

VALLEI

Jaargang 34 | nummer 3 | juli/ augustus 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE FOODVALLEY REGIO



PBC GROUP

'VERKOPEN ZAT ER AL JONG IN'

ZWAGER KOFFIE
EERLIJK EN DUURZAAM

CIRCULAIR ONDERNEMEN

'WE ZIJN EEN SLOPERIG VOLKJE'

Sanders Gifts

VOOR HET PERFECTE ZOMERPAKKET

Sanders Gifts levert naast relatiegeschenken en promotieartikelen themapakketten op maat! Verras uw personeel of zakenrelaties op een moment dat zij dit niet verwachten en geef iets waar je echt achter staat! Daarvoor moet je bij Sanders Gifts zijn, de nieuwe webshop die erop is ingesteld om u een gemakkelijk overzicht te geven van wat er mogelijk is; sanderszomerpakket.nl.



BIJ SANDERS GIFTS:

Realiseert u het pakket dat u altijd al hebt willen hebben

Bepaalt u waar en hoe uw logo zichtbaar wordt

Vindt u de website om uw zomerpakket samen te stellen

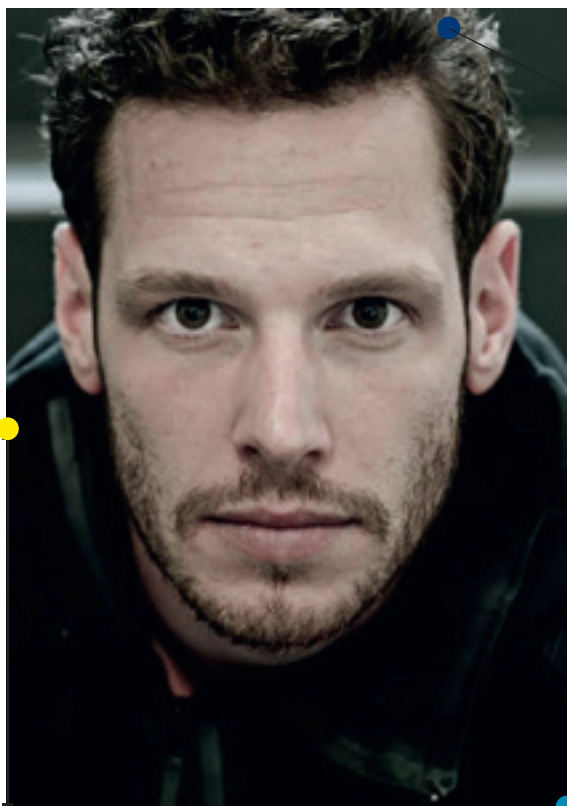
Ervaart u betrokkenheid en creativiteit

Nemen we de tijd voor uw kwaliteit



Binnenronde 3a
3904 EK Veenendaal
T. 0318-571382
E. info@sandersgifts.nl
I. www.sandergifts.nl





NIEUWE UITDAGING

Toen ik deze zomer gevraagd werd om hoofdredacteur te worden van Vallei Business was ik enigszins verrast. Sinds mijn afstuderen aan Fontys Hogeschool Journalistiek in Tilburg ben ik al jaren actief in de sportwereld. En dan met name in het voetbal. Ik heb in die wereld mijn netwerk opgebouwd, mijn schrijfkilometers gemaakt en weet hoe de hazen lopen.

Voor mij is werken voor een regionaal zakenmagazine voor de Regio Food Valley dus even net wat anders dan het Nederlands elftal bezoeken of voor interviews naar Ajax, Feyenoord en PSV. Ik wilde echter graag de uitdaging aangaan om mezelf ook te ontwikkelen buiten de sportjournalistiek. Van mijn voorgangster Jessica Scheffer, die hoofdredactrice blijft van o.a. Rivierenland Business, heb ik eind juni een stoomcursus 'zakenmagazines realiseren' gekregen.

Zo kon ik editie 3 van Vallei Business, hopelijk naar wens van iedereen, met een goed, positief gevoel afronden. Gelukkig kon ik vaak 'gebruikmaken' van de deskundigheid, kennis en ervaring van directe collega's bij andere business magazines en de bij Vallei Business al enige tijd betrokken freelancers.

In de paar weken richting de deadline merkte ik snel dat voor een regionaal zakenmagazine werken niet heel anders is dan voor een voetbalmaandblad, op de onderwerpen van de verhalen na. Het is veel schakelen, bellen, schrijven en bespreken. Je werkt uiteindelijk, net als in alle soort magazines, toe naar een zorgvuldige bundeling van verhalen.

Zoals de mannen van PBC Group in onze coverstory vertellen over de saleswereld waarin zij werken: sales is net als sport. Dat geldt ook voor het maken van magazines. In Vallei Business willen wij graag het bedrijfsleven in de Regio Foodvalley, een podium geven en met verhalen onze lezers inspireren en informeren. Die lijn wil ik ook doorzetten als opvolger van Jessica Scheffer.

In dit nummer bespreken we thema's als vitaal, effectief en circulair ondernemen, ict en HRM. Zo komen experts aan het woord over bijna opgegeven cultureel erfgoed in de Regio Foodvalley dat nieuw leven wordt ingeblazen. Dat kan nog vaker en beter, blijkt. Ook op het gebied van investeren in de vitaliteit (van werknemers) is nog veel verbetering mogelijk, is de boodschap van coaches die aan het woord komen.

Ook speciale aandacht voor onze zakelijke autotestdag, de Rally door de Valley. De transitie naar elektrische mobiliteit is in volle gang en autofabrikanten haken daar één voor één bij aan met emissievrije, muisstille modellen. Wat ons betreft weer genoeg inspirerende, informerende verhalen vanuit de Regio Foodvalley, die ik de komende maanden ongetwijfeld nog beter zal leren kennen. Bij ons gaat de focus vanaf nu weer op editie 4: op naar meer bijzondere edities van Vallei Business en verhalen uit de Regio Foodvalley.

Guus Hetterscheid
Hoofdredacteur Vallei Business
guus@vanmunstermedia.nl



6

6	PBC Group: Kweekvijver voor sales professionals
10	FOV
12	Column Sociaal Metaal
13	Juryboek Business Event Ede
15	VNO NCW
17	Coöperatiefonds Rabobank
18	Column MKBTR
20	Geen ruzie op het werk
22	Totaal Coaching
24	Vitaal werkt beter
28	Column Wijnberger Coaching
29	Column Optimal Mind
30	Banen van 2030
32	Financiële medewerkersparticipatie
34	Ingrid Toonen: investeren in vitaliteit
36	NForza lost softwareproblemen van klanten op
41	Column Lagarde
42	ASI Groep: digitalisering documentenstroom
46	BDG Beveiliging
50	Zwager Koffie: "Onze gedeelde passie maakt het verschil"
54	Zwedenreis Foodvalley



Zakenmagazine voor de FoodValley regio

JAARGANG 34
Juli / augustus 2019, editie 3

REDACTIE ADRES
MVM Productions BV, Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-26C, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Guus Hetterscheid

REDACTIE BIJDRAGEN
Martlies Dinjens, Hans Ebersson, Hans Hajee, Aart van der Haagen, Hans Hajee en Baart Koster

FOTOGRAFIE
Marnix Schmidt, Annemarie Bakker, Joost Franken

VORMGEVING / OPMAAK
Lisa Pashouwers

DRUK
Bal Media

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Joep van der Linden t: 024-6423449
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan met een looptijd tot 31 december en worden automatisch verlengd tenzij de abonnee uiterlijk voor 31 oktober schriftelijk opzegt.
Abonnementsprijs per jaar 39 euro

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

Abonnees ontvangen 6 keer per jaar het vakblad, toegang tot het volledige archief op www.valleibusiness.nl, 12x per jaar de digitale nieuwsbrief, korting op lezersaanbiedingen Vallei Business, gratis opname bedrijvengids en vacatureservice.

www.valleibusiness.nl



66



92

34

5

- 58 Circulair ondernemen: Lieve herbestemmen dan sloopkogel
- 62 Horse Dancing: Verzuim omlaag door preventie met paarden
- 66 Barneveld: Rode loper voor ondernemers
- 69 PBM Partner
- 70 Werken zonder grenzen
- 72 FC Utrecht
- 74 Column Faam Werkt
- 75 Zakelijke autotestdag: Rally door de Valley
- 91 Column Oxonia
- 92 Technova College
- 93 Autohopper: Flexibiliteit als handelsmerk

PBC GROUP GEEFT JE OMZET EEN BOOST

KWEEKVIJVER VOOR SALES PROFESSIONALS

6 Dat PBC Group (sales outsourcing en sales recruitment) sinds de oprichting, zo'n viereneenhalf jaar geleden, aan de weg timmert is duidelijk. Naast het hoofdkantoor in Veenendaal zijn er inmiddels ook vestigingen in Capelle a/d IJssel en Leeuwarden. De grote kracht van PBC Group: het opleiden van (jonge) sales professionals die bedrijven met vakkennis, de juiste beroepshouding, een goed commercieel inzicht en alle sales basistechnieken met nieuwe impulsen naar een hoger plan tillen.

