

NOORD-LIMBURG

Jaargang 12 | nummer 2 | mei 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO NOORD-LIMBURG

ZAKENAUTOTESTDAG DAG VAN UITERSTEN

PANELDISCUSSIES CONNECTED OVER HET
VINDEN EN BINDEN VAN TALENT
"JE MOET IEMAND KUNNEN RAKEN"

WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN "JE MOET MENSEN PRIKKELEN EN GELOVEN IN HUN TALENT"



... en dan verandert de ochtend in een

goeiemorgen



Voederheil 6A Zeeland | 085 20 20 720 | vantienen.nl

vantienen



UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

De regio Noord-Limburg kampt al enige tijd met een flinke krapte op de arbeidsmarkt en dit zal de komende jaren waarschijnlijk alleen maar verder oplopen. Om die reden besloten wij dit onderwerp uitgebreid te bespreken tijdens de vierde editie van CONNECTED. De panel-discussies over het respectievelijk het vinden en binden van talent belichtten twee kanten van de medaille. Waar vind je als ondernemer die nieuwe talenten en hoe houd je ze vervolgens binnen je organisatie? Een verslag van deze sessies tref je in deze editie.

Ook Wiertz Personeelsdiensten heeft een duidelijke visie als het om werkgeverschap gaat. Ondernemers in de regio doen er verstandig aan om ook vooral binnen de flexcollegapool te kijken naar waar de talenten zitten en deze te koesteren, hetzij middels een goed uurloon, hetzij middels opleidingsmogelijkheden. Daarbij worden ook de eigen medewerkers van Wiertz niet vergeten. De nieuwe vestigingsmanager Wouter Knippenbergh is een mooi voorbeeld van 'practice what you preach'.

Waar we in de regio in ieder geval geen tekort aan hebben, is het aanbod aan nieuwe lease-auto's. Tijdens onze zakenautotestdag konden diverse ondernemers uit de regio merken en modellen in verschillende prijsklassen uittesten en vergelijken. Hun bevindingen lees je uiteraard ook in dit magazine terug.

Met vriendelijke groet,

Sofie Fest
Hoofdredacteur Noord-Limburg Business
sofie@vanmunstermedia.nl



Zakenmagazine voor de regio Noord-Limburg
Dit zakenmagazine maakt onderdeel uit van Noord-Limburg Business; een on/offline platform voor ondernemers uit de regio Noord-Limburg.

JAARGANG 11
Mei 2019, editie 2

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

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIEBIJDAGEN
Jessica Scheffer, Hans Hajée,
Hans Ebersson, Aart van der Haagen

VORMGEVING / OPMAAK
Lisa Pashouwers, Joost Franken

FOTOGRAFIE COVER
Joost Franken

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Joshua Titaley
t: 024-642 1917

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd. Opzeggingen kunnen uitsluitend schriftelijk worden doorgegeven en dienen uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum in ons bezit te zijn.

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

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

© 2019 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever

www.noordlimburgbusiness.nl
ISSN: 2543-3237

- 6** Coverstory Wiertz Personeelsdiensten: “Je moet mensen prikkelen en geloven in hun talent”
- 8** Goed werkgeverschap draait om vertrouwen
- 11** CONNECTED: Alles over het vinden en binden van talent
- 14** Cipher Community en de nieuwe manier van software-ontwikkeling
- 15** Rendiz: Stadsboerderij Hagerhof
- 16** Rühl Haegens Molenaar: Vier tips voor de komende crisis
- 16** Column TRIAS: Innovatie samenwerking subsidie voor lichtgewicht landbouwvoertuig
- 17** Column Voor de Zaak: Algemene voorwaarden; eens geregeld altijd geregeld?
- 19** VVV-Venlo: Het gevoel dat je krijgt bij drie V's
- 20** Business Flitsen
- 21** Parkhotel Horst: Het beste van twee werelden
- 23** Hoveniersbedrijf 't Höfke: “Hovenier is een prachtig vak”
- 24** Interview Vivienne van Eijkelenborg, Zakenvrouw van het Jaar 2016
- 26** Aan de slag met big data
- 28** Café Y Más: Geboren uit de behoefte van onze relaties
- 29** Case JDS: “De VOS-module is het begin van mijn dag”
- 30** Hotel-restaurant Maashof: Gratis actieve break op de E-Chopper of E-Kickbike



40



24



30

5

- 32 Specialistische Reiniging AMC Groep groeit hard
- 34 Business Flitsen
- 35 LWV Expertisecentrum Infrastructuur en Ruimte: Lobbyen en kennis delen

ZAKENAUTOTESTDAG

- 40 Algemene impressie
- 43 Testverslagen

- 53 Totaal Coaching: Issues staan niet op zichzelf
- 58 Column Ponjee Advies: Mindset



WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN MAAKT ZICH HARD VOOR HET ONTWIKKELLEN VAN TALENT

“JE MOET MENSEN PRIKKELLEN EN GELOVEN IN HUN TALENT”

In tijden van toeneemende krapte op de arbeidsmarkt loont het de moeite om bij de zoektocht naar talent ook eens binnen de flexschil te kijken. “Mensen kunnen vaak meer dan je denkt”, zegt commercieel manager Steven Zipp. De vestigingsmanager van de nieuwe vestiging in Panningen, Wouter Knippenbergh, is daar een mooi voorbeeld van.

Het stimuleren en ontwikkelen van talent staat hoog in het vaandel bij Wiertz Personeelsdiensten. “Onze eigen medewerkers beginnen met een basisopleiding als intercedent”, vertelt commercieel manager Steven Zipp. “Regelmatig vindt er volgens een vaste hr-cyclus een gesprek met de leidinggevende plaats over de voortgang en ambities van onze collega’s. Al onze medewerkers werken volgens de zogenoemde Wiertz Way of Working. Dit is een uniforme basis waarbij wordt gestuurd op kwaliteiten. Het is aan ons als werkgever om te kijken welke talenten iemand heeft en hoe we dat verder kunnen ontwikkelen. Soms zijn dit cursussen en opleidingen, maar wij geloven ook in training on the job.”

AANDACHT VOOR MEDEWERKERS

Wouter Knippenbergh, die bij Wiertz Personeelsdiensten begon als intercedent en dit jaar door zal stromen als vestigingsmanager bij het nieuwe kantoor in Panningen, kan daar als ervaringsdeskundige over meepraten. “Wiertz Personeelsdiensten is een regionaal familiebedrijf met aandacht voor de eigen medewerkers en flexcollega’s. Die werksfeer is bijzonder prettig. Ik heb diverse

trainingen mogen volgen en ben uitstekend begeleid door de kantoormanagers. Bovendien krijg je hier de kans om te ontdekken wat je zelf kan en wil, ook als dit betekent dat je af en toe je hoofd stoot.” “Mensen kunnen vaak meer dan zij zelf denken”, voegt Zipp toe. “En als leidinggevende moet je dat in de gaten hebben. Je moet mensen zien te prikkelen en geloven in hun ontwikkeling. Wouter heeft ambitie getoond, kwam zijn afspraken na en heeft het uitstekend gedaan. Daarom is het tijd voor de volgende stap.”

KRAPPE ARBEIDSMARKT

Het vinden en ontwikkelen van talent is een werkwijze die Wiertz ook bij haar klanten stimuleert. “De huidige arbeidsmarkt wordt steeds krappere en het vinden van talent wordt steeds moeilijker, maar zeker niet onmogelijk”, zegt Zipp. “We raden bedrijven aan om in hun zoektocht naar nieuw potentieel ook eens goed te kijken naar de flexcollega’s. Omdat collega’s al bij jou over de werkvloer lopen, weet je wat je aan ze hebt. Hen kun je prima mee laten groeien met de veranderende organisatie en bijbehorende functieprofielen. Zelf deinzend wij er niet voor terug om de uitdagingen en problemen binnen een bedrijf te benoemen. Door echt mee te kijken in het proces kun je tot een veel betere oplossing komen en daar wordt de samenwerking ook veel beter van.”

MATCH

Volgens Knippenbergh ziet hij in de praktijk bijvoorbeeld vaak dat bedrijven snel personeel nodig hebben en onderhoudsmonteurs als orderpicker aan de slag laten gaan. “Wanneer je met zo iemand het gesprek aangaat, blijkt er een mooi profiel achter te zitten waar

NIEUWE VESTIGING IN PANNINGEN

Naast de veertien kantoren in Limburg, een vestiging in Herzogenrath en een vestiging in het Poolse Wroclaw opent Wiertz Personeelsdiensten dit jaar een nieuwe vestiging in Panningen. Knippenbergh: "Landelijke spelers centraliseren steeds meer en communiceren zoveel mogelijk digitaal. Ook wij hebben een sterke online aanwezigheid, maar die zetten wij met name in om nieuwe flexcollega's aan te trekken. Met de nieuwe vestiging is de regionale dekking tussen Venlo en Weert nog beter. Het nieuwe pand sluit ook aan bij onze werkwijze waarbij we onze flexwerkers persoonlijk willen spreken, dan leer je iemand echt goed kennen. Elke vestiging heeft bovendien een eigen WhatsApp-nummer waarop de klanten en flexcollega's ons kunnen bereiken."



Steven Zipp

je veel meer mee kunt. De match is het mooist als je iemand op diens eigen vakgebied in kunt zetten. Daarom doorlopen ook al onze flexcollega's een vaste hr-cyclus en krijgen ze regelmatig een voortgangs- en beoordelingsgesprek. We vragen dan hoe het met hen gaat en of we hen kunnen helpen in hun ontwikkeling. Deze aanpak is zeer succesvol, want we krijgen wekelijks een verzoek van een bedrijf om flexcollega's over te nemen." Via de Wiertz Academie biedt het uitzendbureau diverse opleidingen en trainingen aan, zoals heftruckchauffeur of operator. Met het afronden van een opleiding heeft de flexcollega betere vooruitzichten en vaak ook een beter salaris. Zipp: "Wil je je flexcollega's behouden, dan zul je deze kansen moeten bieden. De commitment om te investeren en om aan de slag te gaan met een opleiding is er dan van beide kanten." Knippenbergh: "Natuurlijk is het voor werkgevers altijd een overweging en een investering om in medewerkers en flexcollega's te investeren. Maar wat nu als je die investering niet doet en je medewerkers blijven alsnog? Dan ben je volgens ons veel slechter af."

SUCCESSVERHALEN

Ook de arbeidsmigranten die vanuit Wiertz bij diverse bedrijven in de regio aan de slag gaan, doorlopen deze cyclus. "Wij zijn heel erg blij met deze flexcollega's, en daarom organiseren we een aantal keer per jaar een gezellige avond voor hen waarbij wij ook aanwezig zijn", vertelt Knippenbergh. "Op die manier helpen we hun sociale leven in Nederland een beetje op weg en tonen we echt onze waardering." "Voor deze flexwerkers geldt net zo goed dat hier veel potentieel tussen zit", vult Zipp aan. "Veel collega's uit Polen hebben vaak een gedegen opleiding afgerond. Daar valt veel meer uit te halen. Een collega van ons is ooit begonnen als orderpicker en is inmiddels intercedente op een van onze vestigingen. Deze succesverhalen vind ik zelf de mooiste kant van de flexbranche, ze geven mij energie."

IMAGO

Het in staat zijn om mensen te kunnen boeien en binden past binnen het bieden van aantrekkelijk werkgeverschap. Zipp en Knippenbergh merken dat klanten steeds meer nadenken over hun imago als werkgever. "Communicatie is daarbij een belangrijk aspect", zegt Zipp. "Flexcollega's willen van tevoren graag weten bij wat voor bedrijf ze gaan werken en wat er van hen wordt verwacht. Vaak is er wel informatie voorhanden, maar is dit niet de juiste. Daarom hebben wij de All Aboard Now-app ontwikkeld waarin flexcollega's alle informatie over huisregels, de bedrijfscultuur en de voorwaarden kunnen vinden. Zij zijn goed voorbereid, en ter plekke kan de leidinggevende meteen aan de slag met de training on the job." Ook goede arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk. Voor klanten benchmarkt Wiertz Personeelsdiensten regelmatig haar voorwaarden zodat bedrijven zeker weten dat hun aanbod niet onderdoet voor de buurman. "Je ziet dat bij bedrijven waar flexcollega's vanaf dag één gewaardeerd worden, de match veel beter en duurzamer is", benadrukt Knippenbergh. "Wanneer mensen kansen krijgen en doorgroeien zijn ze ook trots op de omgeving waarin ze werken en dragen ze dit uit. Die mond-tot-mondreclame wordt nog wel eens vergeten door de bedrijven waar ze werken."

www.wiertz.com



Wouter Knippenbergh



GREAT PLACE TO WORK HELPT BIJ DE STRIJD OM TALENT

8 GOED WERKGEVERSCHAP DRAAIT OM VERTROUWEN

In een gespannen arbeidsmarkt worden steeds meer bedrijven bij hun ontwikkeling geremd door een tekort aan personeel. Een profiel als aantrekkelijke werkgever is cruciaal in de strijd om talent. Great Place To Work ondersteunt bij het inzichtelijk maken en uitdragen van goed werkgeverschap. “De cultuur en verhoudingen binnen een bedrijf bepalen of medewerkers zich prettig voelen”, zegt René Brouwers. “Dé cruciale factor daarbij is vertrouwen.”

De Amerikaanse journalist Robert Levering deed begin jaren 80 onderzoek naar de beste bedrijven om voor te werken. Hij ontdekte dat goed werkgeverschap niet primair samenhangt met salaris en arbeidsvoorwaarden. De waardering van medewerkers bleek vooral gebaseerd op de manier waarop management en werknemers met elkaar omgaan. De meest aantrekkelijke werkgevers kenmerkten zich door een grote mate van onderling vertrouwen.

DRIE PIJLERS

Deze eyeopener vormde 35 jaar geleden de grondslag voor Great Place To Work, een programma voor ontwikkeling en certificering van goed werkgeverschap. Sinds 2003 is de organisatie ook actief in Europa en Nederland. “Nog altijd is vertrouwen het belangrijkste criterium in ons model”, zegt directeur René Brouwers. “Kunnen medewerkers de

organisatie en haar mensen vertrouwen? En krijgen zij ook het vertrouwen om verantwoordelijkheid te nemen? Tweede pijler is collegialiteit; kan iemand zichzelf zijn en zich ontplooiën? Is sprake van kameraadschap, kunnen collega's op elkaar bouwen? Trots is de derde onderliggende waarde, zowel op wat medewerkers en teams bereiken als op waar de organisatie voor staat.”

KERS OP DE SLAGROOM

Voor de beoordeling onderzoekt Great Place To Work zowel de mening van medewerkers als beleidsmatige aspecten. Oordelen en prestaties worden op een groot aantal punten gemeten en uitgedrukt in een procentuele score. Haalt een organisatie de benchmark dan mag zij zich een Great Place To Work noemen. “Het afgelopen jaar zijn 140 organisaties met het traject gestart; van klein tot groot, zowel profit,

non-profit als overheden. Ruim zestig werkgevers zijn erkend als een Great Place To Work." De best presterende deelnemers ontvangen een additionele bekroning en mogen zich Best Workplace noemen. "Zij vormen de top van onze piramide. Zie het als de kers op de slagroom van de taart."

GELOOFWAARDIG LEIDERSCHAP

Great Place To Work stelt steeds strengere eisen. "De lat ligt een stuk hoger dan in het begin", aldus Brouwers. Is er een rode draad bij deelnemers die de benodigde scores niet halen? "Dat hangt meestal samen met leiderschap en de geloofwaardigheid ervan. Geeft het management voldoende richting? Zijn leidinggevers in staat om te luisteren, wordt feedback gestimuleerd en worden medewerkers betrokken bij beslissingen? Hierbij is vaak ruimte voor verbetering als de benchmark niet wordt gehaald."

PSYCHOLOGICAL SAFETY

De essentie van het Great Place To Work-model is in 35 jaar onveranderd. "Vertrouwen, trots en kameraadschap blijven de kernwaarden die er voor medewerkers echt toe doen, of iemand nu bij een klein bedrijf of een multinational werkt", aldus Brouwers. "In die overtuiging worden wij gesterkt door tal van onderzoeken naar goed werkgeverschap; dat blijkt telkens te herleiden tot deze elementen. Zo onderzocht Google in 2015 de eigenschappen van hun best functionerende teams. Medewerkers bleken er een grote mate van *psychological safety* te ervaren. De basis daarvan is vertrouwen."

"VERTROUWEN, KAMERAADSCHAP EN TROTS ZIJN KERNWAARDEN DIE ER VOOR MEDEWERKERS ECHT TOE DOEN"

VOOR IEDEREEN

Consistentie betekent niet dat de beoordeling statisch is. "Diversiteit en inclusiviteit zijn grote actuele thema's. Daarom wegen wij zwaarder mee dat een Great Place To Work een organisatie voor iedereen moet zijn. Ongeacht leeftijd, geslacht, cultuur en geloof." Maatschappelijke veranderingen blijken ook uit de feedback van werknemers. "Die werden in de loop van de jaren terughoudender bij de vraag of zij nog lange tijd bij dezelfde werkgever actief willen zijn. Mensen wisselen gemakkelijker van baan. Verder vinden medewerkers het steeds belangrijker dat hun organisatie een zinvolle bijdrage levert aan de maatschappij."

EMPLOYEE EXPERIENCE

Goed werkgeverschap staat in het middelpunt van belangstelling. "Er wordt veel gepubliceerd over de *employee experience*; de ervaringen van medewerkers en de impact van hun welbevinden op de prestaties. Organisaties realiseren zich dat hiërarchisch leiderschap niet meer werkt. In plaats daarvan wordt een meer relationele vorm gevraagd, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Dat is de basis voor een consistent succes." Gezien de krapte op de arbeidsmarkt moeten organisaties bewijzen dat zij een aantrekkelijke werkgever zijn.

René Brouwers: "Blijf werken aan vertrouwen en kameraadschap want de beloning is groot."

ANDERE DYNAMIEK

Bij familiebedrijven en bedrijven met een DGA is aandacht voor goed werkgeverschap veelal een tweede natuur. "Dergelijke organisaties hebben oog voor de lange termijn, ook bij investeringen in mensen", stelt Brouwers. "Wordt zo'n bedrijf overgenomen door private equity of gaat het naar de beurs dan ontstaat vaak een andere dynamiek. Onderdruk van de aandeelhouders krijgt het resultaat op de korte termijn prioriteit. Het blijkt dan moeilijk om het goede werkgeverschap vast te houden."

"Great Place To Work ondersteunt daarbij. De vraag naar onze dienstverlening groeit dan ook sterk. Het aantal medewerkers is in korte tijd verdubbeld."

WHAT YOU SEE IS WHAT YOU GET

Welke tips heeft Brouwers voor werkgevers in de strijd om het vinden en binden van talent? "Allereerst: ken jezelf. Weet hoe medewerkers de organisatie ervaren en beoordelen. Is dat beeld duidelijk en positief, draag het dan uit. Zorg er daarbij te allen tijde voor dat dit beeld overeenkomt met de werkelijkheid. *What you see is what you get*. Anders raken nieuwe medewerkers teleurgesteld en wordt het moeilijk om mensen te behouden."



Andere aanbeveling: investeer in leiderschap. "Op alle niveaus, van de top tot de werkvloer. Realiseer je dat de impact van leiderschap in de onderliggende niveaus steeds meer uitvergroot wordt. De slinger slaat alsmar verder uit, in positieve maar ook in negatieve zin. Wees daarom zorgvuldig bij de selectie van de juiste mensen. En help ze om zich verder te ontwikkelen. Tot slot: zoek verbinding met de medewerkers. Luister goed, achterhaal wat zij ervaren en waar verbetering mogelijk is. Blijf werken aan vertrouwen en kameraadschap want de beloning is groot: positieve energie, meer innovatie en duurzame groei."



