Vallei. Maar de meeste omzet komt uit het buitenland. De slimme oplossingen zoals Xcelerate, Elevate, Modularate en Skid gaan de hele wereld over. Klanten komen bij hen via het dealernetwerk, maar ook via mond-tot-mondreclame en het internet. Het in Zwitserland gevestigde productiebedrijf Posytec uit Bigelen, nabij Bern, maakt mechanische onderdelen voor diverse industrieën. "Wij kwamen bij hen in beeld toen een wederverkoper over ons vertelde. Medewerkers van Posytec deden research op internet en zagen filmpjes van onze tevreden klanten. Ze werken nu met ons product Modularate. Alles wat ze nu produceren, gebeurt met een robot die uit onze fabriekshal in Veenendaal komt." Inmiddels werken er zeventig mensen bij Cellro in Veenendaal, waarvan dertig softwaredevelopers. "In twee hallen maken we alles zelf. Hardware en software. De verkoop in Nederland doen we zelf en



de rest gebeurt via dealers die we een opleiding aanbieden hier in Veenendaal." In de toekomst wil Cellro zich onder andere richten op de verkoop van producten aan de Scandinavische landen, Rusland en Polen. Daar zit volgens Elise de Koning ook een echte maakindustrie.

## CHINA

Het is de overtuiging van Elise de Koning dat elke verspaner in Nederland en daarbuiten moet automatiseren. "Als je over vijf jaar nog wil bestaan moet je wel mee. Anders blijf je niet concurrerend genoeg." Elise de Koning merkt wel dat er veel koudwatervrees is omdat kleinere ondernemers de infrastructuur van hun bedrijf moeten aanpassen: "Als alles opnieuw georganiseerd is en ze kijken op hun gemak hoe de robot zijn werk doet, beseffen ze dat ze extra tijd hebben. Een georganiseerde structuur is belangrijk voor automatisering, maar zeker geen voorwaarde. Een product als Xcelerate implementeer je eenvoudig in je productie als ondernemer en het helpt om tot een betere georganiseerde bedrijfsvoering te komen." In Duitsland, een grote en belangrijke markt voor Cellro, is er minder koudwatervrees en daar speelt ook de hoogte van de kosten van een investering minder mee volgens Elise de Koning. "Als een Duitse ondernemer overtuigd is van de kwaliteit van de investering en aan al zijn wensen en eisen is voldaan, dan gaat hij met ons in zee." Ook in China doet Elise de Koning inmiddels zaken via gerenommeerde universiteiten. "We zijn voorzichtig met het zakendoen daar en onze onderscheiden- de technologie is gepatenteerd."

## NOMINATIE BUSINESS EVENT VEENENDAAL

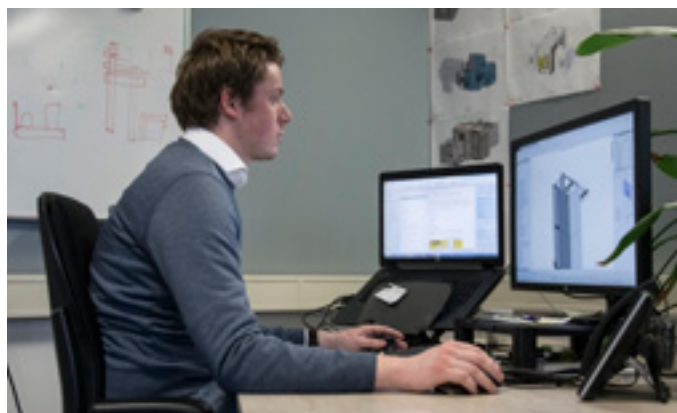
Al deze successen zijn niet onopgemerkt gebleven in Veenendaal. Zo was Cellro genomineerd voor een ondernemersprijs van het Business Event Veenendaal. "Dit ging via een voordrachtcommissie en de nominatie was in de categorie grootzakelijk. Ik heb een pitch gehouden tijdens de prijsuitreiking in de Basiliek en er was die avond muziek en film. Heel gaaf en erg nuttig om allemaal ondernemers uit de regio te spreken. In deze regio woont veel van ons personeel en veel van onze klanten uit Nederland zitten in de regio Midden-Nederland." Dat er veel mooie maakbedrijven zitten in de Vallei regio is Elise de Koning wel duidelijk. "Het was een mooi podium en dat we niet gewonnen hebben, is jammer maar neem ik op de koop toe."