Bij Tjerk Hootsen, die samen met zijn broer Wilco een kleine vijf jaar geleden Professional Business Center Group oprichtte, zit verkopen in het bloed. "Ik begon ooit met vakantiewerk op de markt in Arnhem, bij een kaasboer. Verkopen zat er al jong in bij mij, ja", vertelt 'founder' Hootsen al lachend. Samen met 'partner' Bart Gerritsen vertelt hij vol trots over de groei die PBC Group doormaakt sinds de oprichting en waarom concurrenten erg geïnteresseerd zijn in de wijze waarop PBC Group werkt.

SELECTIEBELEID

Dat zit vooral in het zorgvuldig opleiden van (jonge) sales professionals, geeft Hootsen aan. "Op het moment dat een opdrachtgever ons benadert voor sales professionals gaan wij grondig te werk om een sales plan op te stellen met een bedrijf. Daarbij kijken we in welke markt het bedrijf zich bevindt, wat de cultuur van het bedrijf is en wat de sales targets zijn. We stellen een uitgebreid profiel op om de voor dat bedrijf gewenste sales professional(s) te werven. En daarbij maken we niet alleen gebruik van websites, social media en vacaturesites, maar we werken ook nauw samen met Hogescholen en ROC's." Na een eerste selectie met mogelijk geschikte kandidaten

volgt een persoonlijk gesprek en wordt het cv besproken. Met de MindSonar methode wordt de denkwijze van de kandidaten geanalyseerd. In een tweede gesprek moeten sales professionals een presentatie geven of een rollenspel doen. "We weten vaak al na een paar minuten of iemand talent heeft voor sales. Dat oog voor talent creëer je door ervaring. Je weet snel of je met een ruwe diamant te maken hebt of dat iemand 'het' toch niet heeft. Sales moet in je zitten. Je kunt veel leren, maar als je die verkoopeigenschappen en drive om te slagen in sales niet in je hebt, wordt het een lastig verhaal. Wij bieden de gedreven, talentvolle en ambitieuze jonge sales professionals wel een kans om in een jaar tijd te groeien en grote stappen te maken bij ons. En dat kan dus terwijl ze al bij een opdrachtgever gaan werken", aldus Hootsen.

Gerritsen is daar een voorbeeld. "Bart was de eerste junior accountmanager die ik als salesmanager bij mijn vorige werkgever Canon coachte", vertelt Hootsen. Gerritsen vult aan: "Ik begon ooit in de horeca en heb gestudeerd aan de Hoge Hotelschool, waar je ook commercieel wordt geschoold. Mijn eerste salesbaan kreeg ik via Tjerk en binnen PBC Group kreeg ik later de kans om mij verder te ont-



have dreams,
ve goals.”
-Harvey Specter



wikkelen binnen dit vakgebied. Dat ik nu mijn kennis en ervaring deel met jongens en meiden die ook net beginnen in sales is leuk en geeft mij ook een voldoening. Zeker wanneer we merken dat bedrijven, onze klanten, enthousiast zijn over de sales professionals die via ons bij hen werken en soms worden aangenomen als het van beide kanten bevalt. Wij kunnen opdrachtgevers garanderen dat de sales professionals die wij voor hen selecteren, beschikken over alle benodigde capaciteiten om het bedrijf naar een hoger plan te tillen. Die garantie kunnen wij ook geven door een intensieve begeleiding, zelfs op de werkvloer.”

BETROKKENHEID

On the job-coaching noemt Hootsen dat. “Sales professionals met talent volgen bij ons maandelijks theorie modules op onze academy in Veenendaal. Dat houdt in: trainingen, workshops en presentaties geven. Wij werken een jaar intensief samen met hen en een opdrachtgever die bij diegene past. Sales professionals wordt gevraagd in de spiegel te kijken, zelfreflectie op hun werk en ontwikkeling te geven. Samen met ervaren sales mensen uit ons team kijken ze naar verbeterpunten. In het begin merk je soms nog een bepaalde spanning en zenuwen, maar juist op

de werkvloer doen ze zelfvertrouwen op. Mede doordat ze zich gesteund voelen door iemand met ervaring die sales professionals handvaten geeft en intensief contact onderhoudt. Maar er zijn ook genoeg jongens en meiden die direct hun stempel kunnen drukken op een organisatie. Mede door de scholing die ze bij ons hebben kunnen volgen. Wij zijn geen standaard detachingsbureau of uitzendbureau in sales. De betrokkenheid bij het opleiden en coachen van sales professionals onderscheidt ons van veel andere salesbedrijven”, aldus Hootsen.

Gerritsen: “Je ziet bij veel bedrijven een groot verloop van sales mensen. Zo’n 60-70 procent vertrekt al binnen twaalf maanden. Van de sales professionals die wij klaarstomen blijft vrijwel iedereen nauw bij de opdrachtgever betrokken of wordt daar aangenomen. Er zijn jongens en meiden die na een jaar in ons opleidingstraject worden overgenomen door de opdrachtgever, maar ook die onder onze vleugels blijvend worden ingehuurd door de klant. Sommige bedrijven hebben geen kaas gegeten van sales en uitbesteden is voor veel bedrijven daardoor interessant. Ook omdat hen dat weer mensen in vaste dienst scheelt. Het kan zijn dat salesmensen die langere tijd bij een bedrijf zitten hun dri-



PUUR PORSCHE MAGAZINE

PUUR Porsche Magazine is het maandelijkse liefblad 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 VOETVAL

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 € 5,50)

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 € 5,50)

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 € 8,99)

Beschikbaar als: iOS en Android

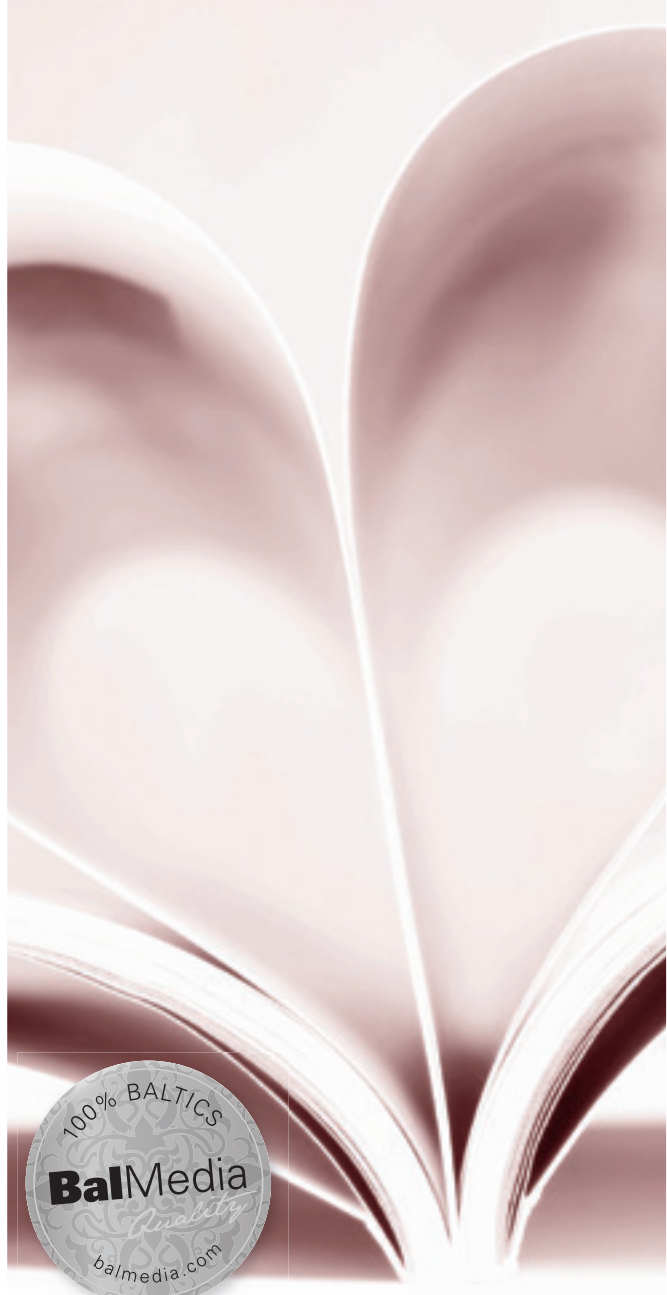


magazine.nu

DE DIGITALE KIOSK



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



ve, motivatie verliezen en dan mindere resultaten behalen. Daardoor kan een bedrijf vastroesten en dan kost het geld. Nieuwe, frisse, jonge impulsen kunnen bedrijven helpen de omzet te stimuleren.”

“Voor midden- en kleinbedrijf is sales vaak een enorme kostenpost. Zeker met fulltimers. Doordat wij sales professionals op maat, per case, aanbieden, krijgen ze gedreven mensen die constant gefocust zijn om goede resultaten te boeken. Die drive moet je wel hebben als je wil slagen in dit vak. Die bewustwording willen wij ook meegeven aan de jongens en meiden die uit onze academy doorstromen. Sales is een vak waarin je niet snel moet opgeven. Als een pitbull moet je je tanden ergens in zetten. Het is ook een ervaringsvak. Iedereen krijgt een keer ‘nee’ te horen van een klant of potentiële klant, maar de kunst is om je daardoor niet van de wijs laten brengen. Sales is net als sport. Je wint, verliest. Je hebt mooie momenten, teleurstellende momenten, maar je moet wel echt een doorzettingsvermogen hebben. Voor jezelf, maar ook zeker voor een opdrachtgever”, aldus Hootsen.