INSPIRATIESESSIES OVER HET VINDEN EN BINDEN VAN TALENT

“JE MOET IEMAND KUNNEN RAKEN”

Tijdens de vierde editie van het kennis- en netwerkevenement CONNECTED in theater De Maaspoort was er onder andere veel aandacht voor de uitdagingen die de arbeidsmarkt biedt. Noord-Limburg Business dook dieper op dit onderwerp in en organiseerde twee paneldiscussies over het vinden en het binden van talent. Naast de panelleden kregen ook de mensen in de zaal uitgebreid de gelegenheid om hun bevindingen en mening te delen.

VINDEN VAN TALENT

Tijdens de discussie over het vinden van talent krijgen Luc Lebens, Roger Wigny en Joris van den Beuken enkele stellingen voorgelegd. De eerste stelling die discussieleider Tom Vaessen poneert gaat over het sollicitatieproces. Aangezien de banen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt steeds meer voor het oprapen liggen, zou je verwachten dat solliciteren over tien jaar naar de achtergrond verdwijnt. Het publiek nuanceert de stelling en geeft aan dat het mede afhankelijk is van de branche waarin je als bedrijf actief bent. Werknemers in de techniek moeten eerder gevonden worden dan dat zij zelf op een vacature reageren.

Joris van den Beuken denkt eveneens dat er per branche verschillen zijn. “Wel is het zo dat er ook een algemene trend gaande is die in alle branches zal doorwerken. De helft van de arbeidsmarkt bestaat uit 55-plussers en deze populatie is over tien jaar gehalveerd. En dat maakt de noodzaak om echt te solliciteren wel kleiner.” Ook Roger Wigny ziet de arbeidsmarkt veranderen. “Ik denk dat de arbeidsovereenkomst in diens huidige vorm over vijf jaar niet meer bestaat en ook de wetgeving verandert. Als werkgever moet je veel actiever zoeken naar talent. Wij merken zelf op dat er ontzettend veel zzp'ers in de ICT actief zijn en die hebben een enorme potentie. Ik denk dat als je het goed en professioneel organiseert, de toekomstige ar-

DE DEELNEMERS:

Luc Lebens is mede-oprichter van jongerenmarketingbureau Soapbox en mede-initiatiefnemer van Meet the Youngsters. Dit concept is erop gericht om jongeren en bedrijven in de regio kennis met elkaar te laten maken. Soapbox ontwikkelt volledige jongerenmarketingcampagnes met aandacht voor onderwijs, amusement, cultuur en carrièremogelijkheden. Lebens is van mening dat bedrijven bij hun zoektocht naar nieuw talent vooral goed moeten kijken waar dit talent precies te vinden is: in het onderwijs, bij evenementen en op social media.

Roger Wigny is directeur-eigenaar van IT-adviesbureau Innervate. Wigny is van mening dat je niet alle expertise in huis hoeft te hebben en heeft voor het bouwen van maatwerk software een community van zelfstandige ICT-experts verzameld. Het aangaan van partnerships en het faciliteren van zz'ers is daarbij essentieel.

Joris van den Beuken is chief recruitment officier bij Personato. Dit uitzendbureau kent diverse vakgebieden waarbinnen het steeds lastig wordt om personeelsleden te vinden. Volgens Van den Beuken gaan bedrijven met het simpelweg plaatsen van een vacature en hopen dat kandidaten reageren de strijd niet meer winnen, want hier trek je de beste mensen niet mee aan.

beidsmarkt veel mogelijkheden biedt voor mensen die zelfstandig willen werken.”

“In de zoektocht naar talent kun je als bedrijf gokken dat het wel los zal lopen en vervolgens wachten tot het te laat is”, zegt Luc Lebens. “Beter is om zo vroeg mogelijk in the picture te komen bij jong talent. Vanuit Meet the Youngsters hebben we onderzoek gedaan en daaruit is gebleken dat jongeren de bedrijven uit de regio niet kennen. Deze bedrijven hebben niet eens een imago en dan is het lastig om een link te leggen tussen deze werkgevers en de afgestudeerde werknemers. De eerste stap voor bedrijven is om hun doelgroep te leren kennen en bereidheid tonen om te horen wat deze jonge talenten te vertellen hebben. Je moet jezelf laten zien voordat zij gaan solliciteren, het liefst op een zo vroeg mogelijk moment tijdens hun vervolgopleiding, bijvoorbeeld door een evenement te creëren.”

VIDEO

De tweede stelling gaat over de vacature zelf. Is het niet beter om te stoppen met het opstellen van standaard vacatureteksten en het vinden van talent op een andere manier te organiseren? Vanuit de zaal komt de suggestie om een medewerker over de functie, de werkgever en de bedrijfscultuur te laten vertellen. Op die manier krijg je een betere indruk van een bedrijf en maak je potentiële werknemers enthousiast. Maar tegelijkertijd is een duidelijke omschrijving van de functie en wat dit precies inhoudt wel noodzakelijk.

“Los van de inhoud wil je van tevoren vooral weten of je ergens wel wilt werken”, knikt Van den Beuken. “Door bijvoorbeeld video’s in te zetten kunnen werknemers zich een voorstelling van het bedrijf maken. Een bedrijf kan in een video meer uiten. Video verbindt en is bovendien makkelijk te verspreiden via social media. Zelf maken wij er ook veel

gebruik van. Overigens is het wel zo dat praktisch opgeleide kandidaten online wat lastiger te vinden zijn dan theoretisch geschoolde kandidaten. Ook daarom doen bedrijven er verstandig aan om hun online zichtbaarheid te vergroten.” Lebens ziet dat werkgevers steeds vaker alles uit te kast trekken om bij toekomstige potentiële werknemers onder de aandacht te komen. “Steeds meer middelen worden van elkaar gekopieerd, maar daar ga je als bedrijf de strijd niet mee winnen. Het gaat inderdaad om het gevoel, je moet in staat zijn om iemand te kunnen raken. En daarom is face to face contact heel belangrijk.”

Wigny sluit zich bij deze uitspraken aan: “Je moet in staat zijn om de bedrijfscultuur over te brengen en uit te dragen. Focus wat minder op de functie en meer op kwaliteiten van een persoon.”

HOUDING OF VAKKENNIS?

De laatste stelling haakt op die uitspraak van Wigny in. Is houding belangrijker dan vakkennis als het om het werven van kandidaten gaat? De zaal vindt van niet. Het is een combinatie van beide factoren. In veel branches is en blijft vakkennis belangrijk. “Bij de kandidaten die wij zoeken, draait het toch vooral om kennis”, zegt Van den Beuken. “Al zou ik wel kunnen stellen dat houding zeker meespeelt, maar voor slechts een klein gedeelte.” Wigny ziet er wel degelijk meerwaarde in om wat meer de focus te leggen op de houding van de kandidaat. “Dat past ook bij de kandidaten die wij zoeken. Binnen de ICT is het heel belangrijk om jezelf te blijven ontwikkelen, je kennis bij te spijkeren en de trends in de gaten te houden. Sterker nog, daar kun je als werkgever het verschil in maken.” “Bij jongeren zijn vakkennis en houding denk ik even belangrijk”, zegt Lebens. “En daar ligt ook een verantwoordelijkheid voor de werkgever.”



Tom Vaessen en panelleden Joris van den Beuken, Roger Wigny en Luc Lebens

TIPS

Ter afronding van de discussie vraagt Vaessen de panelleden en het publiek naar tips voor de werkgevers in de regio. Onder andere authenticiteit en de mogelijkheid om te prikkelen komen naar voren. Daarnaast doen bedrijven er verstandig aan om (nog) meer aandacht te besteden aan de aanwas van nieuwe mensen. Dit kan zijn in de vorm van zzp'ers, maar ook nieuwe werknemers wiens aandacht de werkgevers al tijdens de opleidingsperiode zouden moeten trekken.

BINDEN VAN TALENT

Aan de discussie over het binden van talent doen Ria Joosten, Arjen Banach en Rudie Peeters mee. De eerste stelling waar zij op mogen reageren, gaat over het binden van talent. Om dit te bewerkstelligen zou je werknemers dermate veel vrijheid moeten geven dat zij alles zelf kunnen bepalen. Enkele toehoorders in het publiek zijn van mening dat het vooral gaat om het geven van verantwoordelijkheden. Door die ruimte te bieden, houd je mensen binnen. Een belangrijke voorwaarde is het stellen van kaders. Rudie Peeters ziet zeker heil in het geven van vrijheid. "Ik zie een duidelijke kentering en dat is ook de koers die wij op dit moment varen. Sommige aspecten binnen de organisatie zijn al op die manier georganiseerd en lopen op basis van vertrouwen. De directiestaf bepaalt bijvoorbeeld zelf hoeveel verlofdagen zij opnemen. Wanneer iemand zich ziek meldt, hoeft hij of zij dat

niet te onderbouwen. Ook hebben we de boordelingsgesprekken afgeschaft. Het liefst zou ik het binnen de gehele organisatie zo willen organiseren, maar helaas is dat nu nog niet mogelijk."

Ria Joosten denkt dat het bieden van enige mate van vrijheid mede afhankelijk is van de functie die iemand bekleedt. "Als ik kijk naar de vierhonderd gasten die vandaag CONNECTED bezoeken en allemaal van eten en drinken moeten worden voorzien, moet je echt duidelijke afspraken maken. Maar de manier waarop kan wellicht wel anders worden ingericht. Tegerlijktijd zijn er binnen mijn bedrijf functies die het prima toelaten om thuis te werken of zelfstandig te bepalen wanneer je je vrije dagen opneemt. Het salesteam mag gezamenlijk haar doelen stellen en zelf bepalen hoe ze die doelen gaan behalen. Wanneer iedereen happy is, realiseer je veel meer."

Arjen Banach: "Bij veel bedrijven heerst een cultuur van weinig vertrouwen en veel tolerantie. Beter is om de focus te leggen op vertrouwen in plaats van vrijheid. Bedrijven zouden moeten kijken naar waar jonge werknemers behoefte aan hebben en hoe zij hun werkzaamheden kunnen verrichten; dat is niet zozeer vrijheid maar juist directief leiderschap. Dat is ook wat de nieuwe generatie werknemers vanuit hun scholing heeft meegekregen. Hun eerste baan gaat vaak gepaard met een stuk vrijheid. De een kan daar prima mee omgaan, de ander heeft wat meer leiding nodig."



DE DEELNEMERS:

Ria Joosten is eigenaresse van Ria Joosten catering en evenementen. Tevens is zij bestuurslid van FoodLab Limburg. Deze organisatie ontwikkelde een vernieuwend onderwijsconcept om horeca-ondernemers te ondersteunen in hun zoektocht naar personeel. Joosten is van mening dat je jongeren langer binnen je organisatie kunt houden door ze steeds uit te dagen om nieuwe dingen te leren en hun talenten verder te ontwikkelen. "Als het saai wordt, houd je de jongeren niet binnen je bedrijf."

Rudie Peeters is directeur van kinderopvangorganisatie Hoera kindercentra. Op dit moment maakt het bedrijf een transitie door naar een holocratische organisatie waarbij vertrouwen centraal staat en de medewerkers meer vrijheden krijgen.

Arjen Banach is spreker, dagvoorzitter en millennialexpert. Hij mist bij veel werkgevers een bepaalde visie en roept ondernemers op om goed na te denken over hun werkgeverschap, hun bedrijf en hun doelen.

**WEG MET HIERARCHIE**

Vaessen gooit een nieuwe stelling in de groep: directief leiderschap door middel van hiërarchieën zal ophouden te bestaan. Het publiek kan zich uiteindelijk best in deze stelling vinden. Binnen een organisatie zijn verschillende lagen te vinden, maar dat hoeft niet op basis van hiërarchie. Er zal altijd iemand aanwezig moeten zijn die de leiding en dus de beslissingen neemt. Echte gelijkheid is dus niet realistisch. Banach denkt eveneens dat leiderschap niet op zal houden, maar wel op een andere manier zal worden ingevuld. "Zie het als een omgekeerde piramide, een friezakmodel, waarbij de medewerkers centraal staan. De managers die zich in de lagen eronder bevinden moeten de medewerkers faciliteren." Joosten vindt die omgekeerde piramide een absolute voorwaarde om als organisatie goed te kunnen functioneren en te kunnen groeien. "Op die manier kun je jongeren waarde toe laten voegen en voelen ze zich verbonden met je bedrijf. Werknemers die zich happy voelen, kunnen daadwerkelijk het verschil maken. Dat geldt zeker ook voor onze mensen die regelmatig met ideeën komen. Zo'n 80% vind ik goed en dan vraag ik ook wat ze nodig hebben om het idee te realiseren. Ik blijf weliswaar directeur, maar op basis van gelijkwaardigheid nemen we samen de besluiten." "Ik ben zelf niet van de hiërarchie maar vind wel dat goed leiderschap zich kenmerkt door het goede voorbeeld geven. Ik ben een groot voorstander van gelijkwaardigheid binnen een organisatie en een structuur die gebaseerd is op vertrouwen", zegt Peeters.

MENSENWERK

De laatste stelling gaat over de afdeling HRM. Is het niet beter om met deze afdeling te stoppen? Vanuit het publiek wordt geopperd om de HRM-afdeling een adviesfunctie te gaan laten vervullen, een soort coachingsrol. Joosten heeft binnen haar bedrijf

een HRM-adviesfunctie. "Dat houdt in dat ik de leidinggevenden van de afdelingen adviseer en help om de processen te bewaken. Daarnaast ben ik een groot voorstander van het concept 'coach de coaches'. Wanneer leiders leren coachen, kunnen zij zelf de gesprekken voeren." Peeters vindt leiderschap belangrijker dan een HRM-afdeling. Soms heb je wat meer expertise nodig. Ik geef er dan de voorkeur aan om die van buitenaf in te huren." Ook Banach denkt dat een HRM-afdeling niet noodzakelijk is. "Maar wanneer je afscheid neemt van deze afdeling is het wel verstandig om na te denken waar je bepaalde zaken onder gaat brengen en waar je bepaalde taken gaat neerleggen. Het blijft immers mensenwerk."

Ter afronding van deze discussie vraagt Vaessen of ook deze panelleden nog tips hebben. Joosten ziet kansen bij het verbinden van onderwijs en organisaties en ondernemers. "Met bijvoorbeeld hybride onderwijs kun je veel meer aandacht leggen bij jongeren en waar zij behoefte aan hebben." Peeters vindt dat er te weinig gesproken wordt over de passie voor het ondernemen. "Ook mis ik het sociale aspect. Je moet elke dag die passie bij je medewerkers voelen. Wanneer een medewerker maar wat aanmoddert en je zegt daar niets van, dan kan er bij hem of haar een burn-out ontstaan met alle gevolgen van dien. Om dit te voorkomen, kan het dus ook heel sociaal zijn om iemand die geen passie voor zijn werk heeft te ontslaan." Volgens Banach zijn de beste recruiters binnen een organisatie de eigen werknemers. "Daarnaast is het belangrijk om kernwaarden op te stellen, want die vormen het kompas van je bedrijf. Het begint met het opstellen en laden van die waarden en het binden en inspireren van je eigen mensen. Daarna kun je buiten de organisatie gaan kijken."

Tekst: Hans Ebersson



CIPHER COMMUNITY EN DE NIEUWE MANIER VAN SOFTWAREONTWIKKELING

Op 9 april namen tijdens CONNECTED Jos Meessen en Roger Wigny van Cipher Community deel aan de paneldiscussie getiteld 'Het vinden van talent'. Zij gaven uitleg over de werkwijze van Cipher Community, een virtuele organisatie van Innervate Services en de WAT Company. Het bedrijf bedenkt, ontwikkelt en beheert software op maat.

WAT Company (Working Apart Together) is een netwerk van hoger opgeleide technici die kiezen voor een bestaan als zelfstandig professional (zp'er) voor interim klussen of volledige projecten op het gebied van bijvoorbeeld ICT, bouw of industrie. Jos Meessen: "WAT Company combineert het beste van twee werelden: zp'ers die in vrijheid kunnen werken aan projecten die bij hen passen voor opdrachtgevers die op zoek zijn naar maximaal commitment en expertise voor hun projecten. WAT Company werkt samen op uurbasis of fixed price, participeert in projecten of laat een collectief van ZP'ers het complete project aannemen. Wij detacheren niet maar bemiddelen, faciliteren in acquisitie, netwerk, community building, kennisdeling en risicomanagement."

INNERVATE

Roger Wigny is een van de eigenaren van Innervate, een bedrijf dat vanuit het kantoor bij Maastricht Airport de ambitie heeft om uit de groei tot dé ICT-adviseur voor zakelijk Nederland. "Innervate adviseert bedrijven op het gebied van ICT en IT security en compliance en levert projectmanagement voor veranderingen op het gebied van proces en organisatie. Innervate ontwikkelt IT-technologie, zoals werkplekken en cloud-architectuur en bouwt maatwerk softwareoplossingen."

TRANSPARANT

Wigny: "Hoe ziet de praktijk van alle dag er uit? Een bedrijf heeft een vraag op het gebied van ICT, wil bijvoorbeeld een advies over een specifieke oplossing op een tablet voor haar servicemonteurs. Vaak gaat het om maatwerk. Tot voor kort kwam er dan een adviseur langs en werd een softwarebedrijf ingeschakeld om de benodigde oplossing te bouwen. Advies en techniek opereerden na elkaar met de kennis en ervaring die binnen dat bedrijf voorhanden is. De mate van actuele kennis van de techniek bepaalde mede de kwaliteit van de oplossing. Met de oprichting van Cipher Community kunnen we klanten een compleet pakket aanbieden, waarin we niet alleen adviseren en het design voor onze rekening nemen, maar er ook voor zorgen dat alleen de juiste hoogopgeleide ICT'ers met de meest actuele kennis de benodigde software bouwen en implementeren. Indien gewenst kunnen we ook het beheer overnemen. Die professionals kunnen overal wonen en werken, het is een virtuele projectgroep. Wij betrekken de software engineer al tijdens het adviestraject bij het project, hij is vanaf dat moment verantwoordelijk en onderneemt als het ware mee. Architecten van Innervate zien toe op de kwaliteit en functionaliteit en verzorgen de integratie van elk onderdeel. Daarvoor is het ontwikkeltraject volledig

geautomatiseerd en transparant voor de klant. De opdrachtgever kan op elk moment van het proces meekijken en eventueel bijsturen."

VERTROUWEN

Meessen: "In Cipher Community hebben we de beste mensen op de juiste plek, op het juiste moment en in de juiste techniek aan het werk. De toewijding van de software professional is groot, want hij werkt aan zijn eigen oplossing in een traject waarbij hij al vanaf het begin is betrokken. Dat levert tevreden klanten op." Deze manier van ontwikkeling is nieuw. "Dat komt omdat de markt veelal nog redelijk traditioneel is, ik ken geen andere partijen die op onze manier werken. De werkwijze is gebaseerd op samenwerking, professionaliteit en op vertrouwen. Een klant moet soms even wennen, maar door de transparante manier van werken en vooral de geleverde kwaliteit slaat aarzeling om in enthousiasme. Hoe het er in de praktijk uitziet? Kijk op www.cipher.community voor enkele gerealiseerde projecten."



STADSBOERDERIJ HAGERHOF

DE SYNERGIE VAN ZORG EN COMMERCIE

Rendiz is een onderneming met een groot sociaal hart. De organisatie biedt mensen met een ondersteuningsvraag of achterstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om hun talenten te ontwikkelen. Bij verschillende locaties in Noord- en Midden-Limburg kunnen mensen re-integratietrajecten volgen, werkervaring opdoen of dagbesteding afnemen. Rendiz heeft verschillende horecagelegenheden met een uniek aanbod, waarvan stadsboerderij Hagerhof in Venlo een mooi voorbeeld is.