## FAMILIEBEDRIJF

Bram de Koning is de oprichter van Cellro en inmiddels werkt naast zijn dochter Elise de Koning ook haar jongere broer in het bedrijf. Maar te koop lopen met het label familiebedrijf doet de familie echter niet. "Mijn vader is een held in iets bedenken. Hij is ook betrokken bij het uitbouwen van het bedrijf en als er weer verder geïnnooveerd moet worden, is hij de degene die dat in goede banen leidt. Vroeger had ik een geweldig vakantiebaantje. Je rolt er vanzelf in en inmiddels werk ik hier zes jaar. Het is mooi dat we dit als familie kunnen doen en veel van onze klanten zijn ook familiebedrijven en die vinden dat mooi."

Cellro heeft een open bedrijfscultuur volgens Elise de Koning. "Iedereen heeft een hoge mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De gemiddelde leeftijd is ongeveer 35 en het leuke is dat veel van onze stagiairs bij ons blijven werken als ze afgestudeerd zijn. We zijn continu bezig met innoveren en werken met laatste technologieën geeft een bepaalde sfeer. Alles wat we hier doen is state of the art", vertelt Elise de Koning. Om die groei aan te kunnen zijn er wel nieuwe collega's nodig. Van monteurs tot ingenieurs tot projectleiders en afgestudeerden, alles is nodig. De mannen in werkkleding die tussen de robotarmen in de hal staan kunnen het simpelweg niet alleen aan", wijst Elise de Koning op haar collega's.

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





# DE MKB VERZUIM ONTZORG VERZEKERING

Een nieuwe verzuimverzekering voor de ondernemer die zich graag met zijn eigen business wil bezighouden

**Vanaf 1 januari 2020 kunnen kleine ondernemers (maximaal 25 werknemers) ervoor kiezen om de loondoorbetalingsplicht van twee jaar te verzekeren via een nieuwe verzuimoplossing: de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering.**

Al jaren liep er een discussie tussen de overheid en werkgeversorganisaties over de verplichting voor vooral kleine werkgevers om bij ziekte van een werknemer het salaris twee jaar door te betalen. Eind vorig jaar kende deze discussie een verrassend slot: de loondoorbetalingsplicht van twee jaar blijft gehandhaafd, maar de werkgever krijgt bij verzuim op alle fronten hulp bij de re-integratie van zijn zieke medewerkers. Het Verbond van Verzekeraars, de overheid en werkgeversorganisaties hebben hierover afspraken gemaakt en vanaf 2020 komt er een nieuwe verzuimverzekering die dit gaat regelen.

## De bijzonderheden:

- De werkgever krijgt vanuit de verzekeraar een actieve en professionele ondersteuning op het gebied van re-integratie van de zieke werknemer. Bij langdurig verzuim krijgt iedere zieke werknemer begeleiding van een speciale casemanager;
- De kosten van deze re-integratie activiteiten (voor zowel terug naar het eigen werk of een tweede spoortraject) komen voor rekening van de verzekeraar;
- De overheid stelt jaarlijks € 450 miljoen beschikbaar om de kosten voor kleine werkgevers te verlagen. Met de beschikbare € 1.100,- per werkgever kan deze de nieuwe verzuimverzekering geheel of gedeeltelijk bekostigen;

- Deze MKB Verzuim Ontzorg Verzekering is poortwachterproof. Als de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts en verzekeraar opvolgt, vergoedt de verzekeraar een eventuele loonsanctie;
- Er zijn afspraken gemaakt om onverwachte stijging van de premies voor de verzuimverzekering te beperken.

Kortom: een unieke kans voor werkgevers om hun loondoorbetalingsplicht van twee jaar adequaat te verzekeren en gebruik te maken van ontzorging bij langdurige ziekte van hun werknemers.

Als grootste onafhankelijke verzekeringsadviseur van Nederland is Heilbron nu al in gesprek met verzekeraars over de definitieve vormgeving van de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering. Zo weten wij zeker dat wij per 1 januari 2020 startklaar staan voor u als kleine ondernemer.

Wilt u alvast meer weten of zoekt u advies omtrent verzuimvraagstukken? Neem dan contact met mij op.

## Henk de Jong

Consultant Verzuim  
henk.dejong@heilbron.nl

## Heilbron

U vindt ons in:

- Aalten
- Arnhem
- Doetinchem
- Reeuwijk

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

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



# HEILBRON

Anno 1932

zéker weten, zéker leven.