FIT EN VITAAL

De saleswereld wordt soms nog weleens geromantiseerd, merken Hootsen en Gerritsen. Ook bij de jonge sales professionals die zich bij hen melden. “Er zijn er genoeg die denken: snel geld verdienen met een leuke baan, lekker in een dure auto rijden, mooi pak dragen en een nieuwe laptop erbij. Zo gaat het niet. Het is vooral hard werken. Dag in, dag uit”, verklaart Gerritsen. “Je ziet ook snel bij de jongens en meiden die beginnen wie het serieus oppikt en wie het zomaar even wil gaan doen. Die laatste categorie houdt het soms nog even vol, maar valt uiteindelijk toch een keer buiten de boot.” De groei van het klantenbestand van PBC Group leidt er ook toe dat soms een ‘nee’ verkocht wordt aan potentiële nieuwe klanten. “We willen natuurlijk blijven groeien, maar wij houden rekening met concurrenten van bedrijven waarmee we nauw samenwerken. Voor onze credibility is het niet goed om met concurrerende bedrijven samen te werken. We zetten daarom in op verschillende sectoren in verschillende regio’s”, zegt Hootsen.

En hoe kijken concurrenten van PBC Group eigenlijk naar hen? “We horen toch wel vaak verhalen dat andere sales recruiters geïnteresseerd zijn in hoe wij PBC Group hebben ingericht, met de academy, werving, opleiding en begeleiding”, merkt Gerritsen op. “Eigenlijk zijn we een soort voetbalclub die talenten scout, verder opleidt en begeleidt en vervolgens laat uitvliegen naar bedrijven waarmee wij samenwerken. Zoals Tjerk al zei: de saleswereld is ook een soort sportwereld. En bij PBC Group zijn wij eigenlijk ook allemaal heel sportief. Dat uit zich ook bedrijfsuitjes. In april zijn we na onze sales meeting van het eerste kwartaal met ons hele team naar Enschede gegaan voor een workshop met voormalig K1-vechter Peter Aerts. Ja, we kwamen wel met wat blauwe plekken thuis, haha. Voor ons staat gezondheid en vitaliteit zeker hoog in het vaandel binnen PBC Group. We willen onze energie en fitheid uitstralen naar de sales professionals in opleiding en vitaliteit naar onze opdrachtgevers.”

Nieuwsgierig naar het sales concept van PBC Group? Ga naar www.pbcgroup.nl voor meer informatie





DAL NIEUWE REGIOMANAGER VNO-NCW

Op 1 juli is Rob Dal bij VNO-NCW Midden gestart als nieuwe regiomanager voor de regio's Flevoland en VeluweVallei. Rob volgt Herald Immink op.

Rob (34) woonachtig in Apeldoorn, is de afgelopen 15 jaar actief geweest in de financiële dienstverlening. Als financieel adviseur bij verschillende Rabobanken op de Veluwe heeft hij veel particulieren en ondernemers in de regio kunnen helpen met financiële vraagstukken.

Na 15 jaar vond Rob het tijd om uit zijn comfortzone te stappen en is hij gaan werken als regiomanager bij een bedrijf in deelmobiliteit. Daar kwam hij in aanraking met VNO-NCW en werd enthousiast over de vereniging: een professionele organisatie die belangen behartigt voor ondernemers in de regio en een stevige ambitie heeft om met elkaar doelen te bereiken.

"Ik geloof sterk in de relatie en een goed netwerk. Stimuleren en gebruik maken van elkaars expertise is wat ik nastreef. Als regiomanager hoop ik invulling te geven aan de groeiagenda die voor de regio's zijn opgesteld. Waar de regio VeluweVallei mij bekend is door mijn werkervaring, heb ik ook veel zin om het voor mij 'onbekende' Flevoland te ontdekken.

ICT TALENT IN REGIO FOODVALLEY HOUDEN

ICT Campus heeft drie opschalingsprojecten in het leven geroepen om in 2025 hét ICT-centrum voor Food, Health en Tech te worden. Joop Hazeleger is de projectleider voor het deelproject 'ICT Talent naar de Regio Foodvalley'. Joop Hazeleger wordt ondersteund door Herman Julsing.

"De naam van het project is wellicht een beetje misleidend", vertelt Hazeleger. "Er zit immers al talent in de Foodvalley. Dit talent willen we graag hier houden door activiteiten te organiseren waarin onderwijs en bedrijven elkaar kunnen vinden en een samenwerking kunnen aangaan. Ook willen we graag ICT een prominentere plek geven in het onderwijs".

"Eigenlijk zijn wij een soort smeermiddel", aldus Julsing. "Zo kijken wij bijvoorbeeld naar wat het onderwijs nodig heeft en welk bedrijf hier iets in zou kunnen betekenen. Op die manier ontstaan kleine, maar ook grotere projecten zoals een meerdaags ICT-bootcamp". "Met dit soort initiatieven laten we de studenten zien dat de regio interessant is om te (blijven) leren en werken", vult Hazeleger aan. "We moeten als regio iets bieden wat uniek is voor een potentiële student of bedrijf. Iedereen weet dat bijvoorbeeld een stad als Utrecht een aantrekkelijke omgeving is qua levendigheid, maar door hier een goed vestigingsklimaat te creëren kunnen mensen uiteindelijk ook de overstap naar regio Foodvalley maken".

Met een achtergrond in het onderwijs en het bedrijfsleven zijn Hazeleger en Julsing bekend met de uitdagingen die ze met het project tegenkomen. "Het samenwerken en verbinden speelde altijd al een heel belangrijke rol in onze werkzaamheden. Het scheelt dan al om wat ervaring te hebben in een project als 'ICT Talent naar de Foodvalley'. Dit opschalingsproject is dan een logisch vervolg op waar wij al mee bezig waren".

De heren hebben ook al een idee over hun toekomstplannen: "We zouden graag willen doorontwikkelen naar een leerbedrijf", vertelt Hazeleger. "Vanuit dit leerbedrijf, waar regionale bedrijven zich bij hebben aangesloten, kun je studenten een traineeship in de Foodvalley bieden". Julsing vult aan: "De wereld wordt tegenwoordig steeds flexibeler; ook bedrijven moeten leren samen te werken door bijvoorbeeld een specialist uit te wisselen. Zo ontstaat er een positieve beweging waarbij kennis wordt meegenomen van plek naar plek. Dit project blijft doorlopen, eventueel in een andere vorm, maar uiteindelijk zullen de verbindingen tussen partijen altijd gelegd moeten blijven worden. Zolang mensen elkaar kunnen vinden, heb je goud in handen".

NIEUW STADSGESPREK WFC TREKT NIEUWSGIERIGE INWONERS

Voorafgaand aan de inspraakperiode rondom de structuurvisie organiseerde de gemeente Ede een nieuw stadsgesprek voor inwoners en ondernemers. De 100 belangstellenden die zich hadden ingeschreven kregen in het Akoesticum presentaties te zien en konden vragen stellen aan de gemeente, het WFC en de projectontwikkelaars. En als toetje kregen de bezoekers een rondleiding over het terrein, geheel in stijl met de militaire geschiedenis van het gebied. Het nieuwe stadsgebied krijgt een groen decor vertelt Alies Rommerts van de gemeente Ede. "De Veluwe komt hier als het ware zo naar binnen. Dat landschapsgevoel moet blijven." Naast de Veluwe speelt ook de militaire geschiedenis een belangrijke rol want de kazernesgebouwen moeten het gezicht van het gebied worden. Na een drietal presentaties en een muzikaal intermezzo van Ruben Schaap was het tijd voor het meer interactieve deel van het programma. "Stel al uw vragen en laat u inspireren!" moedigde wethouder Leon Meijer de aanwezigen aan. Voor hem is dit stadsgesprek ook een mooi moment om te laten zien wat er met de input uit het vorige gesprek gedaan is. "En het is gewoon goed dat mensen weten wat hier gaat gebeuren." Nu de gemeente en de provincie zich achter de plannen hebben geschaard is het volgens Meijer tijd om naar de toekomst te kijken. "Laten we het hebben over hoe het er hier uit gaat zien en dat we als Edenaren ook trots mogen zijn op sommige ontwikkelingen." Dit is het gebied van voedsel. Veel bedrijven en instituten met kennis. Veel boeren." Bezoekers kregen als bonus een rondleiding over het terrein in oude legervoertuigen, passend bij het decor. Wethouder Meijer is enthousiast dat de oude verbinding van de kazernes met de stad weer terugkomt. "Dit is een stukje historie met een nieuwe invulling. Er gebeurde hier vroeger al veel, maar dat was toen achter hekken en dat zagen wij niet. Nu gaat er weer heel veel gebeuren maar nu gaan we het allemaal zien en beleven."