Stadsboerderij Hagerhof is een unieke locatie waar groei, talent, zorg, ondersteuning, educatie, zakelijke markt en een duidelijke buurtfunctie op een krachtige manier samen komen. De kinderboerderij is een begrip in gemeente Venlo en vervult een belangrijke sociale functie in de wijk Venlo Zuid. Ouders met jonge kinderen uit de hele regio ontmoeten elkaar hier, terwijl de kinderen hier aan den lijve de natuur beleven. Maar ook de zakelijke markt komt hier voor vergaderingen, teambuilding of bedrijfsfeestjes.

Het restaurant gaat veel verder dan een standaard pan-nenkoek voor de kinderen. Lokale lekkernijen staan op de menukaart, evenals goede salades en desserts. Het team bestaat uit professionals én mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Een zeer ervaren kok zwaait de scepter in de keuken, dus bijzondere gerechten tijdens (bedrijfs) feesten en partijen zijn ook mogelijk. De wildavonden en de asperge/wijnproeverijen staan in de wijde omgeving bekend als culinaire hoogstandjes.

SLIM EN SOCIAAL

Hagerhof is sociaal, maar zeker ook commercieel een succes. Toen Rendiz de kinderboerderij overnam en het restaurant startte, liep nog niet alles naar wens. Er waren uitdagingen, want hoe combineer je de hoge werkdruk van de horeca met die kwetsbare collega's die vanuit de zorg, dagbesteding of werkervaring opdoen? Om deze werknemers een goede

omgeving te bieden, zorgen Ton Baetsen (locatiemanager bij Hagerhof) en de verscheidene werk- en trajectbegeleiders op de boerderij voor heldere afspraken en duidelijke kaders. "Duidelijkheid is misschien wel de belangrijkste tool voor onze organisatie. We mogen niet verwachten dat mensen met weinig ervaring in werk zelf grenzen kunnen stellen of onverwachte problemen even oplossen. Duidelijkheid geeft ze kracht."

Deze werknemers kosten meer aandacht, maar het maakt het werk ontzettend mooi. Het geeft een ander soort voldoening. Zij zijn het visitekaartje van het bedrijf. "Wij zijn ontzettend trots op iedereen en dat laten we ook duidelijk zien. We laten trouwens op geen enkele manier zien of iemand afstand tot de arbeidsmarkt heeft of juist regulier werknemer. We zijn allemaal even hard aan het werk met onze valkuilen en talenten, meer hoeven we de gasten niet te vertellen." Hagerhof is een heel mooie, veelzijdige locatie om een vak te leren, sociale vaardigheden en ervaring op te doen. "Voor veel bedrijven is het pijnlijk als een medewerker veel heeft geleerd en uitstroomt, voor ons is dat een moment van ongelooflijke trots."

FANS, VRIJWILLIGERS EN AMBASSADEURS

Met de kwaliteit die we bieden en ons bijzondere verhaal zijn er veel fans en ambassadeurs. Wij laten met z'n allen zien dat je commercieel goed kunt draaien en toch heel sociaal kunt zijn. Echter: vrijwilligers, ambassadeurs en 'vrienden van' zijn voor het bestaan van Hagerhof ook noodzakelijk. Alleen op die manier kan de kinderboerderij goed worden onderhouden, kunnen de dieren de verzorging krijgen die nodig is en kunnen nieuwe 'avonturen' op het terrein worden ontwikkeld. Ervaar zelf deze prachtige locatie en boek een bedrijfsfeest, vergadering of teamuitje en wordt ook ambassadeur van Stadsboerderij Hagerhof.

Nieuwsgierig geworden? Kom dan op 26 mei naar de lentedag. Meer weten of reserveren? www.kinderboerderijhagerhof.nl



Freddie de Vries is accountant en venoot bij accountantskantoor Rühl Haegens Molenaar, met kantoren in Venray en Uden.

VIER TIPS VOOR DE KOMENDE CRISIS

Denk jij dat er nooit meer een crisis komt? Droom lekker verder. Maar dan ben je straks wel te laat met het nemen van de juiste maatregelen. Want dat moet je juist nú doen. Ik geef je vier tips.

1. ONTSLAG

Dit is hét moment om afscheid te nemen van die ene medewerker die het eigenlijk altijd verkloot. Omdat het zo druk is, kun je hem eigenlijk niet missen en stel je dat moment telkens uit. Maar zo'n ontslagvergoeding kun je nu gemakkelijk betalen. En zo'n werknemer vindt ook snel weer ergens anders een nieuwe baan.

2. STOP MET DIE ENE KLANT

Datzelfde geldt voor je klanten. Er zit altijd wel een opdrachtgever tussen waar altijd gedoe mee is. Die slecht betaalt en waarbij de marges meestal ook tegenvallen. Richt je op klanten die jou wel energie geven.

3. INVESTEER IN KENNIS

Investeer nu in de scholing van je personeel. Het is goed voor de motivatie van je werknemers, maar het zorgt er ook voor dat je bij een volgende crisis up-to-date bent. Je hebt er dan ook de middelen niet meer voor.

4. GOEDKOPER WERKEN

Datzelfde geldt voor het investeren in efficiency. Het zorgt ervoor dat je bij een volgende recessie goedkoper kan werken. Nu investeren betekent straks bijvoorbeeld een betere routing binnen het bedrijf. Een bedrijf dat dan klaar is voor de toekomst.

Met bovenstaande maatregelen werk je niet direct aan het resultaat van vandaag. Maar aan het resultaat van morgen... Een nieuwe crisis lijkt nog ver weg, maar ik raad je aan om op tijd voor te sorteren!

www.rhmweb.nl
info@rhmweb.nl



Ron Coenen, algemeen directeur TRIAS

INNOVATIE SAMENWERKING SUBSIDIE VOOR LICHTGEWICHT LANDBOUWVOERTUIG

AgXeed is een startup gericht op de ontwikkeling van innovatieve lichtgewicht autonome landbouwvoertuigen (All-round Autonomous Vehicles, AAV's). Het radicaal nieuwe ontwerp maakt het mogelijk om de voertuigen 'op maat' voor de specifieke taak te ontwikkelen. De belangrijkste doorbraak in deze benadering is de totale maximaal toegestane bodemdruk van 0,35kg/cm² die gehanteerd wordt in tegenstelling tot de hedendaagse 1,1 kg/cm² bodemdruk van conventionele machines. Een tweede belangrijke doorbraak is het autonoom maken van landbouwvoertuigen; het voertuig analyseert zelf data en anticipeert hierop.

Met hulp van TRIAS werd de MIT R&D subsidie succesvol aangevraagd. "We waren al in contact met onze mogelijke software partner Phact in Venray", aldus Sander Pop, directeur AgXeed. "Die gesprekken zijn in een stroomversnelling geraakt toen TRIAS ons wees op de mogelijkheid om een gezamenlijke subsidie aan te vragen. Het is daarmee echt het benodigde steuntje in de rug gebleken."

Met behulp van de MIT subsidie werken Phact en AgXeed samen aan de ontwikkeling van de basis unit van de AAV. Hierbij neemt Phact de softwarematige kant voor haar rekening en ontwikkelt AgXeed de hardware. "We hebben afspraken gemaakt over hoe we de ontwikkeling en ook de uiteindelijke verdeling van inkomsten gaan doen. De ondersteuning van TRIAS heeft ons er toe aangezet om goed na te denken en ons plan verder aan te scherpen, ze zijn daarnaast snel thuis in de materie en helpen je plan echt naar een volgend niveau." Naast de MIT is er ook gekeken naar andere mogelijkheden, en met succes, in april viel ook de goedkeuring van de OP-Zuid subsidie op de mat.

Van 11 juni 2019 tot uiterlijk 10 september 2019 kunnen MKB-ondernemers weer een MIT R&D aanvraag indienen. Benieuwd of uw project in aanmerking komt voor deze innovatieregeling? Neem dan contact op met één van de adviseurs van TRIAS door een mail te sturen naar info@trias-subsidie.nl of bel naar 077-3560100.

ALGEMENE VOORWAARDEN; EENS GEREGLD ALTIJD GEREGLD?

Veel bedrijven maken gebruik van algemene voorwaarden. Algemene voorwaarden zijn vaak opgesteld voor een branchevereniging, voor een individueel bedrijf en heel soms worden deze voorwaarden met behulp van Google van het internet gehaald. Algemene voorwaarden klinken vaak als de spreekwoordelijke klok, maar - om in die beeldspraak te blijven - lopen ze ook altijd op tijd?



Wilmgard Gerbrands

WAT STAAT IN ALGEMENE VOORWAARDEN?

Algemene voorwaarden zijn niet meer weg te denken uit de praktijk. Door het gebruik van algemene voorwaarden hoeven partijen alleen nog maar afspraken te maken over de belangrijkste kwesties, of zoals de wet dit formuleert, 'kwesties die kern van de te leveren prestaties betreffen'. Zoals de prijs, de hoeveelheid te leveren producten en de leveringstermijn. Andere onderwerpen, zoals bijvoorbeeld betalingstermijnen en aansprakelijkheden worden opgenomen in algemene voorwaarden.

Toepasselijkheid van algemene voorwaarden heeft voor de wederpartij van de gebruiker soms verstrekkende gevolgen. Ter bescherming van de positie van die wederpartij bevat de wet dan ook specifieke gebruiksregels.

ALGEMENE VOORWAARDEN TOEPASSEN: WANNEER?

Voor wat betreft het van toepassing zijn van algemene voorwaarden, geldt dat de gebruiker zich aan een aantal vereisten moet houden:

- de gebruiker heeft vóór of bij het sluiten van de overeenkomst aan de wederpartij kenbaar gemaakt dat zijn algemene voorwaarden van toepassing zullen zijn waarbij door de wederpartij gehanteerde voorwaarden uitdrukkelijk van de hand worden gewezen;

- de wederpartij heeft de toepasselijkheid van de algemene voorwaarden aanvaard;
- de gebruiker heeft aan de wederpartij een redelijke mogelijkheid geboden om van de algemene voorwaarden kennis te nemen (informatieplicht).

Aan het kenbaar maken kan bijvoorbeeld worden voldaan doordat de gebruiker van algemene voorwaarden op de offerte vermeldt dat deze voorwaarden van toepassing zijn op alle overeenkomsten die worden aangaan. Dat van toepassing verklaren moet dan wel vóór of uiterlijk bij het sluiten van de overeenkomst worden gedaan. Een verwijzing naar de algemene voorwaarden op de factuur is te laat.

Aan de informatieplicht is voldaan als de voorwaarden vóór of bij het sluiten van de overeenkomst aan de wederpartij worden overhandigd of met de offerte worden meegestuurd. Van aanvaarding van de algemene voorwaarden is al heel snel sprake. Niet protesteren betekent meestal al aanvaarding!

ALGEMENE VOORWAARDEN TOEPASSEN: ONLINE

Komt de overeenkomst online tot stand, dan dient de gebruiker de algemene voorwaarden ter beschikking te stellen aan de wederpartij.

Dat dient op een zodanige wijze te gebeuren dat de wederpartij die voorwaarden kan opslaan en later kan reproduceren (bijvoorbeeld door de voorwaarden als een PDF-bestand bij de offerte te voegen). Dat is niet altijd mogelijk. Er geldt dan dat de algemene voorwaarden gemakkelijk elektronisch toegankelijk moeten zijn voor de wederpartij op een meegedeeld (web)adres. De algemene voorwaarden moeten wel eenvoudig vindbaar zijn. Volgens rechtspraak is hieraan onder andere voldaan wanneer de voorwaarden zich achter een 'knop' bevinden op de website waar naar verwezen is.

CONCLUSIE

De spelregels voor het gebruik van algemene voorwaarden maken wel duidelijk dat het enkel hebben van algemene voorwaarden de ondernemer nog niet beschermt. Door algemene voorwaarden niet op de juiste wijze te gebruiken, kan de gebruiker uiteindelijk toch geen beroep op deze voorwaarden kan doen. Dat kan op haar beurt weer grote financiële consequenties hebben. Laat algemene voorwaarden periodiek toetsen en zorg voor een juist gebruik. In dat geval loopt de spreekwoordelijke klok uit mijn inleiding wel altijd op tijd.

www.voordezaak.nl



Sandton Château De Raay

Sandton Château De Raay vormt het perfecte decor voor uw meeting, training of event. Kies voor één van onze authentieke stilkamers, een voormalig Kapel of de Oranjerie. Bij mooi weer vergadert u lekker buiten op ons prachtige landgoed.

Geschikt voor 4 – 300 personen
Gratis parkeren
Daglicht, WiFi en Airconditioning
50 Kasteel-, Tuinkamers en Suites
Restaurant De Wintertuin



Raayerveldlaan 6 5991 EN Baarlo
T: 077 321 40 00 baarlo@sandton.eu www.sandton.eu/baarlo



PUUR PORSCHE MAGAZINE

PUUR Porsche Magazine is het maandelijkse lijfblad voor de Porsche liefhebber. Het staat boordevol reportages over typen Porsches uit heden en verleden, techniek, onderhoud, tuning, interviews, races, evenementen en lifestyle.

Prijs: € 4,49 (winkelprijs € 5,95)
Beschikbaar als: iOS en Android

GREAT BRITISH CARS

Great British Cars is een onafhankelijk magazine voor de liefhebber van Britse auto's en verschijnt in Nederland en België. Het blad staat boordevol reportages over alle Britse merken en typen uit heden en verleden.

Prijs: € 4,99 (winkelprijs € 5,95)
Beschikbaar als: iOS en Android



VOLVODRIVE MAGAZINE

Volvodrive Magazine verschijnt zes maal per jaar in Nederland en Vlaanderen en staat bomvol spraakmakende reportages en wetenswaardigheden over Volvo.

Prijs: € 5,49 (winkelprijs € 6,95)
Beschikbaar als: iOS en Android

ELF VOETBAL

ELF Voetbal is het grootste voetbalmaandblad van Nederland. Al ruim 34 jaar volgt ELF Voetbal het nationale én internationale topvoetbal met verrassende interviews en spetterende reportages.

Prijs: € 3,99 (winkelprijs € 4,95)
Beschikbaar als: iOS en Android



PANNA

PANNA! – het leukste voetbalmagazine voor de jeugd – al één van de snelst groeiende tijdschriften van Nederland. In tien reguliere edities en twee doeboeken bekijken we ook in 2017 weer de nationale en internationale voetbalwereld op onze eigen manier.

Prijs: € 3,99 (winkelprijs € 4,95)
Beschikbaar als: iOS en Android

HANDWERKEN ZONDER GRENZEN

Handwerken zonder Grenzen is een magazine waarin u artikelen kunt lezen over handwerktechnieken waarbij de textiel de boventoon voert. De onderwerpen kunnen uit ons eigen land, de landen om ons heen, maar ook van heel ver komen.

Prijs: € 7,99 (winkelprijs € 8,65)
Beschikbaar als: iOS en Android



magzine.nu
DE DIGITALE KIOSK




Gelukkig zijn er de MAMAS

Lokale Zuid-Afrikaanse vrouwen geven de armste kinderen een toekomst

Trouw, liefde en onverzettelijk Dát is MAMA POWER

Steun de MAMAS voor €5 per maand www.kinderfondsmamas.nl

red één kind
€5,-
per maand

Kinderfonds **mamas**



HET GEVOEL DAT JE KRIJGT BIJ DRIE V'S

19

De allereerste keer dat je als kind een voetbalstadion binnenloopt om naar een wedstrijd te gaan kijken, doorgaans aan de hand van je vader, is een ervaring die je eigenlijk nooit meer vergeet. De herinnering zorgt vaak jaren later nog voor kippenvel en bezorgt je een warm gevoel. Dat geldt zeker voor mensen die het Venlose stadion voor het eerst betreden. Een stadion dat voor velen een cultstatus heeft verworven.

Neem De Trap in Covebo Stadion - De Koel -, die een 'status aparte' heeft. Maar ook De Tunnel is iets heel bijzonders. Zeker die allereerste keer kan De Tunnel zorgen voor een onvergetelijke ervaring. Het is een beetje als het binnenlopen van een circuspiste: je komt uit het daglicht en loopt een donker gat in met aan het eind een groen schijnend licht. Het veld! Die eerste ervaring kan een levensveranderende gebeurtenis zijn, kan een onvergetelijke indruk maken die een leven lang op je netvlies blijft staan. Aan de hand van je vader voor het eerst het stadion inlopen waar je weet dat het even later gaat gebeuren. Kippenvel.

Vroeger was De Tunnel nog geen tunnel. Het gebouw erboven bestond nog niet. Je kocht in de kassahuisjes, waar vaak een lange

rij stond, een kaartje en liep weer door. Bij een paar dranghekken stond iemand met een zwarte pet die een hoekje van je kaartje scheurde. En je vervolgde je weg omlaag, richting het veld dat in de verte al groen lag te zijn. Het voelde als het betreden van een arena, van een Romeins strijdperk waar de gladiatoren die middag voor brood en spelen gingen zorgen en het publiek een hels kabaal produceerde.

Wat al die jaren hetzelfde is gebleven, en wat ook nooit zal veranderen, is de impact die zo'n eerste bezoek aan De Koel heeft: een levenslange liefde wordt geboren. Want dat eerste stadion, dat eerste geelzwart, die eerste mensenmassa, het eerste gejuich, het eerste doelpunt... Het blijft je bij. Je leven lang. Een liefde die nooit over kan gaan. Liefde voor de club, liefde voor de stad.

En als je jaren later loopt te 'näölen' over 'jouw' VVV, dan doe je dat met liefde in je hart. Want na De Trap en De Tunnel is 'Näölen' het cruciale derde deel van de heilige drie-eenheid die van de drie V's zo'n bijzonder geheel maakt.



PIO NODIGT PROVINCIES UIT DE HANDSCHOEN OP TE NEMEN VOOR HET PLATTELAND

Het samenwerkingsverband van grote plattelandsgemeenten, de PIO, nodigt provincies uit de handschoen op te pakken en zich samen met het PIO-netwerk en andere overheden in te zetten voor het platteland van Nederland. In een brief aan de twaalf formateurs stelt de PIO zich voor en brengt ze haar Vijfpuntenplan voor het platteland onder de aandacht. Ook de thema's bereikbaarheid en de versterking tussen stad en platteland verdienen de aandacht van provincies. PIO-voorzitter Ellen van Selm: "De kracht van onze lokale gemeenschappen zit in de zelfredzaamheid en zelforganisatie en toont zich in de vele 'kleinschalige' initiatieven die het platteland rijk is. Deze initiatieven dragen bij aan het behoud van leefbaarheid op het platteland. Er is echter wel extra specifieke aandacht van de provincie nodig om het platteland leefbaar te houden en de balans tussen stad en platteland aan te brengen." In de brief die formateurs begin mei ontvingen vraagt voorzitter Ellen van Selm namens de PIO: "Neemt u in uw provincie ook de handschoen op en zet u zich samen met ons in voor het platteland van Nederland?" De PIO bestaat inmiddels uit twintig grote plattelandsgemeenten in Nederland. Gemeenten die zich kenmerken door veel grondoppervlak, kleine kernen en een lage bevolkingsdichtheid, waar bijna 700.000 mensen wonen. De PIO is expert van het platteland en kent als geen ander de dynamiek en de uitdagingen van het platteland. De leden van de PIO zijn onder andere de gemeenten Peel en Maas en Horst aan de Maas.

p-10.nl

VOLGENDE STAP IN MOBILITEITSVISIE VOOR NOORD-LIMBURG

Na de mobiliteitsvisie zijn ook de uitwerking ervan naar de 26 doelstellingen door het bestuur van Trendsportal vastgesteld. Deze doelstellingen zijn leidend voor de keuzes die de acht Noord-Limburgse gemeenten de aankomende jaren maken op het gebied van mobiliteit. Eén van de keuzes is om alle zakelijke kilometers van de gemeenten te gaan verduurzamen. Hiervoor is het project Mobie opgestart, waarbij medewerkers gebruik maken van elektrische fietsen, speed-pedelecs en een elektrische auto. In de eerste drie maanden is hiermee 26.535 km gereden en ruim 3.000 kg CO₂ bespaard. De volgende stap wordt om dit verder uit te breiden en deelmobiliteit voor inwoners en bedrijven beschikbaar te maken. Daarnaast doet Trendsportal mee aan het autodeelproject ShareEuregio, samen met Duitsland. En wordt er gewerkt aan meer parkeerplaatsen met laadmogelijkheden voor elektrisch vervoer. De doelstellingen zijn tot stand gekomen door samenwerking tussen gemeenten en stakeholders. Zo zijn er diverse sessies geweest waar met elkaar gesproken is over het belang van mobiliteit in relatie tot economie, duurzaamheid en milieu, veiligheid en sociale voorzieningen. Met de vaststelling van de doelstelling is de stap gezet om projecten verder uit te gaan werken. Hierbij zoekt Trendsportal wederom de samenwerking met stakeholders als bedrijven, opleidingen en belangengroepen. Zo heeft ze onlangs samen met ondernemers van Greenport Venlo gewerkt aan het verbeteren van vervoer op het industrieterrein en wordt er momenteel een denktank gevormd voor stadsdistributie.

www.trendsportal.nl

FINALISTEN DE MKB LIMBURG PRIJS BEKEND

Het publiek heeft gestemd en de finalisten voor de MKB Limburg Prijs 2019 zijn bekend. Nu is het aan de jury om uit de drie finalisten de uiteindelijke winnaar te kiezen. Op 12 juni a.s. strijden Beej Benders uit Venlo, Maison Blanche Dael uit Maastricht en Re Use Materials uit Heerlen in de finale voor de felbegeerde titel. Bij de feestelijke prijsuitreiking op 12 juni a.s. wordt de winnaar tijdens een tv-uitzending van LI bekendgemaakt. De MKB Limburg Prijs is de prijs voor maatschappelijke meerwaarde in Limburg. Net als voorgaande jaren is MKB-Limburg samen met LI op zoek gegaan naar bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen tot hun kernwaarde hebben benoemd. De MKB Limburg Prijs is een initiatief van MKB-Limburg en de regionale omroep LI. De winnaar krijgt een ter waarde van € 10.000 advertentietijd via mediakanalen van LI en een kunstwerk van de Limburgse kunstenaar Chris Gadiot.

PARKHOTEL HORST

HET BESTE VAN TWEE WERELDEN

Parkhotel Horst combineert het beste van twee werelden; perfect bereikbaar via de A73 én gelegen aan het meer van de Kasteelse Bossen. Niet voor niets komen naast toeristen ook zakelijke gasten graag naar deze locatie.

De aanblik van viersterrenhotel Parkhotel Horst refereert onmiskenbaar naar de geschiedenis van deze bijzondere plek. Het hotel ligt aan een prachtig meer met aan de overzijde de ruïnes van kasteel Huys ter Horst. Subtiële bouwelementen in het hotel zoals de vier torens en de ramen met getoogde kozijnen van het hotel verwijzen naar dit achttiende eeuwse kasteel. "Voorwaarde voor toestemming voor het ontwikkelen van het hotel was destijds dat er kastelelementen in het ontwerp werden opgenomen", vertelt eigenaar Hans van der Sterren. "Daarnaast hebben we onze mooiste zaal de naam stijkamer Huys ter Horst gegeven. Deze sfeervolle zaal is voorzien van een open haard, kroonluchters en verschillende schilderijen, waaronder een van de laatste kasteelbewoner baron van Wittenhorst." De overige zalen, waar vergaderingen, presentaties, symposia of bedrijfsfeesten kunnen plaatsvinden, liggen op de begane grond (vijf boardrooms) en in het souterrain en variëren in capaciteit van 10 tot 200 personen. Via het souterrain heb je toegang tot een privéterras.



ONTSPANNING

Hotelgasten en deelnemers aan een een- of meerdaagse bijeenkomst kunnen overnachten in een van 78 hotelkamers van Parkhotel Horst. De kamers zijn sfeervol ingericht met bad én douche en koffie- en theevoorzieningen. De deluxe kamers en de suites hebben prachtig uitzicht over het meer en zijn voorzien van een zithoek en luxe badkamer. Wie het programma wil afwisselen met wat ontspannende activiteiten, kan terecht bij Beautysalon Senssis en het wellnessgedeelte met lounge, sauna en zwembad in het souterrain. Om het kasteelmeer kan een mooie wandeling worden gemaakt. Groepen die meer uitdaging zoeken, kunnen in het kasteelpark bootcampen, een vlot bouwen, kanovaren of laser kleiduifschieten. Van der Sterren: "In het kasteelpark liggen ook de voetbalvelden van voetbalclub RKS V Wittenhorst. Elk jaar nemen we in mei het onderhoud over zodat internationale clubs zoals Galatasaray, FC Porto en Valencia CF hier in de zomer hun trainingskamp kunnen organiseren."

CULINAIR ENTERTAINMENT

Volgens Van der Sterren stijgt het aantal zakelijke gasten dat naar het hotel afreist nog altijd. "Dat ligt niet alleen aan de ligging naast de A73, maar zeker ook aan onze uitgebreide faciliteiten. In onze brasserie met buitenterras en het wat chiquer ingerichte restaurant kun je genieten van een snelle zakenlunch of een uitgebreid diner. De gratis wifi en de twaalf Tesla superchargers (400 tot 500 kilometer in één uur) worden eveneens zeer gewaardeerd door onze gasten. Daarnaast organiseren we het hele jaar door thema-avonden met live entertainment die erg in trek zijn als personeelsuitje of als avondvullend programma voor zakenrelaties. Voorbeelden zijn het Aspergefestijn en het Wild- en wijnfestijn. Bijzonder in trek is Dinner & Drums; tijdens een uitgebreid viergangdiner wordt een bijzondere slagwerkvoorstelling gegeven waarbij zelfs papieren bekertjes worden gebruikt om muziek te maken." Voor zowel de leisure als de zakelijke gast heeft Parkhotel Horst dus alles in huis.

www.parkhotelhorst.nl



FEEL GOOD EXPERT

Marie-José

Personal stylist voor zakelijke professionals
FG Exclusives business bags
06-22405115
www.feelgoodexpert.nl



PENSIOENVIZIER

de kroon op uw werk

Bouwbergstraat 102 - 6451 GR Schinveld
Fax. 0475-559041 - Mob. 06-22793851
www.pensioenvizier.nl

Bert Janssen

PERSONAL COACHING

Alberdingk Thijmstraat 12
5921 BC Venlo-Blerick
Mob: 0611485655

vraag@coachjanssen.nl
www.coachjanssen.nl

Alu Expo Art

TENTOONSTELLINGSBOUW



Hoogwaardige standbouw voor een betaalbare prijs!

- Posterpanelen
- Individuele standbouw
- Uniforme standbouw
- Congresbouw

www.aluexpoart.nl



BOY HAENEN

EVENT & MARKETING CONCEPTS

Verbindt mensen en organisaties door het organiseren van live ontmoetingen

relatiedag - symposium - congres - beurs - festival - open dag - opening - bedrijfsfeest - of enig ander evenement, volledig op maat

BRIALMONTSTRAAT 39, 5913 HE VENLO,
MAIL@BOYHAENEN.NL, 06-81165880

WWW.BOYHAENEN.NL



Werken in de Cloud?

U heeft al een werkplek vanaf
€ 49,- per maand!

0478 - 531443



- ✓ standaard werkplek
- ✓ optimale beveiliging
- ✓ automatische back-up



ONBEZORGD WERKEN, OVERAL

"Overall werken wanneer jij dat wilt?"

Zet je bedrijf in de Cloud!"

Betrouwbare ICT oplossingen

Documenten, programma's en e-mail staan op onze servers

Geen investeringen in dure servers

Qwezz Cloud voor het lokale MKB

Wij zijn een professionele ICT dienstverlener in Venray. Het is onze missie om onbezorgd werken overal en voor iedereen mogelijk te maken. Dit doen wij met innovatieve ICT oplossingen voor het MKB. Uw Online Werkplek staat nu voor u klaar.



Noorderhof 10 • 5804 BV Venray • 0478-511 522 • info@qwezz.nl • www.qwezz.nl



MARGO BOUWENS, HOVENIERSBEDRIJF 'T HÖFKE

“HOVENIER IS EEN PRACHTIG VAK”

Hoe maak je van een hoveniersbedrijf een succes? Dat heeft te maken met passie voor het vak, de gedrevenheid om de beste kwaliteit te bieden en natuurlijk ervaring. Tuinontwerper en hovenier Margo Bouwens heeft het blijkens de klantreacties allemaal. Daarmee is hoveniersbedrijf 't Höfke uit Overloon een begrip in de regio Nijmegen-Venlo-Eindhoven. Margo vertelt.

Margo is een buitenmens, dat was op jonge leeftijd al duidelijk. Tijdens de hoveniersopleiding in Heerlen kwam ze haar partner tegen, die al voorzichtig bezig was een hoveniersbedrijf te starten in Overloon. In 1990 gingen ze samen volgens hun eigen filosofie met 't Höfke van start. “Die filosofie? Goed luisteren naar de wensen van klanten, kijken naar wat mogelijk is en daar dan de optimale oplossing voor ontwerpen, uitvoeren, opleveren en indien gewenst ook met een onderhoudscontract. Alles in eigen hand, zodat je altijd kwaliteit kunt garanderen.” Toen haar man drie jaar later overleed, ging Margo alleen verder.

TUINGELUK

Hoe bewaak je die kwaliteit? “Dat begint met een gedegen voortraject. Goed luisteren is belangrijk. Wat heeft de klant, zowel particulier als bedrijf, in gedachte? We vragen hen daarom altijd om zich echt te verdiepen in wat ze willen, kijk eens om je heen, surf op het internet, maak een eerste keuze in vorm en in materialen. Wil je een traditionele Engelse tuin of een strakke en moderne tuin? Past dat allemaal binnen je budget? Pas als daar helderheid over bestaat maken we een ontwerp, waar we ook onze eigen principes in meenemen. Dan heb je het bijvoorbeeld

over balans in groen en verharding, hoog en laag, rust en privacy en werken en genieten. Als we daar overeenstemming over hebben en de offerte is goedgekeurd, maken we een werkplan. We gaan aan de slag en werken ons stappenplan achter elkaar af. Zo'n voortraject kost veel tijd, maar als de klant precies weet wat er gaat gebeuren en hoe het eindresultaat er uit zal gaan zien, voorkomen we problemen tijdens het werk. We hebben een kring van vaste en betrouwbare leveranciers om ons heen verzameld, zodat we het complete traject in eigen hand hebben. Dan is 99% van de klanten bij oplevering zeer tevreden en die ene procent lossen we ook altijd op.”

GEWOON DOEN

't Höfke is van een bevlogen eenmanszaak uitgegroeid tot een volwaardig, inspirerend en professioneel hoveniersbedrijf. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het keurmerk Dutch Quality Gardens. “We zijn inmiddels met zeven man buiten en een administratieve kracht en een calculator/werkvoorbereider op kantoor. Daarmee kunnen we alle klussen aan.” De orderportefeuille is goed gevuld. “Daar speelt de economische situatie denk ik een rol in, maar ook onze reputatie. We maken mooi en vooral groene tuinen. We zijn hoveniers, geen stratenmakers”, lacht Margo. Ze is een van de weinige vrouwelijke hoveniers. “Ja, daar snap ik eigenlijk niets van. Dit is een heerlijk vak, geen dag is hetzelfde, want ons vak is heel veelzijdig. Je bent veel buiten, altijd in het groen en je maakt steeds weer mooie dingen. Gewoon doen.”

www.hethofkeoverloon.nl

DE UITDAGINGEN VAN VIVIENNE VAN EIJKELBORG (DIFRAX)

“IK WIL HET VERSCHIL MAKEN”

Difrax is marktleider in Nederland met babyproducten. Ook internationaal timmert het Bilthovense bedrijf stevig aan de weg. Het is de verdienste van CEO Vivienne van Eijkelenborg, Zakenvrouw van het Jaar in 2016. “Jonge vrouwen lijken ambitieuzer, minder terughoudend dan mijn generatie destijds. Het old boys-netwerk heeft zijn langste tijd gehad.”

Op haar achttiende wist ze het zeker: werken in het bedrijf van haar ouders Dimpna en Frank – Difrax; dat nooit. Trainee bij grote concerns en dan de wijde wereld in; dat was het pad zoals Vivienne van Eijkelenborg het voor zichzelf zag. Na een studie bedrijfskunde ging ze aan de slag bij V&D en DA. “Inkoop en verkoop, een waardevolle leerschool.”

Na haar vertrek bij DA maakt ze toch de overstap naar Difrax. “Aanvankelijk voor een jaar. Reken nergens op, zei ik tegen mijn ouders.” Maar al snel werd Van Eijkelenborg gegrepen door de mogelijkheden van het bedrijf. “Babyproducten waren destijds vooral roze en blauw; de truttigheid ten top. Qua uitstraling en design was er nog een wereld te winnen. Verder was Difrax alleen actief in Nederland. Met jeugdig enthousiasme zag ik alle kansen om de wereld te veroveren.”

NIEUWE ROLLEN

Voldoende reden om in 1999 het roer over te nemen van haar ouders. “Daarbij hebben we heldere zakelijke afspraken gemaakt. Ik kocht het bedrijf voor de volle 100% en was financieel volledig verantwoordelijk. Alle risico’s lagen bij mij en ik kon mijn eigen keuzes maken. Dat zorgde voor duidelijkheid. Mijn ouders zijn nog een aantal jaren bij het bedrijf betrokken gebleven. We gaven elkaar de ruimte voor onze nieuwe rollen. Daar ben ik erg dankbaar voor.”

Van Eijkelenborg zette vol in op productontwikkeling. “Om het aanbod te optimaliseren, heb ik veel gesproken met artsen en deskundigen. We ontwikkelen alle producten zelf, met eigen mallen. De combinatie van innovatie, kwaliteit en een aantrekkelijke vormgeving is hét onderscheidend vermogen van Difrax.”

CRUCIALE PARTNERS

Tweede speerpunt is internationale groei. Difrax-producten zijn verkrijgbaar in ruim twintig landen. “Met sommige artikelen hebben we in Nederland ruim 40% marktaandeel. Groei moet dus uit het buitenland komen. Daar komt bij dat de ontwikkeling van producten zoals de kolf en flessenwarmer kostbaar is. Om die investeringen terug te verdienen, is veel volume nodig.”

Overall worden baby’s geboren, alle ouders willen het beste voor hun kinderen. “Bij onze producten draait het om vertrouwen. Daarom moeten we het verhaal van Difrax in elk land voor het voetlicht brengen. Een intensief traject waarbij distributeurs een sleutelrol spelen. Het vinden van de juiste partners is cruciaal voor buitenlands succes.”

BEKRONING MET EEN MISSIE

De prestaties van Vivienne van Eijkelenborg bleven niet onopgemerkt. In 2016 werd zij Zakenvrouw van het Jaar. “Een bekroning met een missie. Door mijn verhaal te delen, hoop ik mijn ambitie over te brengen op andere vrouwen en ze vertrouwen te geven dat het kan! Onderliggende drijfveer is de overtuiging dat Nederland baat heeft bij gemengde teams met een substantieel aandeel vrouwen. Niet alleen in het bedrijfsleven, ook in de politiek, onderwijs en zorg.”

De parttimecultuur zorgt er volgens Van Eijkelenborg voor dat mannen dominant zijn in de vijver met toptalent. “Dat moet veranderen. Zoiets lukt alleen als meer vrouwen lef tonen en topfuncties ambiëren. Vrouwen hebben wel de neiging om als ze 70% van een uitdagende nieuwe baan beheersen, te denken dat zij onvoldoende gekwalificeerd zijn. Mannen zien dat amper als een belemmering.” Los van talent en vaardigheden zijn vlieguren nodig om succesvol te zijn. “Dat betekent offers brengen en keuzes maken. Je betaalt een prijs. Ben je daartoe bereid dan is er veel mogelijk. Daarbij helpt het als vrouwen die ervoor gaan, gesteund worden door hun omgeving. Niet alleen moreel, ook praktisch. Want de combinatie van carrière en gezin is voor vrouwen nog altijd lastiger dan voor mannen.”

OLD BOYS, YOUNG GIRLS

Van Eijkelenborg ziet een positieve tendens. “Onlangs volgde ik een opleiding voor commissarissen aan Nyenrode. Ruim een derde van de deelnemers was vrouw.



Ik denk echt dat het old boys-netwerk zijn langste tijd gehad heeft. Jonge vrouwen lijken ambitieuzer, minder terughoudend dan mijn generatie destijds. Dat is hoopgevend."

Als inderdaad meer vrouwen topfuncties nastreven, moeten ze wel gevraagd worden. "Stichting Topvrouwen beschikt over een grote database met hooggekwalificeerde kandidaten. Daar kan nog veel meer gebruik van worden gemaakt." De opmars van vrouwen gaat gestaag maar langzaam. Over quota twijfelt de Difrax-CEO echter. "Je wilt dat je wordt gevraagd omdat je de beste papieren hebt voor een job, niet omdat je vrouw bent."

NIET SCHRIKKEN

In 2019 staat Vivienne van Eijkelenborg twintig jaar aan het roer van Difrax. "In het begin ben je onbevangen. Dat draagt bij aan de drive die elke ondernemer nodig heeft en ik nog altijd ervaar. Een andere cruciale eigenschap is veerkracht. Ik schrijf trouw een jaarplan maar het loopt altijd anders. Je moet flexibel zijn, om kunnen gaan met teleurstelling en tegenslag. Ervaring helpt daarbij. Ik schrik niet zo snel meer."

Toch is ondernemerschap soms eenzaam. "Voor mijn ontwikkeling heb ik veel aan Entrepreneurs' Organisation, een wereldwijd netwerk met 12.000 ondernemers. Zij bieden tal van opleidingen aan die je zowel zakelijk als persoonlijk verder brengen. Ook het onderling uitwisselen van ervaringen is zeer waardevol. Ik heb er geleerd om open te zijn over valkuilen en tegenslagen. Daar leer je

"Nederland heeft baat bij gemengde teams met een substantieel aandeel vrouwen."

TOVERFEE MET ZELFSPOT

Difrax-producten zijn bedoeld voor kinderen van nul tot vier. "We moeten dus telkens nieuwe klanten aan ons binden. Eerdere ervaringen van familie en vrienden spelen een belangrijke rol." De boekjes die Difrax uitgeeft, helpen om de klantrelatie te verstevigen. Onderwerpen zijn onder meer voeding en zindelijkheid. "Op een speelse manier geven we hiermee advies aan jonge ouders. De boekjes zijn in meerdere talen uitgebracht en worden enthousiast ontvangen." Vivienne van Eijkelenborg figureert er zelf in, als heuse toverfee. "Enige zelfspot op zijn tijd is een gezonde eigenschap."

"HET IS RAZEND MOEILIK OM EEN MERK INTERNATIONAAL UIT TE BOUWEN"

veel meer van dan van succesverhalen." Van Eijkelenborg was president van de Nederlandse afdeling van Entrepreneurs' Organisation. Nu leidt ze de Europese Regio met negentien chapters. "Ik geloof in ondernemerschap en ondernemers; zij kunnen van grote betekenis zijn. Niet alleen in hun bedrijf, ook voor de maatschappij. Daaraan lever ik graag een bijdrage."