MAURITSKAZERNE OPENT DEUREN ALS EVENEMENTENLOCATIE

LAURA SEEGERS NIEUWE DIRECTEUR ONL VOOR ONDERNEMERS

Ondernemersorganisatie ONL heeft per 3 juni een nieuwe directeur: Laura Seegers (44). Samen met ONL-voorzitter Hans Biesheuvel en medeoprichter Mirjam Bink gaat zij de groei van ONL verder vormgeven. Op meer dan 75 thema's, van financiering tot regeldruk, vertegenwoordigt ONL alle ondernemers in politiek Den Haag. In het afgelopen half jaar is daarom het beleidsteam uitgebreid met drie medewerkers. Meer kennis en mankracht om Nederland ondernemender te maken. Met de ervaring van Seegers op het gebied van o.a. het managen van organisatieverandering, wil ONL de stichting sterker positioneren in Den Haag om zo het ondernemersklimaat verder te verbeteren. 'Er zijn veel verschillende bedrijven in Nederland die ook een overkoepelend belang hebben. Het vinden van deze raakvlakken, het samenbrengen van ondernemers en ze vertegenwoordigen in Den Haag is waar ik mij voor ga inzetten', zegt Seegers. Volgens haar moet de overheid oplossingsgericht meedenken met ondernemers, zodat beleid aansluit op de werkvloer van het MKB. Seegers heeft een brede kennis van en ruime ervaring met o.a. toekomstgerichte visieontwikkeling, organisatieverandering en lobbywerk. Eerder was zij directeur bij Zelfstandigen Bouw, een belangenorganisatie voor ZZP'ers in de bouw. Daarvoor werkte zij als operationeel directeur bij Technisch Bureau Afbouw. Een organisatie gericht op advies tijdens het bouwproces. Zij begon haar carrière bij een werknemersorganisatie als beleidsadviseur op het gebied van marktwerking en privatisering in de sociale zekerheid.

Met de opening van de Mauritskazerne op maandag 1 juli, heeft het World Food Center er weer een prachtige en professionele evenementenlocatie bij. Het rijksmonumentale pand uit 1906 is door de Teka-groep omgetoverd tot een pop-up locatie voor evenementen en vergaderingen. De Mauritskazerne zal over enkele jaren de World Food Center Experience huisvesten.

De statige entree, hoge plafonds en grote boogramen geven deze locatie een unieke uitstraling. De industriële look wordt versterkt door het interieur van voornamelijk hergebruikte materialen. De kazerne maakt indruk, je kunt hier in stijl groepen tot 600 gasten ontvangen. In kleinere groepen uit elkaar? Daarvoor zijn er 12 flexibel inzetbare subruimtes beschikbaar. De locatie heeft niet alleen een inspirerend verleden, maar ook een verhaal voor de toekomst. Wat je eet en drinkt komt namelijk van boeren, bakkers en andere foodproducenten uit de regio. Lekker, eerlijk, duurzaam én futureproof. Ga voor meer informatie en boekingen naar <https://mauritskazerne.nl/>

HAN ZOEKT BEDRIJFSPROJECTEN

Vierdejaars studenten van de opleiding Bedrijfskunde/ ICT van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) starten in september met de minor Digital Business & Innovation (DBI). Hiervoor is de HAN nog op zoek naar projecten op het snijvlak van business en IT. Er is nog ruimte voor 2 tot 4 projecten. Kaders minor DBI-opdrachten
Looptijd: 2 sept 2019 tot media januari 2020
Doelgroep: 4 studenten, van verschillende opleidingen en hogescholen m.n. met een ICT-/ Bedrijfskunde achtergrond, zijn 3 dagen per week beschikbaar en aanwezig bij het bedrijf. Schoolbegeleiding: studenten worden gecoacht door een inhoudelijk expert van de HAN met branchekennis & praktijkervaring. Begeleiding vanuit organisatie: vergt circa 1 uur per week begeleidingstijd vanuit bedrijf. Type vraagstuk dat goed past: op snijvlak Business & IT met als onderwerp bijvoorbeeld run, change, innovatie, sourcing, IT-processen, samenwerking, business analyse en requirements, etc. Voorbeelden: Ontwikkelen digital maturity check, opstellen sourcing framework, implementatie en analyse van Business Intelligence Tooling, Samen met klanten van IT-bedrijf use-cases ontwikkelen rondom bestaande en nieuwe applicaties/ microservices, etc. Heeft jouw bedrijf een passende opdracht? Of wil je meer weten? Neem dan contact op met Herman Julsing via email (h.julsing@knooppunttechniek.nl) of telefoon (06 53 32 79 78). Mocht jouw bedrijf in de toekomst een stage of afstudeeropdracht beschikbaar hebben voor de HAN Bedrijfskunde-studenten, neem dan ook vooral contact op met Herman.

INTEGREREN GAAT NIET VANZELF



Jolanda van Soest

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

N.B.: BVS Sociaal Metaal heeft momenteel ruimte om een nieuwe medewerker binnen het team te verwelkomen.

Schep je als ondernemer een goed werkklimaat, dan bouw je een team op van mensen die jarenlang trouw aan jou en aan elkaar zullen blijven. Er kunnen zich natuurlijk wel omstandigheden voordoen waarin de groep zich uitbreidt, bijvoorbeeld na een overname, een fusie of een groei. Wanneer je als werkgever besluit om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, wat een heel mooi en belangrijk streven is, dan heeft dat wel gevolgen voor de dynamiek in zo'n hecht team. Die integratie gaat niet vanzelf, weten wij als sociaal bedrijf uit ervaring. Het klinkt voor werkgevers interessant om subsidiemogelijkheden te kunnen benutten, maar je moet die wél gebruiken om te investeren in de bewuste mensen en ze de mogelijkheden geven om zichzelf te ontplooien.

Selecteer je in een normale sollicitatieprocedure een kandidaat mede op zijn karakter en gedrag, naast zijn specifieke vaardigheden in het werk, bij iemand met een arbeidsbeperking ligt dat net even anders. Wellicht moet je rekening houden met een aangeboren aandoening, zoals autisme, wellicht draagt iemand vanuit problemen in het verleden - bijvoorbeeld een verslaving of schulden - een ruzzakje. Als werkgever beslis je natuurlijk zelf wie je aanneemt. Wanneer de groep oncollegiaal gedrag vertoont, in de trant van 'die past hier niet', dan mag je dat niet accepteren. Wij zeggen wel eens: 'Je hoeft als collega's niet bij elkaar op de koffie te gaan, als je elkaar maar respecteert en je aan de normen en waarden binnen het bedrijf houdt.' Die maak je aan iedereen goed kenbaar en zo weten mensen ook van elkaar dat iedereen de huisregels na te leven heeft. Duidelijkheid vormt één van de belangrijkste aspecten in het streven om medewerkers met een arbeidsbeperking echt te helpen. Waar ze privé wellicht in een onrustige situatie kiezen, vinden ze op het werk stabiliteit en een vaste basis. Dat geeft hen houvast.

Een nieuwe collega voelt zich veelal onwennig, zeker in het geval van iemand met een arbeidsbeperking. Er kunnen problemen bestaan op het gebied van communicatieve vaardigheden. Wat wij binnen ons bedrijf doen is helpen om het ijs te breken, bijvoorbeeld door in de pauze iemand van de leiding even te laten aanschuiven. Die introduceert vrij ongemerkt de nieuwe medewerker door hem vragen te stellen en vervolgens bruggetjes te slaan naar interesse van de collega's. Het gesprek openen, dus. Iemand zal zeker niet zomaar zijn beperking op tafel leggen, maar gaat zich binnen een positieve interactie langzaam wel veiliger voelen en zal dan op den duur meer van zichzelf durven bloot te geven. Tijdens het werk bevorderen we contactmomentjes door mensen dingen met elkaar te laten afspreken, bijvoorbeeld: 'Na elke vijftig stuks breng je je productie naar je collega.'

In het kader van respect over en weer houden we heel strak in de gaten dat er geen geroddel plaatsvindt. Zodra we daar iets van merken, gaan we onmiddellijk in gesprek met de personen in kwestie, om te voorkomen dat er onrust ontstaat. Het gebeurt natuurlijk wel eens dat iemand bepaald gedrag vertoont dat bij anderen aanleiding geeft om achter zijn of haar rug om commentaar te leveren. In zo'n geval spreken wij de desbetreffende collega daarop aan, maar we leren - via toolboxmeetings - ook de groep om voorzichtig een boodschap te formuleren of eerst naar de leiding te stappen. Samen met onze jobcoaches zitten wij er, met een opbouwende en positieve insteek, voortdurend bovenop om onze medewerkers te laten gedijen in een prettige en veilige sfeer met respect voor elkaar. Dat gaat, zeker bij een nieuwe collega in de groep, echt niet vanzelf.

JURYBOEK BUSINESS EVENT EDE OFFICIEEL OVERHANDIGD!

De voordrachtscommissie van Business Event Ede heeft het er druk mee gehad; tientallen bedrijven zijn de afgelopen weken voorgedragen voor de award van 'Beste jonge ondernemer' en 'Beste ondernemer binnen MKB, detailhandel en grootzakelijk'. Een mooi resultaat wat aangeeft hoe trots Ede op haar ondernemers is! Uit al deze voordrachten is een selectie gemaakt van dertien bedrijven die in augustus officieel te horen krijgen of zij genomineerd zijn.

BUSINESS EVENT

Het Business Event is op zoek gegaan naar bedrijven die zich onderscheiden van de concurrentie, economisch succesvol zijn, oog hebben voor duurzaamheid en/of maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast maken de genomineerden tijdens het event ook nog kans op de RABO-publieksprijs. Business Event Ede vindt plaats op 14 oktober 2019 in De ReeHorst en Business Event Veenendaal zal op 16 december 2019 in Theater Lampegiet plaatsvinden. Dit jaar wordt voor de 15e keer de award voor beste ondernemer uitgereikt.