ONGEDULDIG

Bestuursfuncties zoals bij Entrepreneurs' Organisation geven Van Eijkelenborg de prikkels en afwisseling die zij nodig heeft. "Ik ben ongeduldig, wil me op allerlei gebieden blijven ontwikkelen en het verschil maken. Maar ook binnen Difrax zijn er uitdagingen genoeg. Productinnovatie blijft een continu aandachtsveld. En vergis je niet; het is razend moeilijk om een merk internationaal uit te bouwen. In verschillende culturen moeten we telkens de passie voor het merk overbrengen. Een forse klus, maar onze producten verdienen het. Daarmee draagt Difrax bij aan de gezondheid van kinderen en het welbevinden van hun ouders. Het vergroten van die impact zie ik als mijn belangrijkste opgave."

Dankzij de toenemende automatisering en digitalisering beschikken steeds meer bedrijven over data. Het analyseren en omzetten van deze data in bruikbare informatie begint in steeds meer sectoren gemeengoed te worden.

AAN DE SLAG MET BIG DATA

Big data is de verzamelnaam voor alle digitale gegevens die via diverse digitale stromen en in verschillende vormen binnenkomen. Bij bedrijven zijn dit gegevens over klanten, technische specificaties van producten, in- en verkoopcijfers en kassa-informatie. Maar ook data uit externe bronnen zoals social media, cookies en weblogs maakt er onderdeel van uit. Het is de kunst om uit die enorme hoeveelheid data bruikbare informatie te filteren waarmee je efficiënter kunt werken, je bestaande diensten kunt verbeteren en nieuwe diensten kunt ontwikkelen. Daarnaast worden computers steeds sneller en krachtiger en zijn deze apparaten in staat om een grote berg aan data te analyseren.

MEERWAARDE

De meerwaarde van data-analyse zit onder andere in feit feit dat je met de informatie waarde kunt toevoegen voor je klant. Data-analyse maakt het bijvoorbeeld mogelijk om je aanbod te personaliseren en beter in te spelen op de individuele wensen van de klant. Daarnaast kan big data helpen om je product of dienst verbeteren. Waar hebben je klanten behoefte aan? Wat speelt er in de markt en in de maatschappij? Heb je een voorsprong of juist een achterstand ten opzichte van je concurrentie? Je klanten profiteren overigens ook van jouw big data als je met behulp van deze informatie je bedrijfsprocessen optimaliseert en zo sneller, goedkoper of beter kunt leveren. Welke processen kun je samen met ketenpartners verbeteren waardoor je klant direct profiteert?

VERZAMELEN

Als bedrijf beschik je over meer data dan dat je in eerste instantie misschien denkt. Elk bedrijf heeft interne data zoals product- en

verkoopinformatie, klantgegevens en productiegegevens. Uit het monitoren van de online handelingen en communicatie van je medewerkers en jezelf kun je ook veel informatie halen. Denk aan het navigeren op een website of het plaatsen van een bericht via social media. Social media als Twitter en Facebook hebben zelfs een analysetool. Nieuwe data creëer je door coderingen, formules en algoritmes toe te passen. Dat gebeurt bijvoorbeeld al in een spreadsheetprogramma wanneer in een kolom automatisch alle getallen worden opgeteld en zo nieuwe informatie voortbrengt. Daarnaast kun je apparaten uitrusten met sensoren. Deze slimme apparaten vergaren digitale informatie en communiceren via internet met mensen en/of andere apparaten: het zogenoemde Internet of Things (IoT).

Overigens bevat de data die je verzamelt zelf ook aanvullende informatie, oftewel metadata. Een mooi voorbeeld hiervan is een digitale afbeelding die je bij de fotowebsite Flickr downloadt. De metadata van deze foto bestaat uit bijvoorbeeld informatie over datum en tijdstip, gps-locatie, via welk account de foto is geüpload en technische gegevens, als flits, ISO en sluitertijd. Externe data kun je uit diverse bronnen halen en veel van deze data is gratis beschikbaar. Denk aan gegevens over weer (KNMI) en verkeer (RDW). Maar ook het CBS en het CPB stellen informatie en cijfers ter beschikking over uiteenlopende onderwerpen.

BESTAND OP ORDE

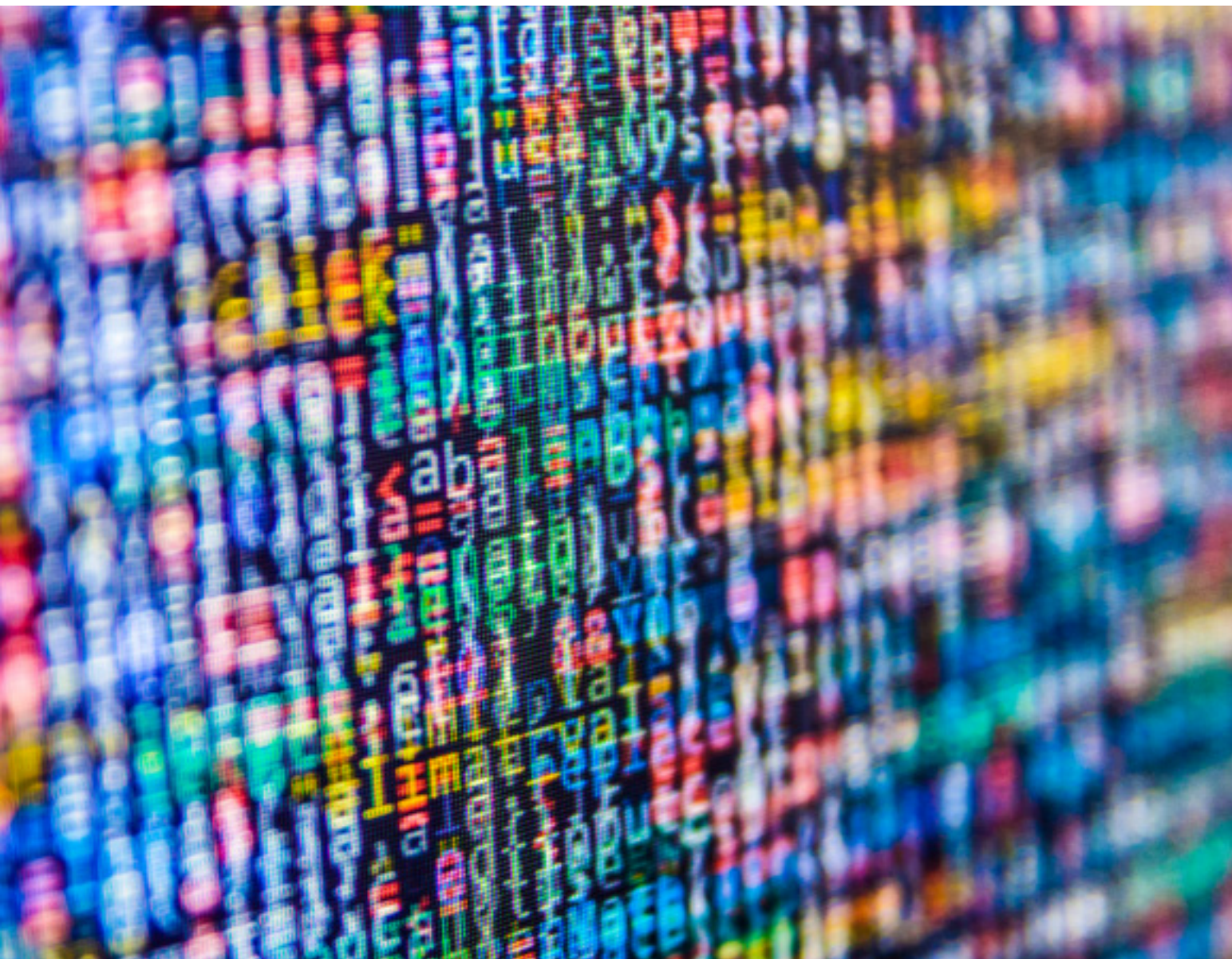
Voor je met de data aan de slag gaat, moet je zorgen dat deze digitaal, compleet en correct zijn. Dat laatste houdt in dat je data op een juiste en consequente manier inventariseert en dat al je medewerkers zich aan deze werkwijze houden. De nieuwe privacy-verordening



AVG of GDPR vereist dat je de datakwaliteit borgt in je bedrijf en dat je de medewerkers bewust maakt van hun verantwoordelijkheid op dit punt. Richting je klanten en leveranciers moet je duidelijk communiceren hoe je op een verantwoorde manier met de data omgaat.

ANALYSEREN

Het analyseren van een enorme berg data is een flinke klus, zeker als dit uit verschillende bronnen komt. Je kunt het beste klein beginnen met één set eigen data en kijken of je die informatie aan een interne en externe bron kunt koppelen. Vaak geeft dit al inzicht in hoe je waarde kunt creëren met data. Schrijf ideeën uit op papier. Op basis van de inzichten die je met het koppelen van de data krijgt, kun je algoritmes opstellen. Een algoritme bestaat uit een set regels die in een bepaalde volgorde worden uitgevoerd. Het kan worden toegepast bij een moeilijk proces, maar ook om een probleem snel of handig op te lossen. Exponentieel groeiende bedrijven



Dit artikel is gebaseerd op het e-book 'Boost je business met data' van de KVK. Dit e-book is gratis te downloaden via www.kvk.nl/advies-en-informatie/innovatie.

maken veel gebruik van algoritmes. Voorbeelden hiervan zijn Uber en Airbnb. Zij beschikken zelfs enkel over data, niet over middelen.

NIEUWE BUSINESS

Op basis van de analyse van je data kun je achterhalen waar je kansen liggen. Wanneer hier een idee voor nieuw product of nieuwe dienst uit voortkomt, is het raadzaam om dit idee eerst eens voor te leggen aan klanten of collega's. Op basis van de feedback kijk je of het concept kan worden uitgebouwd en hoe je dit het beste aan kunt pakken. Je kunt dit zelf doen, samenwerken met partijen of het ontwikkelen helemaal uitbesteden. Heb je aanvullende kennis nodig, dan kun je bij universiteiten, hogescholen en andere kennisinstellingen aankloppen. Denk aan TNO, het Big data Value center en het CBS Center for Big Data Statistics.

FINANCIERING

Data-analyse en het ontwikkelen van producten en diensten kosten geld, zeker als het om slimme en internetverbonden producten en apparaten gaat. Ook het gebruik en de exploitatie (connectiviteit, da-

ta-opslag) brengen extra kosten met zich mee. Naast diverse subsidies en regelingen zijn er tegenwoordig veel verschillende financieringsvormen beschikbaar, zoals kredietunies, crowdfunding en participatiemaatschappijen. Je kunt ook van verschillende financieringsvormen tegelijkertijd gebruikmaken. Het is sowieso altijd raadzaam om eerst met een adviseur om tafel te gaan zitten om te kijken welke financieringsvormen in aanmerking komen en hoe je daar toegang tot kunt krijgen.

Big data is de moeite van het verkennen waard. Bedrijven die veel tijd en energie in een gedegen aanpak steken kunnen met big data grote stappen maken en flink doorgroeien. Dat levert uiteindelijk hele bijzondere en innovatieve ideeën op zoals de digitale portal van een industrieslijperij waarbinnen klanten zelf hun product kunnen configureren of een bedrijf dat met behulp van data de scheepvaart inzicht kan geven in het brandstofverbruik. In elke branche is er wel een toepassing te bedenken.

CAFÉ Y MÁS

GEBOREN UIT DE BEHOEFTE VAN ONZE RELATIES

Heb jij dat ook? Je komt op het werk. Je loopt naar je werkplek en de geur van koffie komt je al tegemoet. Meteen krijg je zin in een lekker kopje koffie. En de energie begint te stromen. Deze dag kan niet meer stuk!

Dit zwarte goud is de motor van een bedrijf. We drinken het dagelijks. Het houdt ons wakker en alert tijdens een lange werkdag. Maar dan moet het natuurlijk wel lekker zijn. En niet zo'n smakeloos kopje koffie dat je soms voorgeschoteld krijgt.

PASSIE VOOR KOFFIE

Café Y Más is geboren uit passie voor koffie en de behoefte van onze relaties. Als we bij onze klanten langskomen, horen we vaak treurige verhalen over de koffiemachines. Dat ze niet functioneren, niet snel gerepareerd worden of dat de voorraad niet snel genoeg aangevuld wordt. En waar vooral slappe koffie uitkomt. Daar worden wij en onze klanten niet blij van. Zij zijn namelijk net als wij ware fijnproevers en houden van deze geurige drank. Het genot van cappuccino, espresso, latte of een gewone kop zwarte koffie willen wij niet alleen bewaren voor thuis of in de horeca.

ONTDEKKINGSTOCHT

Dus willen we ook op kantoor plezier beleven aan een met zorg gebrande en gezette koffie, gemaakt van verse bonen. Het was voor ons dan ook een kleine stap om op zoek te gaan naar een smakelijk alternatief. Innovatief als we zijn, besloten we oplossingen te bedenken. In die ontdekkingstocht proefden we verschillende soorten en melanges. We leerden dat het branden van koffiebonen, het soort bonen en de koffiemachine samen bepalen hoe koffie smaakt. Onze eigen mensen testen de machines, de melanges en genieten ervan. Regelmatig bezoeken ondernemers en bedrijven ons proeflokaal om onze crèmige espresso en mooie cappuccino's te beleven.

EIGEN KARAKTER

We leveren drie soorten koffiebonen met ieder een eigen karakter. Zoals ook onze medewerkers een eigen karakter hebben. De volle Superior melange zorgt voor een frisse smaaksensatie. De lichte Leve hint naar melkchocolade, terwijl de pittige Picante je smaakpapillen prikkelt. Ben je benieuwd hoe onze melanges smaken? Kom dan naar ons proeflokaal en onze showroom. Daar geniet je niet alleen van onze

BIJ EXCELLENTE
KOFFIE HOORT EEN
DITO MACHINE

koffie, maar kun je ook al onze koffiemachines bekijken. Café Y Más biedt drie serviceniveaus en levert verschillende merken koffiemachines. Want bij excellente koffie hoort een dito machine en een net zo goede service.

Ga naar cafeymas.nl voor meer informatie of neem contact op met Maarten de Klein 024-20 300 76.



“DE VOS-MODULE IS HET BEGIN VAN MIJN DAG”

Elf jaar geleden kwam Marco Duinhoven van Olieservice Zuid om in het handmatige werk in zijn functie als adviseur. Ondanks dat hij een goed werkend eigen systeem had bedacht om orde te scheppen in de papierchaos, liepen de werkuren op. Tot hij op een dag bij zijn marketingbegeleider aanklopte en zei “Zo gaat het niet langer”. Enter JDS bedrijfsautomatisering bv.

Tijdens zijn functie als adviseur was Marco voornamelijk op pad om zijn klanten te bezoeken en te voorzien van nieuwe producten en/of voorraad aan te vullen. Hoe organiseerde hij zijn bezoeken? Handmatig. “Het was heel goed bedacht hoor”, lacht Duinhoven. “Ik had een grote bak met allemaal kaarten waar mijn klanten op stonden en een heel eigen systeem met kleine notities op elke kaart. Maar ik reed op een gegeven moment zo’n 60.000 km per jaar en mijn gemaakte uren rezen de pan uit, dat was echt gekkenwerk.” Het werd zaak om het roer om te gooien, maar hoe?

DIGITAAL SYSTEEM

Door een kennis bij Vullings Transport BV werd Duinhoven aangeraden om in gesprek te gaan met JDS. “Ik heb mijn vertrouwde bak meegenomen naar mijn gesprek met Julian Hendriks, eigenaar van JDS, en uitgelegd waar ik tegenaan liep”, vertelt hij. Te veel uren kwijt aan administratie en daardoor minder voor klanten, meer kans op fouten en gewoonweg geen efficiëntie. “JDS heeft mijn papieren systeem omgezet naar een digitale: een Verkoop Order Systeem. Nu noemen we het gewoon de VOS-module”. De module zorgt er voor dat alle data digitaal toegankelijk is, aanpassingen real-time worden geüpdatet en inzicht geeft in de werkzaamheden die te doen zijn. “Het systeem is nu gewoon het begin van mijn dag”, concludeert Duinhoven.

GOUDEN EI

Duinhoven is erg tevreden over de dienstverlening van JDS. “JDS heeft altijd snel begrepen hoe of wat. We zaten qua communicatie direct op één lijn en dat is in een samenwerking natuurlijk waar je naar op zoek bent”, geeft Duinhoven aan. Vanaf het eerste gesprek tot livegang zat zo’n drie maanden, maar de ontwikkeling heeft daarna nooit stilgestaan. “We kunnen nog steeds terecht bij JDS wanneer we nieuwe ideeën hebben, ze staan altijd open voor doorontwikkeling. Daar hebben we een heuse ICT-commissie voor opgesteld, zodat we de feedback kunnen prioriteren en structureren. Echt de gouden ei-ideeën eruit halen

als het ware. Dankzij het persoonlijke contact en de redelijk korte doorlooptijd, verlopen nieuwe ontwikkelingen altijd soepel. Wat ons betreft gaat dat perfect.”

RESULTAAT

Op de vraag wat de VOS-module voor resultaat heeft gebracht, kan Duinhoven kort en bondig antwoord geven: “Rust, tijdsparing, efficiëntie en inzicht in de financiële ontwikkeling per klant en tevens van mijn bedrijf. Alle informatie die nodig is, is te vinden in het systeem. Als je het er op de juiste manier uit krijgt, gaat er een wereld voor je open in je dagelijkse werkzaamheden. Ook mijn medewerkers werken mobiel op hun iPad met hetzelfde systeem, ideaal. De weekplanning staat maandagmorgen al klaar door het VOS-systeem. Het heeft zijn investering ruimschoots terugverdiend. Wij zouden niet meer zonder willen.”

www.jds.nl





MAASHOF INTRODUCTIE-AANBOD

GRATIS ACTIVE BREAK OP DE E-CHOPPER OF E-KICKBIKE TIJDENS UW VERGADERING!

Maashof, de inspirerende nummer 1 vergader- en overnachtingslocatie in Venlo, heeft iets nieuws. De fonkelnieuwe elektrisch aangedreven Choppers en Kickbikes zorgen voor een relaxte en verrassende onderbreking van uw vergadering.



PROFITEREN VAN DIT INTRODUCTIE-AANBOD?

Profiteer nu van een introductie-aanbod waarbij u eenmalig gratis gebruik maakt van deze actieve break (t.w.v. € 29,50 p.p.) bij reservering van één van de vergaderruimtes van Maashof. Neem voor vrijblijvende info gerust contact op via 077-3969309 of info@maashof.com

VERGADEREN EN TRAINEN

In de bijzonder rustgevendende omgeving van het hotelcomplex voelt iedere gast zich meteen op zijn gemak. De locatie met uitzicht over het water - Maashof beschikt over een viertal vijvers - werkt uitermate inspirerend en biedt tal van mogelijkheden tot vergaderen en het trainen van personeel. Naast 'standaard' vergaderzalen tot 50 personen beschikt Maashof over enkele bijzondere ruimtes. De vergaderruimtes zijn voorzien van de nieuwste audiovisuele apparatuur zoals breedbeeld full HD beamers en screens of grootbeeld presentatieschermen en wireless streaming systemen. Daarnaast is er in het gehele hotel geïnvesteerd in een snelle WiFi-verbinding.

'T VIEVERHOES

'T Vieverhoës' aan het water is hiervan misschien wel het meest treffende voorbeeld. Deze verga-

der- en trainingszaal wordt gekenmerkt door een houten constructie en grote terrasvlonder boven het water. Een prachtig uitzicht is gegarandeerd.

BOARDROOMS

De bijzondere locatie van Maashof - midden in de natuur - wordt ook in de boardrooms benadrukt. De aangrenzende serres kunnen desgewenst bij de ruimtes betrokken worden waardoor buiten bij binnen wordt geïntegreerd en er een zeer ruimtelijk effect ontstaat. Alle boardrooms bieden plaats aan maximaal zestien personen.