DEADLINE VOORDRAGEN VEENENDAAL

Voor Business Event Veenendaal kunnen tot uiterlijk 2 september 2019 bedrijven worden voorgedragen via de website: businesseventveenendaal.nl. Zodra alle formulieren binnen zijn, zal de voordrachtscommissie de inzendingen beoordelen en een selectie maken.

JURY

Nu de taak van de voordrachtscommissie van Business Event Ede is afgerond, neemt de jury het stokje over. De laatste week van juni heeft er een officiële overhandiging van het juryboek plaatsgevonden. De jury zal zich de komende weken verdiepen in de verschillende ondernemingen. In september zal iedere ondernemer voor de jury pitchen. In Veenendaal zal het juryboek in september overhandigd worden en pitchen de ondernemers begin november 2019 voor de jury. Als aanmoedigingsprijs krijgen alle genomineerden een professionele bedrijfsfilm die tijdens het Business Event op het podium getoond wordt.

UITREIKING AWARD

Deze editie van het Business Event is extra bijzonder omdat dit het 15e jaar is dat dit populaire ondernemersevent wordt gehouden. Speciaal voor het jubileumjaar maken de organiserende partijen er een extra feestelijke editie van met een mooi inhoudelijk programma. Kaarten voor het evenement á € 30,- per stuk zijn binnenkort te koop via de website: businesseventede.nl en businesseventveenendaal.nl.

BUSINESS EVENT EDE

Maandag 14 oktober 2019
www.businesseventede.nl

BUSINESS EVENT VEENENDAAL

Maandag 16 december 2019
www.businesseventveenendaal.nl

13





PLVS VLTRA II

Plus Ultra II biedt kantoor- en laboratoriumruimten aan startende, groeiende en gevestigde bedrijven en organisaties die samen met Kadans Science Partner en Wageningen University & Research willen bouwen aan een sterke community in de domeinen rondom agro, food, biobased, gezonde lifestyle en leefomgeving.

*Meer informatie:
kadans.com/pu2*



CYBERSECURITY

WHAT THE HACK?

Nederland digitaliseert. De ontwikkelingen binnen de digitalisering gaan razendsnel en zijn niet meer weg te denken uit het bedrijfsleven. Iedere ondernemer krijgt vroeg of laat te maken met de impact ervan. Cybersecurity, ofwel het waarborgen van veiligheid in het gebruik van digitale technologieën, is daarom ook steeds belangrijker om bijvoorbeeld Datalekken, DDoS-aanvallen en ransomware te voorkomen. Heeft een ondernemer de cybersecurity wel op orde, dan draagt dat bij aan het imago van het bedrijf, de efficiency en de dienstverlening.



Bedrijven zijn verplicht om te zorgen voor een adequate digitale beveiliging: software, mobiele telefoons en andere producten of diensten met een ICT-toepassing moeten voldoende beveiligd zijn tegen hacken. Je kunt als bedrijf verschillende technische en organisatorische maatregelen treffen om cyberincidenten te voorkomen. Maar hoe pak je dat nou aan?

10 TIPS

1. Maak een risico analyse om inzichtelijk te krijgen wat voor jouw bedrijf belangrijk is, wat je zou moeten beschermen en welke maatregelen getroffen worden. De meest kwetsbare schakel is de mens.
2. Stel regels voor medewerkers hoe zij zich 'online' moeten gedragen en welke informatie zij delen. Denk hierbij aan het delen van inloggegevens, dat ze niet zomaar op URL-linken moeten klikken of bestanden openen, en het stellen van voorwaarden aan de wachtwoorden.
3. Pas geregeld je wachtwoorden aan en maak sterke en unieke wachtwoorden. Hier kan je hulp bij krijgen door middel van wachtwoordgeneratoren, zoals LastPass.
4. Gebruik je 'gezonde boerenverstand'. Is iets te mooi om waar te zijn? Dan is dat vaak ook zo.
5. Maak offline back ups en zorg dat je geregeld back ups maakt van je belangrijke bestanden.
6. Bouw je gehele ICT omgeving opnieuw op nadat je gehackt bent.
7. Maak gebruik van Antivirus. Deze zoeken namelijk naar aanvallen die al hebben plaatsgevonden.
8. Zodra er een update beschikbaar is voor je

computer pas deze dan direct toe. De update is namelijk super belangrijk om kwetsbaarheden uit de systemen van de leveranciers te halen.

9. Maak geen gebruik van openbare Wi-Fi netwerken en verwijder openbare netwerken uit je apparaat. Gebruik een VPN verbinding, deze is het meest veilig.
10. Laat hackers jouw bedrijf onder de loep nemen, ze kunnen je namelijk helpen om inzicht te geven in de kwetsbaarheden binnen jouw bedrijf.

DE MEEST KWETSBARE SCHAKEL IS DE MENS

INFORMATIE EN TOOLS

VNO-NCW VeluweVallei richt zich op de preventie van cybercriminaliteit door de achterban bewust te laten worden van digitale risico's en hen praktisch te informeren over tools als de Cybersecurity Health Check voor middelgrote bedrijven. Met regelmaat organiseert de ondernemersvereniging bijeenkomsten over het thema.

CONTACTPERSOON

Rob Dal, regiomanager VNO-NCW VeluweVallei
dal@vno-ncwmidden.nl

AGENDA VNO-NCW VELUWEVALLEI

Woensdag 18 september 2019
Prinsjesdagbijeenkomst i.s.m. gemeente Barneveld, Rabobank en Schuiteman Accountants & Adviseurs
Spreker: Doekle Terpstra, voorzitter Techniek Nederland
Tijd: vanaf 07:00 uur
Locatie: Schaffelaartheater, Barneveld

25 t/m 29 september
Ledenreis naar Helsinki & Riga. Vijfdaags programma, waarbij je zakelijke kansen ontdekt door interessante bedrijfsbezoeken en netwerkgelegenheden én kennismaakt met de cultuur van beide bestemmingen.

Donderdag 10 oktober 2019
Bedrijfsbezoek bij SanoRice Veenendaal, samen met VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen en VNO-NCW Rivierenland
Gastheer: Marc Krams MSc RA, finance manager
Tijd: 15.30 – 18.00 uur
Locatie: SanoRice, Veenendaal

Maandag 25 november 2019
Bedrijfsbezoek Leadax, samen met VNO-NCW regio Zwolle en VNO-NCW Stedendriehoek
Gastheer: Roeland van Delden, directeur
Tijd: 15.30 – 18.00 uur
Locatie: Leadax, Wapenveld

Donderdag 28 november 2019
Veluwe Innovatieprijs

BioFoam

organic cleaning

Laat uw bedrijfspand weer stralen

Verwijdert groene aanslag op milieuvriendelijke wijze (look voor rieten daken)

Gepatenteerde foamtechniek

Zichtbaar resultaat na één keer

Duurzaam resultaat

Zeer geschikt voor de particuliere markt



UW BEDRIJF IS UW VISITEKAARTJE

In de loop der tijd zetten algen en mos zich vast op de gevel van uw locatie. De bestrating van uw parkeerplaats en entree verkleuren onder invloed van deze algen en mos en worden glad. BioFoam verwijdert deze aanslag en geeft uw pand en locatie weer een frisse uitstraling.

Traditionele reinigingsmethodes werken vaak met hoge druk. Dit veroorzaakt niet alleen geluidsoverlast en opspattend vuil, maar beschadigt ook de ondergrond. Met alle gevolgen van dien.

Met de unieke BioFoam-techniek behoort dit tot het verleden. Het te reinigen oppervlak wordt onder lage druk ingezet met behulp van een schuimlans. Het schuim droogt op. De BioFoam-techniek is toepasbaar op alle soorten ondergrond zoals hout, riet, steen, beton, kunststof etc.

100% BIOLOGISCH EN ZONDER RESIDU OF AFVAL

ZO WERKT HET

- BioFoam Nederland behandelt éénmalig of periodiek uw locatie en is ook in te zetten op moeilijk bereikbare plaatsen.
- De foamlaag zorgt ervoor dat de werkende stoffen langzaam intrekken, zonder het oppervlak aan te tasten of te beschadigen.
- Algen en mossen verdwijnen. Na een aantal dagen is het optimale resultaat zichtbaar. Bij zware vervuiling wordt de behandeling herhaald.
- Uw locatie ziet er weer stralend uit en krijgt zijn oorspronkelijke kleur terug.
- Nieuwe aanslag kan zich minder goed hechten, waardoor u lang geniet van een duurzaam resultaat.
- 100% biologisch en niet schadelijk voor het milieu.
- De foam lost geheel vanzelf op, er is geen nabehandeling meer nodig.

De BioFoam methode is uitermate geschikt voor o.a. reiniging van uw:

Gevel	Parkeerterrein	Zonnepanelen	Rieten daken
Bestrating	Fietsenhok	Monumenten	Speeltoestellen
Aanlegsteigers	Balkons	Trappen	Lichtkoepels

WWW.BIOFOAMNEDERLAND.NL

Voor vragen kunt u mailen of stuur een WhatsApp naar 06 - 25 04 52 65
Marketing 10 6921 RE Duiven / info@biofoamnederland.nl



TOTAAL RIJM € 70.000 VOOR PROJECTEN MET UNIEK VERHAAL.

VAN MINIDIJERENPARK EN SNOEZELRUIMTE TOT HUISWERKPROJECT

Ze straalden van oor tot oor. Bestuurders van zeven lokale organisaties houden glunderend de cheque omhoog met de bijdrage voor hun project. Voor de tweede keer dit jaar kende de ledenraad van Rabobank Vallei en Rijn bijdragen toe uit het Coöperatiefonds. Bedoeld om projecten van lokale organisaties een zetje in de rug te geven. Uit handen van directievoorzitter Mariska de Kleijne ontvingen zij de cheque. "Met deze bijdragen geven we concreet invulling aan onze missie 'Growing a better world together'".

€250.000 BESCHIKBAAR VOOR DE REGIO

Bestuurders en projectleiders waren naar de hoofdstad gekomen van de Rabobank in Ede om te vertellen over hun project en de cheque in ontvangst te nemen. Al vertellend ontstonden er onderling nieuwe contacten en ideeën. Het waren

verhalen die de mensen raakten. We hoorden dat levens door projecten totaal veranderen en nieuw perspectief geven.

Vier keer per jaar beoordeelt de ledenraad van de bank de projecten van lokale verenigingen en stichtingen. Dit zijn leden die zelf ook in de onze

regio Foodvalley wonen, ambassadeur van de Rabobank zijn en alle leden vertegenwoordigen. Dankzij een donatie uit het fonds kunnen sociaal-maatschappelijke, culturele, jongeren-, en innovatieve projecten gerealiseerd worden. Jaarlijks stelt Rabobank Vallei en Rijn uit de winst €250.000 beschikbaar via het Coöperatiefonds.

JOUW PROJECT ONZE BIJDRAGE?

Vaak is het voor verenigingen en stichting lastig om een nieuw project te starten. Het Coöperatiefonds kan dan net dat zetje in de rug geven om een project te realiseren. Heb je ook een project dat onze bijdrage verdient?

[videoterugblik op rabobank.nl/vr](http://videoterugblik.op.rabobank.nl/vr)

DE VOLGENDE ORGANISATIES ONTVINGEN EEN BIJDRAGE VOOR HUN PROJECT:

Naam organisatie

- 1) Sister Vocal Group Veenendaal
- 2) Stichting Minidierenpark Wageningen
- 3) Speeltuinvereniging De Korenbloem Ede
- 4) Stichting Museum De Casteelse Poort Wageningen
- 5) Netwerk Dien Je Stad Ede
- 6) Kinderdagcentrum Dikkie Dik Ede
- 7) Stichting Wim Tijhaar Educatiefonds Wageningen

Project

Aanschaf geluidsapparatuur en piano
 Realisatie nachtverblijf voor geiten, incl. hooiopslag, quarantaine, voliëres voor de kippen en tropische vogels
 Realisatie verbouwing
 Vernieuwing permanente expositie WOII
 Huiswerkproject voor en door jongeren
 Inrichting Snoezelruimte
 Bovenregionaal project in Oeganda, realisatie ICT, waterbron en stafgebouw bij school

Toegekend bedrag

€ 6.828
 € 10.000
 € 5.000
 € 6836,50
 € 15.000
 € 2.000
 € 25.000

PERSONEEL BINDEN DOOR ZE TE LATEN DELEN IN DE WINST

Personeel is schaars. Eigenlijk over de hele breedte van de markt. Dit merken we ook bij onze klanten. Er zijn opdrachten genoeg, maar de mensen die het moeten uitvoeren, daar ontbreekt het aan. De personeelskrapte is dan de rem op de groei van het bedrijf.

Door deze personeelskrapte ontstaat de behoefte om het zittende personeel extra te binden. Uit een onderzoek van Randstad blijkt dat één op de vijf werknemers in Nederland in vorig jaar van baan is gewisseld. Als dan gekeken wordt naar de redenen waarom werknemers weg gaan dan zijn de top 5 redenen:

1. Onvoldoende uitdaging
2. Beperkte doorgroeimogelijkheden
3. Weinig erkenning/beloning
4. Te lage vergoeding
5. Te lange reistijd

Daartegenover staan de volgende top 5 redenen om te blijven:

1. Aantrekkelijke voorwaarden
2. Werkzekerheid
3. Uitdaging
4. Werkplezier
5. Een fijne plek in de buurt

Zo concluderend zijn er veel voorwaarden om personeel te binden, maar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is hier een belangrijk, zo niet het belangrijkste, onderdeel van. Naast de primaire arbeidsvoorwaarden, het salaris en vakantiegeld, doen werkgevers steeds meer op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een auto van de zaak, lunchen op kantoor, een telefoon of laptop van de zaak, sporten via het werk, etc. Op al deze 'extraatjes' ga ik nu niet in.

Om de inzet van de werknemer bij het bedrijf te belonen zien wij bij steeds meer ondernemers de behoefte om medewerkers te laten meedelen in de winst. Naast het reguliere salaris is dan recht op een deel van de winst die de onderneming maakt, die mede dankzij de inspanningen van deze werknemers wordt gemaakt.

Er zijn verschillende manieren om werknemers te laten delen in de winst. De meest eenvoudige is een winstdelingsregeling. Bij een winstdelingsregeling wordt bepaald welk deel van de winst wordt bestemd voor de medewerkers, bijvoorbeeld 10%.

Vervolgens kan dit deel van de winst verdeeld worden onder de werknemers. Het is daarbij mogelijk om allerlei voorwaarden te maken. Een voorwaarde kan zijn dat er pas mee gedeeld wordt bij een vast dienstverband, of dat er recht is op de winstdeling naar rato van het parttime percentage.

Een verdergaande stap is om werknemers echt te laten participeren in de onderneming. De werknemers kunnen een aandeel in de onderneming kopen. Dit aandeel geeft recht op een van de winst van de onderneming. Het stemrecht in de onderneming sluiten we vaak uit van deze aandelen.

De werknemer koopt de aandelen en zal deze betalen. Dit stimuleert de betrokkenheid van de werknemer die een rendement op deze aandelen verwacht. Voor de werknemer is het een uitgelezen kans om mee te profiteren van de winsten van de onderneming waar hij of zij voor werkt. Daarnaast is het rendement op deze aandelen voor de werknemer meestal belastingvrij. Ook bij participaties is het mogelijk om allerlei voorwaarden op te stellen, net zoals bij de winstdelingsregeling. Bij MKBTR kunnen we je helpen met het opzetten van een winstdelingsregeling of personeelsparticipaties voor werknemers.



CREEERT LUCHT
VOOR
ONDERNEMERS

ier
itval
richt

SPECIAL HRM
VITAAAL WERK BETER



WELLES-NIETES-SPEL: WAT KUN JE DOEN ALS MEDEWERKERS DE HAKKEN IN HET ZAND ZETTEN?

STOP MET DAT STEKELIGE GEDOE

Behalve met mediation houdt Monique Wakelkamp van Geen Ruzie op het Werk zich ook bezig met conflictmanagement en conflictcoaching. Haar motto is 'mediation is mooi, maar een mediation voorkomen mooier'. Wat houdt conflictmanagement of -coaching in? Monique schetst een praktijksituatie met daarbij tips hoe je als leidinggevende of HR professional kunt handelen.

'Pfff, ik blijf het lastig vinden. Zo'n wellen-nietes-situatie waarin medewerkers de hakken in het zand zetten. Hoe kan ik daar de angel uit halen?' Dat was een vraag van een teammanager. Als mediator en conflictcoach kan ik rijkelijk putten uit mijn eigen ervaring en uit die van collega's. Zo kon ik tips geven.

WORDT HET GESPREK STEKELIG?

Herkenbaar? Zo'n discussie tussen collega's die meer gaat om het gelijk halen dan werkelijk

luisteren naar de ander. Waarbij gesprekspartners vooral bezig zijn met de ander te overtuigen in plaats van naar een manier te zoeken hoe ze allebei hun zin kunnen krijgen. Zo'n gesprek verandert dan in een vervelende discussie vol stekeligheden naar de ander.

DAN MOET DE ANGEL ERUIT.

Als je niets doet, verandert de verhouding tussen de medewerkers. Ego's zijn gekrenkt en dat gevoel blijft hangen. Er komt een soort onderhuidse

spanning die de sfeer op de afdeling of in het team geen goed doet. Voor je het weet staat de samenwerking onder druk en ben je meer met interne brandjes bezig dan met de klanten. Hoe merk je dat een gesprek uit de hand loopt? Wat voor signalen krijg je die wijzen op oplopende irritaties. Het kan zijn dat mensen harder gaan praten of sneller. Dat hun ogen feller worden en hun houding actiever en aanvallender.

HOE HAAL JE DE ANGEL ERUIT?

Wanneer jij als leidinggevende of HR professional merkt dat een gesprek uit de hand loopt, grijp jij in. Want je weet dat niets doen alleen maar voor meer spanning zorgt.

De manier waarop je dat doet maakt het verschil. En het mooie is: medewerkers zullen het niet eens zo in de gaten hebben. En toch haal je op deze manier de angel eruit en zorg je dat het beginnende conflict de-escalereert.