NIEUWE ACTIEVE BREAK; E-CHOPPER OF E-KICKBIKE RIJDEN

Wanneer u met deze fonkelnieuwe elektrische voertuigen de bocht om komt zijn, alle ogen meteen op u gericht. De opvallende verschijning van beide voertuigen trekt meteen de aandacht van overige weggebruikers. Een ritje op deze verrassende voertuigen is niet alleen ontspannen en innovatief maar bovendien gezellig! Dankzij de elektrische aandrijving maakt u makkelijk een praatje met collega's. Het meegeleverde GPS-systeem brengt u altijd op tijd weer terug bij Maashof!

OVERNACHTEN EN DINEREN

Maashof is meer dan vergaderen en trainen. Overnachten behoort natuurlijk ook tot de mogelijkheden en hierin wordt iedere zakelijke gast zo goed mogelijk gefaciliteerd. Het hotel beschikt over kamers en suites van verschillende luxe niveaus. Wie na aankomst nog even wil doorwerken, kan gebruikmaken van de ruime bureaus op de hotelkamers en het gratis WiFi-netwerk. Ook afschakelen met een goed verzorgd diner in het restaurant behoort tot de mogelijkheden.

Kortom, Maashof is dé partner op het gebied van vergaderen, trainen en overnachten in de regio Venlo!

www.maashof.com





SPECIALISTISCHE REINIGING AMC GROEP GROEIT HARD

Xander Hinten is er heel duidelijk over: “Wij willen bij AMC de beste zijn, in schoonmaak, in bedrijfscatering en natuurlijk in specialistische reiniging, daar ben ik als projectleider verantwoordelijk voor. Op dit moment gaat het om een team van zo’n 25 medewerkers, maar ik verwacht de komende jaren een verdubbeling. Daar werken we hard aan, maar vooral ook in een goede sfeer en met veel plezier. Dat is in mijn beleving essentieel.”

Xander Hinten (41 jaar) rolde als vanzelf het vak in. “Mijn oom en tante hebben een eigen schoonmaakbedrijf in Nijmegen. Daar ging ik helpen, in de vakanties, voor en na school, eerst het gewone schoonmaakwerk en later ook specialistische reiniging. Met glazenwassers mee, op de grote ladders en dan maar bewijzen dat je het werk ook aankon. Die periode heeft grote invloed op mij gehad. Ik wilde de dingen altijd goed doen, ik ben best een strebertje. Toen ik me had opgewerkt tot voorman zat ik aan het eind van de mogelijkheden. Het bedrijf

was relatief klein, er was voor mij geen ruimte voor verdere groei. Toen ben ik met directeur Haico Klerks van AMC Groep in Wijchen gaan praten en kon ik aan de slag als meewerkend voorman in specialistische reiniging. Dat was elf jaar geleden.”

NEUSJE VAN DE ZALM

Volgens Hinten is de ervaring die hij in zijn jonge jaren opdeed heel belangrijk. “Ik weet wat er op de werkvloer gebeurt, waar medewerkers tegenaan lopen. Is de werkplek goed bereikbaar, werken we op hoogte, zijn er voldoende stroom- en waterpunten. Daar kan ik in calculaties en offertes rekening mee houden.” Volgens Hinten is specialistische reiniging het neusje van de zalm in de schoonmaakbranche. “Wij onderhouden verschillende vloeren van linoleum, natuursteen tot tapijt), maken gevels schoon, wassen ramen, verwijderen graffiti, verlenen als industriële reinigers diensten aan de foodindustrie, maken medische ruimtes of cleanrooms schoon, kortom er is geen dag hetzelfde. Als specialistisch reiniger heb je veel kennis nodig, want we werken

“WIJ WILLEN BIJ AMC DE BESTE ZIJN, IN SCHOONMAAK, IN BEDRIJFSCATERING EN NATUURLIJK IN SPECIALISTISCHE REINIGING”

met zeer verschillende materialen en machines en in allerlei methodieken.” Hinten kreeg de ruimte om de afdeling specialistische reiniging verder te ontwikkelen. Hij groeide door tot projectleider. “Ik stuur nu samen met twee teamleiders en een eigen supportafdeling een team van 25 medewerkers aan. “Natuurlijk de dagelijkse planning, maar ik houd me samen met de teamleiders ook bezig met de opname van nieuwe werken, offertes en nacalculaties en we verdiepen ons voortdurend in nieuwe methodieken in de branche. Toen de overheid het ladderbesluit nam, waardoor de werkhoogte beperkt werd tot vijf meter, stapten we over op uitschuifbare carbonstokken met een reikwijdte van 12 tot soms 15 meter. Als je de hele dag met zo’n ding moet werken ben je ’s avonds echt kapot, er staat de hele dag spanning op je nek en je rug. Dus hebben we nu de I-Suit ingevoerd, dat is een soort harnas waardoor het gemakkelijk wordt de stok te hanteren. En we blijven innoveren. Bijvoorbeeld in hogedrukreiniging met een telescoopsteel en met stoom van 140 graden. Dat werkt uitstekend.”

ICS

In 2016 overleed de oprichter van AMC Groep Jan Kersten en dat was voor het hele bedrijf een enorme slag. “Jan was enorm belangrijk voor het bedrijf. AMC was onder zijn leiding een echt familiebedrijf, er telde meer dan omzet en winst. Jan stond voor zijn mensen. Toen ik hoorde dat ICS Groep uit Eindhoven AMC Groep zou overnemen heb ik wel even getwijfeld of ik daar in mee zou gaan. Een gesprek met de eigenaar bracht duidelijkheid. ICS is weliswaar groter, maar is op dezelfde leest gestoeld. Bovendien zag ik de voordelen en kreeg ik ook daar de ruimte. Ze hadden zelf geen



grote afdeling specialistische reiniging en alle opdrachten werden door onderaannemers uitgevoerd. Dat werk kwam nu naar Wijchen. Onlangs hebben we de specialistische tak van ICS, met name sterk in graffiti, ondergebracht bij AMC. Zo kunnen we veel van elkaar leren. Ook ICS geeft medewerkers de ruimte zich te specialiseren, sterker nog, dat wordt flink aangemoedigd.”

HECHT TEAM

De schoonmaakwereld is een competitieve wereld, waarin prijs een belangrijke rol speelt. “Uiteraard hanteren ook wij marktconforme prijzen, maar wij zoeken onderscheid in kwaliteit. Wij willen de beste zijn, echte specialisten opleiden die garant staan voor tevreden klanten. Daar zit de winst, daar maak je uiteindelijk het verschil. Dat betekent dat je moet investeren in mensen en materialen. Vooral in mensen, zorgen dat ze hun werk goed kunnen uitvoeren, zorgen dat ze goed zijn opgeleid en vooral ook dat de sfeer in de groep goed is. We hebben een hecht team opgebouwd en dat willen we ook zo houden, sterker nog, we willen groeien. Daarom zijn we altijd op zoek naar mensen die zich willen laten opleiden tot specialist. Als we potentie zien in iemand dan nemen we hem of haar aan. Daar spreekt vertrouwen uit en dat vertrouwen wordt door medewerkers in de meeste gevallen gewoon terugbetaald. Mensen houden van continuïteit en ze willen zich in hun werk graag ontwikkelen. En dat kan bij AMC.”

AMBITIEUS

Hinten is nog regelmatig op de werkvloer te vinden. “Gewoon omdat ik het leuk vind, maar ook omdat ik binding wil houden met ons team en natuurlijk om te laten zien dat ik ook vloeren kan schrobben, ramen kan wassen en steigers kan bouwen.” Met de overname van AMC door ICS Groep groeide ook het werkgebied. AMC richtte zich toch met name op de regionale markt in Noord-Limburg en de regio Nijmegen. Nu is de afdeling specialistische reiniging in heel Nederland te vinden, maar met behoud van het regionale karakter. Hinten is ambitieus en ICS is dat ook. “Ik wilde voor mijn veertigste van de werkvloer af. Dat is gelukt. Waar mijn plafond ligt? Dat weet ik niet. Ik word in elk geval zeer goed begeleid, dus zal het allemaal van mijzelf afhangen. Ik zit hier in elk geval goed op mijn plaats.”

www.amcgroep.nl





VENLO-VENRAY NR. 1 CROSSBORDER E-FULFILMENT OP LOGISTIEKE HOTSPOT 2019 VERKIEZING

34 Venlo-Venray is tijdens de summit Logistieke Hotspots die plaatsvond in Weert opnieuw uitgeroepen tot de onbetwiste winnaar op het gebied van crossborder e-fulfillment. Een prijs die nog eens de positie van Venlo-Venray als Europese logistieke hotspot benadrukt en de eerste plaats in internationale rankings voor logistieke hotspots bevestigt. Daarnaast heeft Venlo-Venray haar positie ten opzichte van 2018 verbeterd in de ranking voor de Logistieke Hotspot. Venlo-Venray steeg in deze ranking van plek 3 naar 2. Ook de andere logistieke regio's in Limburg deden het goed. De Provincie zet sterk in op het verbinden van verschillende stakeholders in de logistiek en het stimuleren van de samenwerking. Het programma LimburgLogistiek van LIOF is een van de programma's die zeer succesvol zijn. Logistiek in Limburg is flink gegroeid. Dat brengt uiteraard uitdagingen voor de arbeidsmarkt met zich mee. Maar het goede nieuws is dat er nog altijd potentieel is. In Limburg, maar ook over de grens in België en Duitsland. Wel moeten bedrijven blijven werken aan het behoud van personeel, innovatie en het werven van de juiste gekwalificeerde krachten. Individueel zetten bedrijven hierop in, maar ook juist in samenwerkingsverbanden. De Provincie Limburg scoort ook goed op het gebied van medewerking van overheid en gemeenten. Logistiek is en blijft een belangrijk thema voor de Provincie en gemeenten in Limburg. Er zijn 64.000 mensen die werken in logistieke functies. Een derde sterk punt van Limburg is de infrastructuur. Limburg ligt strategisch ten opzichte van de grote Europese consumentenmarkt maar heeft ook een zeer goede verbinding met belangrijke havens als Rotterdam en Antwerpen. De komende tijd wordt de bestaande infra, waaronder rail en barge terminals, verder uitgebreid. Een uitvloeisel van de doelstelling om de regio aantrekkelijk te houden en capaciteit te houden voor verdere groei van de regio.



VIER BEDRIJVEN UIT NOORD-LIMBURG UITGEROEPEN TOT BEST MANAGED COMPANIES VAN 2019

37 bedrijven zijn uitgeroepen tot een van de Best Managed Companies 2019. Daarbij zitten zeven nieuwkomers en elf bedrijven die al meer dan zeven jaar op rij Best Managed Company zijn, waaronder CM Groep en YoungCapital. Bedrijven blijven het waardevol vinden om hun bedrijfsvoering zorgvuldig onder de loep te laten nemen, zo bleek ook tijdens de elfde editie van Best Managed Companies. De 37 bedrijven die de titel Best Managed Company 2019 een jaar mogen voeren, zijn allemaal financieel gezonde en ambitieuze organisaties. Vier van deze bedrijven komen uit de regio Noord-Limburg: Bruynzeel Storage Group (Qualified), KLG Europe, WP Haton Panningen (beide Gold Members) en Munckhof Groep (Platinum Member).

DEEL UW NIEUWS MET NOORD-LIMBURG 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. Noord-Limburg 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.

LOBBYEN EN KENNIS DELEN

Voorzitter van het LWV Expertisecentrum Infrastructuur en Ruimte is Kees Kuijken, met zijn broer Ad eigenaar van logistiek dienstverlener KLG Europe. “De logistiek is van levensbelang voor Limburg. Dat zie je aan de groei van het aantal internationale warehouses en de vestiging van tientallen logistieke ondernemingen en transportbedrijven. Limburg heeft zich ontwikkeld tot logistieke topsector en als belangrijke platform voor de doorvoer van goederen uit Rotterdam en Antwerpen naar het Europese achterland. Prima natuurlijk, de sector biedt werk aan duizenden mensen en er liggen nog groeikansen genoeg voor het grijpen.”

KNELPUNTEN

Mits de infrastructuur op orde is. “Precies, en dat is die dus niet”, zegt Kees Kuijken in het hoofdkantoor van KLG in Venlo, het zenuwcentrum van de onderneming met 1000 medewerkers, 250 eigen trucks en een omzet die dit jaar de 190 miljoen euro aantikt. “De dagelijkse files op de A2 en de A67 kennen we allemaal. Het wordt de hoogste tijd dat die twee hoofdaders eindelijk van twee naar drie banen verbreed worden. Maar in de andere modaliteiten zijn de knelpunten minstens zo groot. De spoorverbindingen met België en Duitsland zijn verre van optimaal. De containerhavens in Born, Wanssum en Venlo hebben geen goede aansluiting op de spoorlijnen. In Venlo wordt komend jaar gestart met de uitbreiding van de railterminal, maar de aansluiting met het spoor richting Duisburg is onvoldoende. En juist Duisburg is cruciaal voor de verdere distributie naar Duitsland en de rest van Zuid- en Oost-Europa.”

Matige verbindingen remmen verdere groei af. “Ja, en daarbij hinderen ze de vergroening. We willen graag meer duurzaam vervoeren, via spoor en water dus. Minder auto's op de weg, minder uitstoot. Dat lukt zo niet. Natuurlijk, je kunt zeggen dat we minder moeten consumeren, maar zo werkt het niet. De vraag is er, het aanbod ook en dus gaan dagelijks miljoenen producten richting consument. Het is niet anders.”

VERANTWOORDELIJKHEID

Aan de overheid om te investeren in betere infrastructuur. “Ja. Uiteraard hebben we als bedrijfsleven onze rol en verantwoordelijkheid. De transportsector gaat uitdagende jaren tegemoet, zoveel is zeker. Ik denk dat we over tien jaar overwegend rijden in elektrische en zelfrijdende trucks. ICT wordt nog belangrijker.

3D-printing zal ook voor een grote verandering zorgen. Daar zijn we als sector intensief mee bezig. Infra is echter een taak van de overheid.” Het is de belangrijkste opdracht van het Expertisecentrum Infrastructuur & Ruimte: lobbyen voor meer geld. “Klopt. We blijven in kaart brengen waar de knelpunten zitten, wat de verwachtingen zijn en we dragen oplossingen aan. Richting Den Haag en Brussel doen we dat via VNO-NCW. Verder vind ik het belangrijk om de ontwikkelingen in de sector bij een breder publiek onder de aandacht te brengen. We zijn met z'n allen afhankelijk van de transport en logistiek.”

EXPERTISECENTRUM INFRASTRUCTUUR EN RUIMTE

Een goede bereikbaarheid van bedrijventerreinen en regio's is essentieel voor de economische ontwikkeling. Dat geldt eens te meer voor het langgerekte Limburg met zijn wespentaille richting zuiden en de internationale ligging tussen België en Duitsland. Reden voor de LWV om een Expertisecentrum Infrastructuur & Ruimte in te richten met als voornaamste doel de key-spelers met elkaar te verbinden en samen op te trekken om zo optimale resultaten te bereiken voor de infrastructurele en ruimtelijke ontwikkeling van Limburg. Contactpersoon binnen de LWV is Egon Mooren, mooren@lww.nl

35





Aanbevolen Locaties



1

Wereldpaviljoen Steyl

St. Michaëlstraat 6a
5935 BL Steyl
T 077 - 37 45 973
E info@wereldpaviljoen.com
I www.wereldpaviljoen.com

2

Hostellerie de Neerhof

Kasteelhof 1
5995 BX Kessel
T 077-4628462
E deneerhof@gmail.com
I www.deneerhof.nl



3

Kasteel De Keверberg

Kasteelhof 4
5995 BX Kessel
T 06 - 4577 0560
E info@kasteeldekeverberg.nl
I www.kasteeldekeverberg.nl

4

Maashof

Maashoflaan 1
5927 PV Boekend - Venlo
T 077 - 39 69 309
E info@maashof.com
I www.maashof.com



5

Landgoed De Barendonk

Milseweg 13
5437 NB Beers
T 0485-316 436
E receptie@barendonk.nl
I www.barendonk.nl

De nieuwe T-Cross. I am more than one thing.



Een auto net zo veelzijdig als jouw leven.

Uniek, niet in een hokje te plaatsen en kleurrijk als geen ander. Word verliefd op de auto die, als iedereen rechtdoor gaat, samen met jou rechts afslaat. De nieuwe Volkswagen T-Cross is nu bestelbaar vanaf € 22.620.

Voor meer informatie ben je van harte welkom bij ons in de showroom in Venlo!

AutoArena

In goede handen.

Venlo, Celsiusweg 5. Telefoon 077 - 320 30 40

www.autoarena.nl

Volkswagen Service in:

Venray, Keizersveld 85. Telefoon 0478 - 55 13 00

Panningen, J.F. Kennedylaan 20. Telefoon 077 - 306 06 66



Volkswagen



NOORD-LIMBURG BUSINESS

ZAKENAUTOTESTDAG



DAG VAN UITERSTEN

Met alle alternatieve brandstoffen en bijbehorende aandrijftechniek ontwikkelt de autobranche zich in hoog tempo. Dat werpt een heel nieuw licht op de keuzeopties voor wie een nieuw model mag uitzoeken. De deelnemers aan de Zakenautotestdag van Noord-Limburg Business op woensdag 17 april kregen een testpool van uitersten voorgeschoteld.





DEELNEMERS

Sjoerd Lommen, Adecco Group Nederland
 Corry Bos, PuntComma
 Anouk Hendrixx-Afonso, MaatwerkHRM
 Joris van den Beuken, Personato
 Maikel Dorssers, Eshgro
 Theo van Boekhold, NetAnts
 Ronny Verhaegh, ENJOB Personeelsdiensten
 Josh Titulaer, TIP Trailer Services
 Irene Poos, Amway Supply Chain Services
 Frank Timmers, Amway Supply Chain Services
 Sjoerd Oversier, DTP Brandbeveiliging
 Twan Vullings, DTP Brandbeveiliging
 Herman Poell, Bi-j Siem
 Maurice Godding, Fleximo
 Stan-Mark Berden, Cabooter People
 Hans Steiner, Euro Tec

DEALERS

Auto Arena Venlo, Albert Rodenburg
 Auto Arena Venlo, Dennis Aerts
 Auto Arena Venlo, Rick Derks

Auto Arena Venlo, Roland Willemsen
 Oostendorp Auto Venray, Daan Bruijsten
 Smeets Mercedes-Benz Venlo, Stijn Houwers
 Smeets Mercedes-Benz Venlo, Jeroen Janssen
 Tesla Motors Netherlands
 (Amsterdam), Harm van Oirschot

LOCATIES

Sandton Château De Raay, Baarlo
 Van der Valk Hotel Venlo
 Restaurant Bi-j Siem, Nederweert
 Parkhotel Horst

TESTAUTO'S

Audi e-tron
 Mercedes-AMG GT 43 4-Door Coupé
 Mercedes-Benz B 180
 SEAT Tarraco
 ŠKODA Octavia Combi
 Tesla Model 3
 Toyota Corolla Touring Sports
 Volkswagen T-Roc

e-tron



ELECTRIC HAS GONE AUDI.

Hij is er. De eerste volledig elektrische Audi. En daarmee breekt voor Audi een nieuw tijdperk aan; dat van elektrisch rijden. Dankzij vooruitstrevende technologie is de Audi e-tron bij een snellaadpunt razendsnel weer opgeladen. Standaard wordt hij geleverd met Audi e-care. Een uitgebreid servicepakket bestaande uit onder meer 6 jaar gratis onderhoudsinspecties en APK, 8 jaar fabrieksgarantie op de accu, 2 jaar fabrieksgarantie en mobiliteitsgarantie. U rijdt al een Audi e-tron vanaf € 84.100*.