< 'Mediation is mooi, maar een mediation voorkomen mooier' aldus Monique Wakelkamp

1. Stemgebruik: meer nog dan WAT je zegt is het belangrijk HOE je het zegt!

- a. Praat op een wat lagere toon: dat zorgt voor geruststelling
- b. Praat wat zachter: ze moeten meer hun best doen om jou goed te verstaan. Dat betekent dat ze actiever moeten luisteren
- c. Adem diep in: dat vertraagt jou maar ook hen
- d. Praat langzamer: ook dat haalt de snelheid én felheid uit het gesprek
- e. Glimlach: onbewust nodig je hen ook uit om te glimlachen

2. Lichaamstaal: hoe OPENER je houding hoe beter

- a. Open je vuisten: onwillekeurig knijp je die samen als het spannend wordt
- b. Ontspannen mond: als je glimlacht, gebeurt dit vanzelf. Probeer maar: je kunt niet met samengeknepen lippen glimlachen!
- c. Kijk bewust met een glimlach: vuurspuwend de ogen kun je nu niet gebruiken
- d. Tand van elkaar: geen strakke kaken of kiezen op elkaar
- e. Open houding: geen armen of benen over elkaar
- f. Zit of sta op ooghoogte zodat je letterlijk op het zelfde niveau communiceert
- g. Luister actief naar HUN gedachten: niet dat je in je hoofd al bezig bent met hoe je ze het liefste terugpakt
- h. Geef HEN aandacht: laat je niet afleiden door wat er verder nog op de gang of buiten gebeurt

3. Taal en woordgebruik: POSITIEF, VRAGEND en IK-BOODSCHAPPEN

- a. Praat positief: 'we vinden een oplossing die voor jullie allebei goed is'
- b. Gebruik 'ik'-communicatie: 'ik denk', 'ik voel'
- c. Vraag om uitleg als iets niet duidelijk is; laat die medewerker het nog eens vertellen maar dan met andere woorden. Dan voelt hij zich tenminste serieus genomen; jij wilt hem ECHT begrijpen
- d. Vraag na: 'dus als ik het goed begrijp, dan bedoel je'
- e. Er zijn woorden die een conflict snel uitlokken: 'altijd', 'nooit', 'kan niet', 'tenzij', 'zou niet', 'mag niet'. Die gooien eerder olie op het vuur dan dat ze tot een beter begrip leiden.
- f. Woorden als 'ik denk', 'ik voel', 'misschien', 'het lijkt erop dat', 'soms', 'wellicht', 'ik vraag me af', 'wat als' zorgen juist voor meer openheid; deze woorden halen de felheid uit de discussie.

- g. Toon begrip voor de situatie van de medewerkers: 'dat lijkt me lastig voor je', 'dank je wel dat je'. Ook dat haalt de angel eruit.
- h. Als iemand boos is, praat hij vaak kortaf. Stel zelf open vragen. Zo dwing je iemand tot uitleg van zijn bedoelingen. Hoe-vragen helpen je om iemand aan het praten te krijgen.

**ALS IDEEËN NIET MEER
UITGEWISSELD WORDEN, KOM
JE GEEN STAP VERDER IN JE
ONTWIKKELING.**

LOS STEKELIGE KWESTIES OP

Is het erg als er felle discussies in je team zijn? Welnee. Felheid is ook een teken van betrokkenheid. Het laat zien dat je mensen hart voor de zaak hebben en het belangrijk vinden dat hun standpunt gehoord wordt. Als ideeën niet meer uitgewisseld worden, kom je geen stap verder in je ontwikkeling. Pas als er echt vervelende discussies ontstaan;

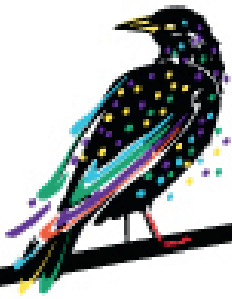
discussies waarbij niet meer naar elkaar geluisterd wordt. Of discussies waarbij de ander, al dan niet bewust, onderuit gehaald wordt. Of discussies waarbij de ego's belangrijker zijn dan het onderwerp in kwestie. Dan grijp je in. Dan haal je de angel eruit en los je de stekelige kwestie op!

Heb jij vaker te maken met stekeligheden in je team?

Vind je het lastig om snel tot de kern te komen? Weten waar de schoen wringt en collega's weer door één deur te krijgen. Dan is conflictcoaching door Monique voor jou misschien wel een oplossing. Samen met jou bekijkt zij wat er aan de hand is; bereidt met jou gesprekken voor die jij zelf voert; geeft jou handvatten om een stappenplan voor jouw team of afdeling te maken als je met (onderhuidse) spanningen te maken hebt. Als je wilt praat Monique met (een aantal) leden van je team zodat je anoniem feedback krijgt op je eigen functioneren en op het team. Kortom, jij wordt als leidinggevende of HR professional gecoacht om zelf (weer) het roer in handen te krijgen.

Bel of mail Monique Wakelkamp, www.geen-ruzieophetwerk.nl, tel. 06-53659668





SPECIALISTEN IN VERTROUWEN MAKEN PSA BESPREEKBAAR

22

Wat is uw beleid als het gaat om psychosociale arbeidsomstandigheden (PSA)? Op basis van Arboret zijn bedrijven verplicht beleid te voeren dat erop gericht is medewerkers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Zij moeten de risico's in kaart brengen en met reden, want in 2018 speelde bij liefst 57 procent van de gemelde beroepsziekten psychosociale arbeidsbelasting een rol. Voornamelijk overspannenheid en Burn out. Maar ook zaken als ongewenste omgangsvormen zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld.

PREVENTIEF BELEID

Elk zichzelf respecterend bedrijf wil PSA natuurlijk zoveel mogelijk voorkomen, omdat dit veelal leidt tot toenemend ziekteverzuim en afnemende productiviteit. Niet alleen zijn de financiële gevolgen aanzienlijk, maar ook verlies van klanten en verloop onder personeel komt steeds meer voor.

Het meest effectief blijkt een preventieve benadering. Zo worden er inmiddels de nodige maatregelen ter voorkoming van werkstress genomen. Overigens met wisselend succes. Ook al om dat daarmee lang niet alle geschetste problematieken worden voorkomen.

VERTROUWENSPERSOON

In de ideale situatie bespreken medewerkers alle problemen tijdig met u. In de praktijk is dat bijna

nooit het geval. Uit recent onderzoek blijken hiervoor verschillende redenen. Zo zijn mensen bang voor de negatieve gevolgen, zoals baanverlies of imagoschade. Ook kan het zijn dat men gewoon bang is dat de zaak gaat escaleren. Denk aan pestgedrag, dat zeer ingrijpende gevolgen kan hebben voor de persoon, maar ook voor het bedrijf. Veel bedrijven stellen daarom een interne vertrouwenspersoon aan. Uit onderzoek blijkt, dat deze heel goed kan werken maar sterk afhankelijk is van een aantal factoren. Zoals de positie in het bedrijf. Wordt de taak erbij gedaan of is men fulltime daarvoor aangesteld. Dat verklaart ook het feit, dat de vertrouwenspersoon lang niet altijd wordt benaderd. Ook is het taakveld vaak beperkt tot alleen de ongewenste omgangsvormen.

HRM

Om dezelfde redenen als hiervoor geschetst, blijkt uit een recent onderzoek, dat bijna 40 procent van de medewerkers psychische problemen niet bespreekt met mensen van de afdeling HRM. Veel mensen zijn toch bang voor hun baan of carrière. Dit staat geheel los van het feit of die angst terecht is of niet.

SPECIALISTEN

Op basis van onze ervaring weten wij als geen ander dat er vaak veel meer aan de hand is. De onderwer-

pen beperken zich niet tot de ongewenste omgangsvormen, maar tonen een uitgebreid scala van mogelijke problematieken. U kunt daarbij denken aan 'passend werk', financiële problemen, verslavingsproblematieken of organisatorische verschillen in inzicht. Als een bedrijf ervoor zorgt, dat mensen zich gehoord voelen, worden vergaande gevolgen voor de onderneming vaak voorkomen. Alleen al het bieden van de gelegenheid om een specialist te raadplegen, getuigt richting medewerkers van een goed werkgeverschap. Het is een gebaar van vertrouwen, dat over het algemeen in positieve zin gewaardeerd zal worden.

MKB EN MKB+

Met name bedrijven in het Midden- en kleinbedrijf vinden het moeilijk om te voldoen aan de wettelijke eisen. Het bedrijf is vaak te klein voor een fulltime vertrouwenspersoon. En de nadelen van een extra taak heb ik al eerder benoemd. Terwijl aan de andere kant de mogelijkheid om specialisten te raadplegen grote problemen op het gebied van psychosociale arbeidsomstandigheden richting toekomst kan voorkomen. Maak moeilijke onderwerpen bespreekbaar voor medewerkers en leidinggevenden.

JURIDISCHE ASPECTEN

Regelmatig blijkt in de praktijk dat de werkgever de plicht heeft de risico's vooraf te benoemen en aan te pakken. Wordt dit nagelaten, dan volgen sancties in de vorm van hoge boetes. Zo is recent een accountantskantoor veroordeeld tot een boete van 350 duizend euro, omdat zij onvoldoende maatregelen hadden genomen tegen de hoge werkdruk. Dus alleen het benoemen van de risico's is niet voldoende, Je bent als werkgever verplicht ook daadwerkelijk maatregelen te nemen.

WELKE PROBLEMEN KUNNEN ZICH ZOAL VOORDOEN?

Zonder alle mogelijkheden uitputtend te willen benoemen staan hieronder een aantal van de vaak voorkomende problemen.

Arbidsomstandigheden: Denk aan misstanden op het gebied van veiligheid, werkomstandigheden, uitbuiting en andere fysieke problemen. Dit kan leiden tot onveilige werksituaties en ongelukken met grote gevolgen.