Ontdek de Audi e-tron in onze showroom. U bent van harte welkom.

AutoArena

Celsiusweg 5, 5928 PR Venlo

Telefoon: 077 - 320 30 60

www.autoarena.nl

*De vermelde consumentenadviesprijs is incl. btw, rijklaarmaakkosten, recyclingbijdrage en leges. Zie voor verkoopinformatie audi.nl



ŠKODA OCTAVIA COMBI

DEALER: AUTOARENA VENRAY **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ROLAND WILLEMSSEN

SJOERD OVERSIER:

“Het rijgedrag van de ŠKODA Octavia vind ik echt een verrassing, zo goed. Verder is de afwerking tot in de puntjes verzorgd en de uitvoering zodanig, dat je lekker kunt genieten, terwijl er een keurige prijs tegenover staat. Als ik hem zou aanschaffen, dan met name vanwege de ruimte aan boord.”

HERMAN POELL

“De Octavia maakt zijn dynamische uitstraling waar via zijn verrassend sportieve weggedrag en zijn acceleratiepotentieel, ondanks slechts

115 pk. Verder vind ik de afwerking zeer goed. De weliswaar nogal zachte stoelen bieden een prettige zijsteun.”

“ECHT EEN VERRASSING”

HANS STEINER:

“Weliswaar een ietwat verouderd model, maar nog altijd representatief om te zien en netjes afgewerkt. De makkelijk instelbare sportstoelen

zitten prima, al vind ik het oppervlak een beetje te soft. Beslist een compliment verdient de motor, die met 115 pk indrukwekkend presteert.”

SJOERD LOMMEN:

“Qua prijs-kwaliteitverhouding zit de ŠKODA Octavia Combi bijzonder goed. Je krijgt voor een redelijk bedrag echt een uitstekend product met een volledige uitrusting. Hij komt naar voren als een goed zittende, perfect rijdende familieauto met een sportieve en representatieve uitstraling.”

43



SPECIFICATIES

Merk: ŠKODA
Model: Octavia Combi
Uitvoering: 1.6 TDI 115 pk Greentech
DSG Sport Business
Transmissie: DSG Automaat
Brandstof: diesel
Motor: 1.598 cm³
Vermogen: 115 pk

Verbruik: 3,7 l/100 km
Acceleratie 0-100 km/h: 10,3 s
Topsnelheid: 200 km/h
Uitrusting: 18-inch wielen, panoramisch glazen schuif-kanteldak, thuiskomer, trekhaakvoorbereiding, ledkoplampen met sproeiers, stoelverwarming, DAB+, verlichting

voetenruimte vóór, digitaal instrumentarium
Verkoopprijs: € 37.214,-
Vanafprijs: € 26.290,-
Vanaf leaseprijs: € 487,-
 (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.autoarena.nl



VOLKSWAGEN T-ROC

DEALER: AUTOARENA VENLO **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** DENNIS AERTS

44

MAIKEL DORSSERS:

“Ronduit een prima auto met net even een andere uitstraling dan een Golf, dus ga ik een afspraak bij AutoArena maken voor een vervolg. In de uitvoering van het demonstratiemodel vind ik hem aan de binnenzijde te druk, maar aan de buitenzijde goed in balans. De stoelen zitten uitstekend.”

ANOUK HENDRIKX-AFONSO:

“Ik heb de T-Roc leren kennen als een comfortabele auto met een aangename zit. De kleurstelling vind ik leuk en aansprekend, maar

de plastic uitstraling van het interieur valt me wat tegen. Mooi dat je de weergave van de goed werkende navigatie op twee plaatsen ziet.”

HANS STEINER:

“Waarschijnlijk een voltreffer voor Volkswagen, deze strakke en representatieve auto, in dit geval in een frisse kleur. Hij straalt kwaliteit uit, zoals je dat natuurlijk van dit merk mag ver-

“IK GA EEN AFSpraak MAKEN”

wachten, biedt een goed zitcomfort op prima in te stellen stoelen en blijkt goedkoper dan ik van tevoren dacht.”

JOSH TITULAER:

“Wat gaaf zeg, zo’n digitaal dashboard. De voorzieningen op het gebied van audio en navigatie bevinden zich op een niveau zoals velen dat gewend zullen zijn van Volkswagen, net als de algehele degelijkheid. Voor mezelf vind ik de T-Roc iets te klein, maar met zijn prijsstelling zit hij erg goed.”



SPECIFICATIES

Merk: Volkswagen
Model: T-Roc
Uitvoering: 1.0 TSI 115 pk Style
Transmissie: handgeschakelde 6-bak
Brandstof: benzine
Motor: 999 cm³
Vermogen: 115 pk
Verbruik: 5,2l/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 10,1 s
Topsnelheid: 187 km/h
Uitrusting: metallic lak met zwart dak, 18-inch Grange Hill-wielen, achteruitrijcamera, ledkoplampen, Stoelpakket, Executive-pakket, Style+-pakket, chromen dakreling, 65% getint glas, Spiegelpakket, klimaatregeling, digitaal

instrumentarium, digitaal instrumentarium
Verkoopprijs: € 35.218,-
Vanafprijs: € 26.985,-
Vanaf leaseprijs: € 396,- (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.autoarena.nl



AUDI E-TRON

DEALER: AUTOARENA VENLO **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** RICK DERKS

THEO VAN BOEKHOLD:

“De stille versnelling is indrukwekkend. Als Audi de actieradius weet te vergroten, kan de e-tron een geduchte concurrent voor de gevestigde orde vormen. Voor mij geldt hij als een zeer representatieve auto met veel luxe, die bovendien aangenaam rijdt en veel zitcomfort biedt.”

STAN-MARK BERDEN:

“Een topauto voor een echte liefhebber, die zich bereid toont een behoorlijk bedrag op tafel te leggen voor 100% elektrisch rijden met veel

luxe. Kwaliteit, afwerking, comfort alles klopt en de e-tron is van alle gemakken voorzien. Extra opties maakt de E-Tron duurder.”

CORRY BOS:

“Voor mezelf vind ik hem te groot, maar met zijn soepele rijgedrag voelt deze geruisloze auto heerlijk aan. Verder biedt de e-tron een fijne instap en dan kom je terecht op een ware fauteuil. Ik moet wel even vertrouwd raken met de camera's in plaats van spiegels; vooral links mis ik de diepte.”

IRENE POOS:

“Modern, geruisloos, degelijk en representatief, deze elektrisch aangedreven Audi e-tron. De digitale spiegels vind ik echter heel erg wennen en in mijn beleving dragen ze niet bij aan de veiligheid. Qua zitcomfort en voorzieningen als audio en navigatie een prima auto, maar de prijs is aan de hoge kant.”

“DE STILLE VERSNELLING IS INDRUKWEKKEND”

45



SPECIFICATIES

Merk: Audi
Model: E-tron
Uitvoering: 55 quattro Advanced
Transmissie: CVT
Brandstof: stroom
Motor: elektro
Vermogen: 408 pk
Verbruik: 22,6 kWh/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 6,6/5,7 s
Topsnelheid: 200 km/h (begrensd)
Uitrusting: vierzone-klimaatregeling, panoramadak, comfortsleutel, digitaal instrumentarium, B&O Premium Sound System, virtuele spiegels, 360-graden camera

Verkoopprijs: € 115.606,-
Vanafprijs: € 84.100,-
Vanaf leaseprijs: € 1024,82 per maand ex BTW. (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.autoarena.nl



SEAT TARRACO

DEALER: AUTOARENA VENLO **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ALBERT RODENBURG

46

SJOERD OVERSIER:

“Over de SEAT Tarraco ben ik erg te spreken, zeker in deze uitvoering in combinatie met zijn mogelijkheden. Naar mijn mening een betaalbaar model, dat waar voor zijn geld biedt. De auto rijdt top en kenmerkt zich door veel comfort, ruimte voor- en achterin en veilige hulpmiddelen.”

HERMAN POELL:

“Werkelijk een prima SUV in een groot formaat, die voor een zeer ruimtelijke beleving zorgt en bijzonder comfortabel rijdt, wat hem heel

geschikt voor lange afstanden maakt. Daarnaast blijkt hij gemakkelijk te bedienen en van alle mogelijke opties voorzien. Zowel zakelijk als privé interessant.”

“HEEL GESCHIKT VOOR LANGE AFSTANDEN”

SJOERD LOMMEN:

“De ruimte in deze SEAT valt echt op, bovendien blijkt ondanks zijn grootte een mooie en dynamische rijervaring mogelijk, met een

instelbaar sportprogramma als extra pluspunt. Het navigatiesysteem zou duidelijker kunnen, de achteruitrijcamera vind ik handig en hij geeft een scherp beeld.”

JOSH TITULAER:

“Een dikke 9 voor deze SEAT Tarraco. Nu nog mijn leasebudget zien op te schroeven... Ik ben erg gecharmeerd van de mooie vormgeving, de superieure afwerking, de hoge instap, het overzicht, de prettig zittende stoelen en luxe uitvoering. Daar staat een heel redelijk prijskaartje tegenover.”



SPECIFICATIES

Merk: SEAT
Model: Tarraco
Uitvoering: 2.0 TSI 190 pk DSG 4Drive Xcellence
Transmissie: 7-trapsautomaat
Brandstof: benzine
Motor: 1.984 cm³
Vermogen: 190 pk

Verbruik: 7,3 l/100 km
Acceleratie 0-100 km/h: 8,0 s
Topsnelheid: 211 km/h
Uitrusting: metallic lak, draadloze telefoonoplader, 360-gradencamera, Drive pack, Technology pack DSG, reservewiel, Beats-audio met DAB+, panoramisch zonnedak, 20-inch

Machined-wielen, Upgrade winter, 7 zitplaatsen, Navi plus, alarm
Verkoopprijs: € 59.910,-
Vanafprijs: € 37.950,-
Vanaf leaseprijs: € 544,- (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.autoarena.nl



TOYOTA COROLLA TOURING SPORTS

DEALER: OOSTENDORP AUTO VENRAY **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** DAAN BRUIJSTEN

MAURICE GODDING:

“Een topproduct, dat mij erg verrast heeft. De Corolla oogt mooi en representatief, blijkt een absolute rijdersauto en biedt een perfecte afwerking, een superieur zitcomfort en veel veiligheid. De prijs is aan de stevige kant, maar je krijgt wel een hybride met standaard een automaat.”

JOSH TITULAER:

“De Toyota Corolla laat qua rijden een goede indruk achter en beschikt over een mooi uitgevoerd dashboard en stoelen, al hebben die wel

wat te korte zittingen voor mijn lange benen. Met 1,97 meter valt het dak ook wat te laag uit. Ontzettend handig vind ik het head-up display in de voorruit.”

HERMAN POELL:

“Voor de leasemarkt een zeer interessante auto, gezien zijn zeer gunstige prijs-kwaliteitverhouding. Wel jammer dat Toyota terugkeert bij een wat stoffige modelnaam uit het verleden, maar ach. Het multimediasysteem biedt, typisch Japans, net iets meer dan bij de Europese merken.”

RONNY VERHAEGH:

“De Toyota Corolla kent een sportieve en zakelijk representatieve uitstraling. Hij scoort zeer goed op het vlak van comfort en kwaliteitsbeleving, al mocht het navigatiesysteem van mij iets netter uitgevoerd worden. De proefrit duurde kort om te kunnen zeggen hoeveel waar je voor het geld krijgt.”

**“VOOR LEASEMARKT
ZEER INTERESSANT”**

47



SPECIFICATIES

Merk: Toyota
Model: Corolla Touring Sports
Uitvoering: 2.0 Hybrid Premium
Transmissie: CVT
Brandstof: benzine + stroom
Motor: 1.987 cm³ + elektro
Vermogen: 180 pk
Verbruik: 3,9 l/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 8,2 s
Topsnelheid: 180 km/h (begrensd)
Uitrusting: JBL Sound System, panoramisch schuif-kanteldak, elektrisch bedienbare achterklep, lederen sportstoelen, matrix-ledkoplampen, 18-inch wielen, adaptieve cruise control met stuurcorrectie, head-up

display, stoel-, stuur en achterbankverwarming
Verkoopprijs: € 42.690,-
Vanafprijs: € 27.395,- (Hybrid)
Leaseprijs: € 630,- (full operational, 20.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.toyota-venray.nl

NEW COROLLA HIGH POWER HYBRID



TOYOTA

ALWAYS A
BETTER WAY



VANAF
€ 23.995,-

GA DE UITDAGING AAN MET DE POWER CHALLENGE!

De nieuwste Corolla is zonder twijfel de mooiste en beste Corolla ooit. Met de sportieve en dynamische rijeigenschappen is het een icoon die past bij deze moderne tijd en uitblinkt door het stijlvolle design. Toyota Safety Sense behoort tot de standaarduitrusting; dit is next level veiligheid die het rijden prettiger én vooral veiliger maakt. Met de nieuwe 2.0 liter High Power Hybrid motor rijdt u tot 50% van de tijd elektrisch zonder stekker*. **Meld u vandaag nog aan voor de Power Challenge op toyota.nl/power-challenge en maak kans op een jaar lang gratis Corolla rijden!**

Gecombineerd brandstofverbruik varieert van 3,3l/100 km (30,3 km/l) – 5,9l/100 km (16,9 km/l). CO2 76-134 gr/km.

* Het daadwerkelijke te halen percentage is afhankelijk van de gebruiksomstandigheden, voertuigconfiguratie, acculeeftijd en -conditie, rijstijl en de gebruiks-, omgevings- en klimaatomstandigheden. Prijs inclusief BPM, BTW en kosten rijklaar maken. Prijswijzigingen en typefouten voorbehouden. Vraag uw Toyota-dealer naar de voorwaarden. Afgebeeld Corolla Hatchback Executive t.w.v. € 36.490,-.

Oostendorp Auto

Venray, Keizersveld 69, 0478-514141
oostendorp-venray.toyota-dealers.nl

We ♥ PrintMedia



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

Bouwmeesterweg 52 | 3123 AA Schiedam T 010 247 6666 W www.balmedia.com E info@balmedia.com

 **BalMedia**



TESLA MODEL 3

TWAN VULLINGS:

“Ik ben werkelijk op een zeer positieve wijze verrast door de Tesla Model 3. Afwerking, comfort, zitkwaliteit van de stoelen, rijeigenschappen... wow! Verder beschikt hij over een duidelijk en overzichtelijk infotainmentsysteem en goede visuele hulpmiddelen. Prima prijs-kwaliteitverhouding, ook.”

HANS STEINER:

“Futuristisch, indrukwekkend snel en toch comfortabel; kortom, een bijzondere auto. Bepaalt elektrisch rijden echter de toekomst? Is dit het

goede moment om ervoor te kiezen? Vormt de actieradius geen probleem? Hoe zit het met de kwaliteit op termijn? Ik zit dus nog wel met wat vragen.”

SJOERD LOMMEN:

“Als eerste reactie riep ik ‘sick’ In de chill-modus rijdt de Tesla al heerlijk, maar het optrekken in de sportstand gaat echt onvoorstelbaar hard; dan moet je beslist twee handen aan het stuur houden. Verantwoord rijden met power, dus. Ronduit een superervaring tegen een redelijke prijs.”

RONNY VERHAEGH:

“Vrijwel alles gaat vanzelf in de Tesla Model 3. Ik vind het een fantastische auto met heel veel comfort en luxe aan boord. In deze prijsklasse bestaan best veel keuzemogelijkheden, maar dit is echt een heel gave optie, zeker als je bedenkt dat hij in een interessante bijtellingscategorie valt.”

“POSITIEF VERRAST. WOW!”

SPECIFICATIES

Merk: Tesla

Model: Model 3

Uitvoering: Performance AWD

Transmissie: Direct Drive

Brandstof: Elektrisch

Motor: elektro

Vermogen: 462 pk

Verbruik: 18,0 kWh/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 3,4 s

Topsnelheid: 261 km/h

Verkoopprijs: € 76.118,-

Vanafprijs: € 47.800,-

Leaseprijs: € 719,- (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)

Informatie: www.tesla.com



De C-Klasse Business Solution

Uit voorraad leverbaar, vanaf € 39.745

Rij zakelijk zeer voordelig weg in een rijk uitgeruste Mercedes-Benz Business Solution. Deze sluit naadloos aan op uw zakelijke wensen, met een netto bijtelling vanaf € 278 per maand.

Ontdek alle mogelijkheden en uw voordeel op:

www.smeets.ag

SMEETS
AUTOGROEP



Venlo
De Sondert 2
Personenwagens



Ittervoort
Australiëstraat 4
Personen-, bestel-
en vrachtwagens



Heerlen
Handelsstraat 2
Personen-, bestel-
en vrachtwagens



Maastricht
Akersteenweg 10
Personen- en
bestelwagens



Schadeherstel, Heerlen
Handelsstraat 4
Personen- en
bestelwagens



MERCEDES-AMG GT 43 4-DOOR COUPÉ

DEALER: SMEETS MERCEDES-BENZ VENLO **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** JEROEN JANSSEN

TWAN VULLINGS:

“Als ik de Mercedes-AMG zou aanschaffen, betekent het dat ik een gouden bedrijf heb opgezet. Hij verdient simpelweg een 10+, ook al kost hij 173 mille. Dat is hij namelijk wel waard, met zijn uitmuntende comfort, directe en fijne rijgedrag, vele extra's en het veilige gevoel dat hij biedt.”

HERMAN POELL:

“Wat een geweldige ervaring, rijden in deze AMG GT, met alle denkbare voorzieningen aan boord. Mijn zonen zijn jaloers op me. In alle

eerlijkheid zal ik hem nooit kunnen aanschaffen en ik vind het ook lastig om de prijs-kwaliteitverhouding te beoordelen, want ik heb geen referentiekader.”

“MIJN ZONEN ZIJN JALOERS”

IRENE POOS:

“Als zakenauto vind ik hem niet zo representatief, maar wel leuk om er eens in te mogen

sturen. Hij gedraagt zich sportief en maakt verschillend rijstijlen mogelijk. Daarnaast voelt hij heel degelijk aan en beschikt hij over een groot dashboard met een duidelijke weergave en veel instelopties.”

STAN-MARK BERDEN:

“Een aanrader voor liefhebbers met een dikke beurs, deze meer dan mooie en superluxe auto met een perfecte combinatie van comfort en sportiviteit. De audio, navigatie en andere media? Buitengewoon goed, niets meer aan doen. Ik vind deze AMG GT in één woord fantastisch.”

51



SPECIFICATIES

Merk: Mercedes-AMG
Model: GT
Uitvoering: GT 43 4-Door Coupé
Transmissie: 9-trapsautomaat
Brandstof: benzine
Motor: 2.999 cm³
Vermogen: 367 pk
Verbruik: 9,1 l/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 4,9 s
Topsnelheid: 270 km/h
Uitrusting: Dynamic Plus, Memory-pakket, 360-gradencamera, Distronic, AMG Track Pace, panoramadak, trekhaak, voetgangerprotectiesysteem, actieve rijbaanwisselassistent, motorrestwarmte-installatie, verwarmbare

achterbank, keyless go, stuurassistent, AMG Night-pakket exterieur
Verkoopprijs: € 173.281,-
Vanafprijs: € 117.335,-
Leaseprijs: Op aanvraag
Informatie: www.smeets.ag



MERCEDES-BENZ B-KLASSE

DEALER: SMEETS MERCEDES-BENZ VENLO **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** STIJN HOUWERS

THEO VAN BOEKHOLD:

“Met deze mooie Mercedes-Benz kun je reizen in luxe en comfort, met verrassend veel ruimte om je heen. Zonder meer een nette auto met een fraaie afwerking en een futuristisch display, waarbij vrijwel alles te customizen valt.”

FRANK TIMMERS:

“De Mercedes-Benz B-Klasse kenmerkt zich door prettige stoelen, een goede uitrusting en een mooie afwerking, maar daarbij zie je wel twee stijlen: enerzijds het strakke moderne

display, anderzijds traditionele ronde vormen. Met een sterkere motor zal het beslist een fijne auto zijn.”

“VRIJWEL ALLES TE CUSTOMIZEN”

CORRY BOS:

“Als zakenauto iets te gortig, voor privé een goede keuze, al zou ik liever een model met een nog hogere instap kiezen. De B blijkt

eenvoudig te bedienen en biedt als leuke extra spraaksturing. Wel moest ik even zoeken naar de verstelling van de verder perfecte stoel met zijn zitvlakverlenging.”

MAURICE GODDING:

“Een zeer fijne gezinsauto die erg goed rijdt, deze B-Klasse. Ook de goede, hoge zit, de nette afwerking, de complete uitrusting en de uitstekende wijze waarop het multimediastelsel functioneert spreken me aan. Ik vind hem behoorlijk prijzig, maar ja, het is wel een Mercedes-Benz.”



SPECIFICATIES

Merk: Mercedes-Benz
Model: B-Klasse
Uitvoering: B 180
Transmissie: 7-trapsautomaat
Brandstof: benzine
Motor: 1.332 cm³
Vermogen: 136 pk

Verbruik: 5,4 l/100 km
Acceleratie 0-100 km/h: 9,0 s
Topsnelheid: 212 km/h
Uitrusting: AMG-Line, 18-inch AMG-wielen, MBUX, spiegelpakket, augmented reality, navigatie, camera, Night-pakket, Avantgarde-onderstel

Verkoopprijs: € 41.556,-
Vanafprijs: € 34.700,-
Vanaf leaseprijs: € 479,-
 (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.smeets.ag

DE MULTIDISCIPLINAIRE AANPAK VAN TOTAAL COACHING

ISSUES STAAN NIET OP ZICHZELF

Onderling gemor bij het personeel, een hoog ziekteverzuim, verborgen agenda's, een omzet die achterblijft bij de verwachtingen; kwesties genoeg die bedrijven aan ons voorleggen", zegt Constant Lamp van Totaal Coaching. "Ze hebben allemaal behoefte aan een oplossing, maar die vul je niet in met enkelvoudige hulp. Coaches genoeg in Nederland, ieder met een eigen specialisme, rondom een probleem spelen achterliggende factoren en die verschillen per onderneming. Het MKB is zo pluriform, dat vraagt om een multidisciplinaire benadering. Daar lag voor ons de aanleiding om medio 2018 te starten met Totaal Coaching, een netwerk van specialisten die er met elkaar voor kunnen zorgen dat de bevoegenheid in de organisatie terugkeert en dat alles weer loopt als een trein. One stop shopping, zeg maar, waarmee we effectief aan de slag gaan met problemen die gecompliceerd en misschien wel schimmig lijken."

OREN OPENZETTEN

Dit maakt Peter Zaal wat tastbaarder. "Een communicatietraining is zinvol, maar werkt alleen als de cursisten hun oren ook echt openzetten. Dat doen ze niet als ze worstelen met privéproblemen. Dan horen ze het verhaal aan, pikken het nauwelijks op en gaan vervolgens weer over tot de orde van de dag, zonder dat er verandering optreedt in de organisatie. Wij zeggen: 'Geef die mensen eerst eens aandacht en werk met hen aan het oplossen van wat er privé scheef zit.' Misschien heersen er spanningen tussen collega's, wellicht zit iemand financieel klem, iets dat mensen meestal lastig vinden om bespreekbaar te maken. Het begint met vertrouwen kweken, luisteren en de juiste vragen stellen. Dat stukje erkenning doet iets positiefs en vergroot de bereidheid om actief deel te nemen aan de training. We hoeven er geen doekjes om te winden dat de ondernemer één primair doel heeft: geld verdienen. Zijn tools zijn echter de mensen, dus draait alles om wederzijdse betrokkenheid, die in het Nederlandse bedrijfsleven vaak heel calvinistisch beoordeeld wordt: een 7. Je kent de medewerkers maar ten dele en niet iedereen doet zijn werk met evenveel bezieling."

GLIJDENDE SCHAAL

Bertina Heerschop vult aan: "Op de vraag 'hoe gaat het?' antwoordt menig ondernemer: 'Best goed, maar het kan altijd beter.' Dan bevindt hij zich al op een glijdende schaal, want hij zegt dus niet: 'We werken eraan.' Kijk maar eens naar de reactie op medewerkers met een burn-out. 'Die heb je overal', hoor je dan zeggen, maar de impact ervan op de organisatie mag je niet onderschatten. Zeker binnen het MKB valt een belangrijke steunpilaar weg en dat brengt met zich mee dat collega's het werk moeten overnemen, terwijl zij vaak al op de top

"EEN COMMUNICATIE TRAINING IS ZINVOL, MAAR WERKT ALLEEN ALS DE CURSISTEN HUN OREN OOK ECHT OPENZETTEN"

van hun kunnen lopen, met het risico dat ze óók te zwaar belast worden. Dan praten we nog niet eens over het financiële aspect, over het kostenplaatje van vervanging, loondoorbetaling, arbo etcetera. Overigens denkt iedereen het begrip burn-out wel te kennen, maar weten slechts weinigen wat het echt inhoudt: dat je hoofd heel graag wil, maar je lijf het opgeeft. Je kunt je er eigenlijk pas iets bij voorstellen wanneer je het zelf ervaren hebt."





GÉÉN PERSOONLIJKHEIDSTOORNIS

Na gemiddeld zes maanden steken volgens Zaal factoren de kop op die het probleem nog lastiger maken. “Dan wil je hoofd niet meer en heeft het bedrijf de functie al op een andere manier ingevuld. Vrijwel niemand keert na zeven maanden terug, dat zegt genoeg. Meestal loopt dat uit tot één à anderhalf jaar en volgens de Nederlandse richtlijnen kom je dan terecht bij de psycholoog, waar de wachttijd al gauw een week of acht bedraagt. ‘Neem rust’, zegt de huisarts dan, maar dat is funest, want iemand wil juist graag weer aan het werk. Er komt nog iets anders bij, namelijk dat een burn-out géén persoonlijkheidsstoornis vormt en aldus niet in het handboek staat dat zorgverzekeraars hanteren. Ze weigeren het verschijnsel te erkennen en keren derhalve niet uit, wat een huisarts of een psycholoog zal aanzetten tot



**“DE ERVARING LEERT
DAT MET DEZE
MULTIDISCIPLINAIRE
AANPAK DE
BEVLOGENHEID
VANZELF
TERUGKEERT”**

BEDRIJFSMODEL VEROUDERT

Een gezonde organisatie ontwikkelt zich, iets dat ondernemers die hun bedrijf in korte tijd hard hebben zien groeien volmondig zullen beamen. “Dan veranderen er nogal wat dingen, soms zonder dat je je dat realiseert”, zegt Peter Zaal. “Het is daarom essentieel om elke paar jaar je bedrijfsmodel tegen het licht te houden. Waar liggen je sterke punten en waar zou je verbeteringen moeten doorvoeren? Als je daar geen aandacht aan besteedt, ontstaat er een voedingsbodem voor onvrede, niet in de laatste plaats bij je medewerkers. Schakel daarom periodiek een specialist in om het bedrijfsmodel onder de loep te nemen. Binnen Totaal Coaching pakken we dat op met een brede expertise, waarbij we niet op de stoel van de accountant kruipen en de boeken doornemen, maar de gehele kolom inventariseren. Dat doen we samen met de mensen in de organisatie. We interviewen ze en organiseren vruchtbare bijeenkomsten waar heel veel informatie naar boven komt.”
www.totaalcoaching.nl

het ‘verzinnen’ van een stoornis: een depressie, een fobie, noem maar op. Dat komt dan officieel in het dossier van de cliënt te staan en met een beetje pech ondergaat hij ook nog de verkeerde behandeling. Vervolgens keert hij terug in het bedrijf en blijkt er zowel aan de persoon als aan de werksituatie niks veranderd. Als je doet wat je altijd deed, zul je krijgen wat je altijd kreeg, zo luidt het bekende gezegde. Een tweede burn-out ligt dan op de loer, met het risico dat die onttaardt in een depressie. Twee gele kaarten is rood.”

WET POORTWACHTER

In dit kader haalt Lamp de Wet Poortwachter aan, gericht op reïntegratie en het voorkomen dat iemand in de WIA belandt.



“Ondernemers denken dat ze van alles moeten en geen invloed op de situatie kunnen uitoefenen, maar dat klopt niet. Het begint met actieve betrokkenheid en het besef dat de bedrijfsarts er niet zit om iemand te genezen, maar om te verklaren of iemand in staat is om het werk weer op te pakken. Kijken we nog even naar het begrip burn-out, zorg er dan als ondernemer voor dat je weet wat dat inhoudt en welke signalen erbij horen. Daarna kun je een plan van aanpak maken om iemand weer aan het werk te helpen. Wij geven de workshop ‘Grip op een burn-out’, met drie onderdelen: hoe ontstaat het, welke richtlijnen gelden er en hoe ga je ermee om, welke signalen horen erbij en hoe los je het op? Voorkomen is natuurlijk beter dan genezen, dus observeer mensen en ga op tijd met ze zitten om te praten als je afwijkend gedrag waarneemt. Geef sowieso je medewerkers voldoende ruimte en creëer vertrouwen, zodat ze makkelijker dingen zullen vertellen.”

EIGEN WIJSHEID

Om te benadrukken op hoeveel vlakken het kan wringen in een organisatie en hoeveel samenhang er tussen problemen bestaat, noemen de stafleden van Totaal Coaching nog wat situaties. Heerschop: “Menig ondernemer denkt dat het nog wel een tandje efficiënter en productiever kan en verwacht een proactieve houding van zijn medewerkers. Eigenlijk wil hij dat ze zichzelf ook een beetje als ondernemer opstellen, maar wel binnen zijn denkpatronen, waarbij hij feitelijk wordt geplaagd

56



**“VRIJWEL
IEDERE
ONDERNEMER
ZAL VAN
ZICHZELF
ZEGGEN DAT
HIJ OOG HEEFT
VOOR ZIJN
PERSONEEL,
MAAR DE
MENSEN OP DE
WERKVLOER
ERVAREN DAT
NIET ALTIJD ZO”**



door de beperkingen van zijn ‘eigen wijsheid’. Wanneer het personeel zijn bevlogenheid niet adopteert, ontstaat er een spanningsveld. De opdracht luidt om de afstand tussen het verwachtingspatroon en de realiteit zo klein mogelijk te maken en dat dan in twee richtingen. Ga dus met je mensen in gesprek en spreek over en weer de verwachtingen uit, dan weet je vanzelf waar potentiële teleurstellingen liggen. Wat wij onder meer doen is onderzoeken wie op een passende plek zit.”

PRECENTEÏSME

Lamp brengt de term ‘precenteïsme’ naar voren. “Die houdt in dat mensen vanuit een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, hart voor de zaak of angst om hun baan te verliezen toch gaan werken als ze ziek zijn. Onderzoek wijst echter uit dat ze dan al gauw twintig procent minder presteren en dat de foutkans met zestig procent toeneemt. Verder beïnvloeden ze de sfeer negatief en bestaat er een groter risico op ongevallen en bedrijfsschade. Vergelijkbare problemen ontstaan bij werknemers in nood, bijvoorbeeld met relatieproblemen, schulden of een verslaving. Herken je als ondernemer die signalen niet, dan kan het heel veel tijd en geld gaan kosten. Het risico bestaat dat je vanuit je natuur om vooruit te kijken, dingen positiever ziet dan de werkelijkheid is. Vrijwel iedere ondernemer zal van zichzelf zeggen dat hij oog heeft voor zijn personeel, maar de mensen op de werkvloer ervaren dat niet altijd zo. Richard Branson van Virgin Group heeft wel eens gezegd:



‘Zorg je goed voor je mensen, dan zorgen zij goed voor je business.’ Wanneer je een hoge graad van verbinding weet te leggen, stijgt de bevoegenheid en nemen collega’s met plezier dingen van elkaar over.”

PETER PRINCIPLE

Ambities reiken hoog en mensen maken promotie, soms ongewild. “Dat verschijnsel noemen we ‘Peter Principle’, waarbij de Nederlandse cultuur zo in elkaar steekt dat je eigenlijk niet meer terug kunt, met verworvenheden als een mooie auto, een flink salaris en veel aanzien”, vertelt Zaal. “Helaas belanden veel mensen daardoor op de verkeerde plek en dat leidt tot arbeidsconflicten, burn-outs en een negatieve sfeer op de werkvloer. Het klinkt confronterend, maar het MKB zou van een kwart van het management afscheid kunnen nemen. Heus, dat zijn hartstikke goede mensen, alleen komen ze niet tot hun recht in de rol die ze vervullen. Er bestaan genoeg andere opties waarbij ze zich veel gelukkiger zullen

voelen. Over dat laatste gesproken: bij ondernemers komt iets vergelijkbaars voor. Ze zien hun bedrijf groeien en moeten de hele dag managen, in plaats van dat ze bij hun oorsprong blijven, namelijk pionieren. Stel dan iemand aan die de dagelijkse gang van zaken beheert, anders voel je je helemaal niet happy meer en bestaat de kans dat je in een burn-out belandt.”

DE JUISTE SPECIALISTEN

Situaties genoeg geschetst, tijd om over oplossingen te praten. Zoals aangegeven hanteert Totaal Coaching een multidisciplinaire aanpak op maat. Heerschop: “Wij werken niet met modules en systemen als ‘kies uw coach’, maar schakelen per situatie de juiste specialisten uit ons netwerk in, bijvoorbeeld een communicatietrainer, een budgetcoach, een vertrouwenspersoon, een outplacement-begeleider etcetera. Wanneer een organisatie een probleem aan ons voorlegt, gaan vanuit ons kernteam één of twee personen het gesprek aan en daarna doen we een voorstel voor een onderzoek. Dat houdt in dat we de organisatie in beeld brengen, onder meer via interviews met leidinggevenden en mensen op de werkvloer, het uitwerken van een organigram en indien nodig contact leggen met klanten of leveranciers. We bespreken dit met de juiste deskundigen binnen ons netwerk en op basis daarvan presenteren we een plan met een tijdspad en een kostenraming. De ondernemer bepaalt de doelstelling, hoe ver hij wil gaan om de organisatie te verbeteren. Vervolgens houden wij proactief in de gaten of de realisatie volgens plan verloopt. De ervaring leert dat met deze multidisciplinaire aanpak de bevoegenheid vanzelf terugkeert, zowel bij de ondernemer als de medewerkers.”

ZIEKTEVERZUIM: DE TELLER LOOPT

Ondernemers moeten de ogen niet sluiten voor de kosten van ziekteverzuim, die fors kunnen oplopen. Reken op 410 euro per dag bij een modaal salaris, verdeeld in 153 euro loondoorbetaling, 146 euro kosten voor vervanging, 43 euro aan productiviteitsverlies, 60 euro voor inschakeling van de arbo en 750 euro voor verzuimbegeleiding. Uiteraard loopt dit hard op met het verstrijken van de dagen. Dat staat dan nog los van - veelal ongrijpbare - indirecte kosten, zoals verlies van klanten, demotivatie bij de rest van het team, slordigheden en fouten in het werk.





MINDSET

Al 11 jaar heb ik mijn bedrijf en werk ik met veel plezier en inzet om mijn klanten te leveren waar zij om vragen of wat zij nodig hebben. Mijn bedrijfsactiviteiten zijn zeer divers. Van coaching en team- en leiderschapsbegeleiding tot het inrichten van opleidings- en ontwikkeltrajecten. Daarnaast ben ik ook nog auteur en geef lezingen en leergangen over het gedachtegoed van Wilhelm Reich rondom karakterstructuren. Voor mij is het fijn om mijn bedrijf aan huis te hebben en mijn eigen tijd te kunnen indelen. Relaxed zou je denken. Het tegendeel is echter waar; de afgelopen jaren voel ik me meer geleefd door mijn e-mail en agenda dan ik ooit verwacht had. Lange dagen waardoor mail iets is voor in de avonduren als mijn drie jonge kinderen in bed liggen.

Gisteren stapte ik in de auto naar een workshop in Groningen met het gevoel dat ik achter de feiten aanloop. Iets aan het vergeten bent. Prompt komt een telefoontje van een onbekend nummer binnen. Ik neem op en luister naar een ex-deelnemer van een cursus die vraagt waarom hij geen antwoord heeft gekregen op zijn twee mails van drie maanden geleden. Ik weet het in één klap weer. Gemarkeerd met een vlaggetje. Waan van de dag en zover naar onder gezakt, door de vele mails, dat het uit mijn hoofd verdwenen is. Ik baal en het schaamrood staat op mijn kaken.

Al een poosje voel ik dat er iets moet veranderen. Dat het opgejaagde gevoel van de afgelopen jaren zijn tol begint te eisen in fysieke klachten. Met deze realisatie ontstaan er ook meteen gedachtenpatronen. Zoals: 'maar als ik bepaalde klussen niet meer doe dan komt er straks misschien niets meer binnen' of 'als ik 'nee' zeg tegen dingen dan vinden anderen mij niet meer aardig'. En ondertussen voelt het als achter de feiten aanlopen en knokken om alles voor elkaar te krijgen.

Gisteravond had ik het er met een vriend over. Hij zei me: "Wat in me opkomt is dat je in je gezin en als topsporter hebt geleerd om te knokken. Om te vechten voor wat je wil bereiken. Misschien een heel gek idee, maar als je nu eens stopt met knokken?" Na aanvankelijk wat sputteren ben ik erover gaan nadenken. Gek genoeg voelde ik me een stuk lichter worden bij die gedachte. En meer ontspannen.

Het werk dat ik vanochtend had, ging me makkelijker af. Ik zag er niet meer zo tegenop. En het schrijven van deze column op de uiterste deadline rolt er met veel gemak uit. Wat we onszelf vanuit prestatiedrang en misschien wel dwang opleggen, geeft een beleving van werkdruk en spanning. Waardoor je zaken mist. Het niet meer knokken geeft een gevoel van acceptatie, ontspanning en rust. Waardoor er ook meer ruimte ontstaat om je heen en vooral voor jezelf.

Voel jij ook dezelfde werkdruk? Denk dan eens na waardoor dit bij jou tot stand komt. Welke meetlat hanteer jij in het leven? Waar komt die vandaan? Wat 'moet' jij allemaal van jezelf en waarom? Welke overtuigingen zitten daaronder?

Tijn Ponjee
www.ponjeeadvies.nl

ADVOCATEN MET ONDERNEMERS- BLOED

UIT VENLO MET EEN
ROTTERDAMSE INSLAG



**MARIVONNE VAN KRALINGEN IS ROTTERDAMSE DIE IN VENLO WERKT.
ROB DE HAIR IS VENLONAAR DIE IN ROTTERDAM HET VAK LEERDE.**

Daarmee verenigen we dat wat ondernemers uit beide steden sterk maakt; Een no-nonsense mentaliteit. Geen woorden maar daden. Oplossingen in plaats van vage adviezen. Bij ons kunt u als ondernemer gewoon binnenlopen of ons even bellen. De meter gaat echt niet gelijk lopen. Wij zijn specialisten; onze antwoorden concreet en duidelijk. Als ondernemer wil je nu eenmaal weten waar je aan toe bent.

Noorderpoort 9 . 5916 PJ Venlo . 077 206 80 00 . info@voordezaak.nl . voordezaak.nl

**VOOR
DE
ZAAK**

NO-NONSENSE ADVOCATEN

Tijd voor iets nieuws?



**Begin een nieuwe dag
met Wiertz Personeelsdiensten!**

Wiertz[®]
personeelsdiensten

[wiertz.com](https://www.wiertz.com)

member of Wiertz Company