Ongewenste omgangsvormen: Een onveilig gevoel als gevolg van bijvoorbeeld pesten, seksuele intimidatie, machtsmisbruik en discriminatie. De werksfeer op

de afdeling of binnen het bedrijf worden hierdoor zodanig beïnvloed dat de productiviteit hier ernstig onder zal lijden. Ook een stijgend ziekteverzuim ligt op de loer.

Financiële problemen: Schulden of verwante zaken welke direct van invloed zijn op de werksituatie, zoals loonbeslag, maar ook fraude en diefstal met alle vervelende gevolgen.

Stress en burn out: Als gevolg van te hoge werkdruk, maar ook 'niet passend werk'. De gevolgen van een medewerker met een burn out zijn veel groter als vooraf wordt gedacht. Iemand is zomaar een jaar afwezig. De totale kosten kunnen daarbij oplopen tot 100 duizend euro.

Verslavingsproblematiek. Gokken, drugs, drank, maar ook gaming. Ook hier groeit het risico op fraude en diefstal Niet alleen van het bedrijf maar ook van collega's.

Persoonlijkheidsstoornis: Angsten, depressie, eetproblematiek en andere psychische problemen. Onbekendheid met deze psychische problemen zorgt voor veel stigma's op de werkvloer. Met grote gevolgen voor de persoon in kwestie, maar ook voor het bedrijf en de collega's.

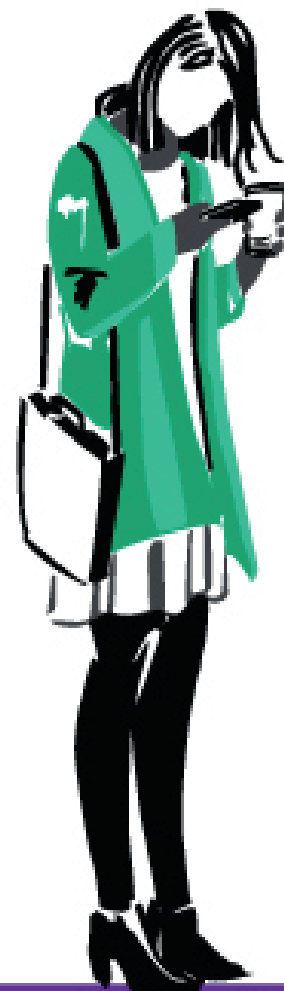
Relatieproblemen: Niet alleen privé, maar ook werkrelaties, welke kunnen leiden tot een arbeidsconflict. En conflicten leiden zelden tot meer werkplezier en hogere productiviteit.

Loopbaanproblemen: Groeiende twijfels over de juiste plek in het bedrijf, maar onbespreekbaar als gevolg van angst voor baanverlies of imago verlies. Terwijl juist de mogelijkheden om aanwezige talenten te herkennen en te benutten niet worden gezien.

Organisatieproblemen: Dreigende conflicten met collega's of andere afdelingen. Maar ook spanning met bijvoorbeeld politieke leiders in een bestuurlijke omgeving.

Samenvattend kun je dus stellen, dat een proactieve houding van de werkgever met betrekking tot het PSA-beleid niet alleen grote problemen kan voorkomen, maar dat ook de rechter hier nadrukkelijk op zal handhaven. Dus niet wachten tot het misgaat, maar vooraf de mogelijkheid te bieden ongewenste uitval te voorkomen.

Peter Zaal
T 075-7112820
M 06-20712438
E pzaal@totaalcoaching.nl





VITALITEIT WERKNEMERS:

GEEN KOSTENPOST MAAR RENDABELE INVESTERING

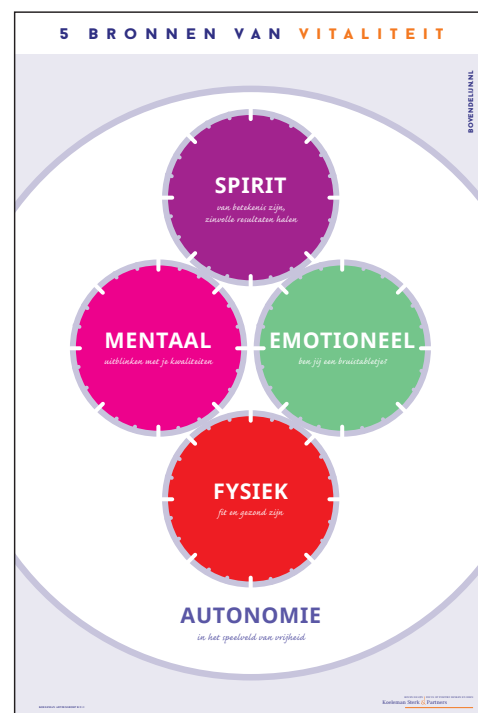
Als deskundige op het gebied van vitaal werken, weet trainer/adviseur Desiree Dankers als geen ander dat het succes van je bedrijf aanzienlijk toeneemt wanneer het goed gaat met je werknemers. Tijdens een gesprek op het kantoor van VitaalWerktBeter, blijkt dat veel ondernemers nog onvoldoende beseffen dat ze met hun mensen echt goud in handen hebben. Medewerkers worden nu nog vooral gezien als een kostenpost. Maar met die visie doen ondernemers hun medewerkers én zichzelf tekort. Want investeren in vitale werknemers is investeren in een opmerkelijk beter bedrijfsresultaat. Gaan werkgevers dat eenmaal zien, dan ligt de weg open naar zorgeloos, succesvol en met plezier ondernemen.

Haar onderneming is centraal gelegen in een buitengewoon bedrijvig gebied, waar volop wordt gewerkt, en helaas vaak ook óverwerkt. Precies de juiste plek dus voor vitaliteitsdeskundige Desiree Dankers en haar collega's om kantoor te houden. Aan de diensten van VitaalWerktBeter is schreeuwende behoefte, want de landelijke verzuimcijfers stijgen nog steeds. Desiree zet voor ondernemend Nederland haar kennis en ervaring in om de vitaliteit van werknemers te optimaliseren. Met dat begrip vitaliteit ligt overigens al meteen het eerste misverstand op de loer, zo blijkt. "Iedereen denkt bij vitaliteit aan gezondheid en ziet daarbij een mand fruit op de balie en een rij fitness-toestellen voor zich. Maar dat is wat ik onder gezondheid versta. In mijn visie is de essentie van vitaliteit niet dat je vrij bent van ziektes, maar dat je veerkracht, flexibiliteit, levenslust bezit. Een vitale werknemer loopt graag een stapje harder en is snel weer opgeladen na een eventuele tegenslag."

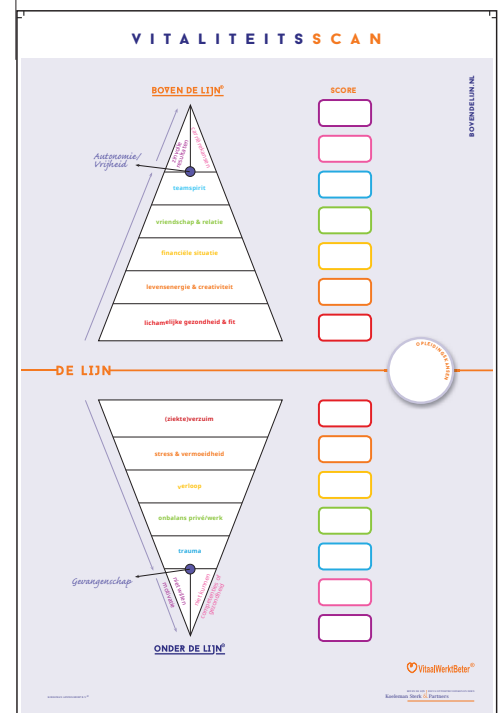
BELANGRIJKE LESSEN

Desiree is 25 jaar als HR en Verzuim expert werkzaam en heeft een goed gevulde rugzak met kennis en ervaring. Ze gebruikt haar expertise opgedaan tijdens haar studie verpleegkunde en haar universitaire studie veranderingsmanagement, waarin mens en organisatie centraal staan, naast een gedegen opleiding als trainer en coach. "Ontwikkeling van mensen is altijd de rode draad voor mij geweest, zowel in mijn studie als loopbaan. Ik vind het ongelooflijk uitdagend de belangen van verschillende partijen te behartigen en deze met elkaar te verenigen. Ik hou ervan om al die zaken zó met elkaar in verbinding

BINNEN 3 UUR BRENGT DESIREE MET HAAR VITALITEITSSCAN IN BEELD WAAR HET VOOR JOU ALS ONDERNEMER OM DRAAIT



te brengen dat er een win-winsituatie ontstaat voor alle betrokkenen." Haar werk heeft haar belangrijke lessen geleerd, vervolgt ze. "Vaak zijn werkgevers en andere organisaties vooral bezig met faciliteren. Met goede bedoelingen, maar wat feitelijk gebeurt, is dat daarbij vaak voor de medewerker beslist wordt. En dat roept weerstand op. Zonde van je geld, moeite en energie. Je bereikt meer door te zorgen voor commitment en motivatie."



Bij dat committeren is het zaak dat niet op een directieve manier te doen. Dus om geen voorwaarden en eisen te stellen waaraan medewerkers moeten gehoorzamen en verplichtingen op te leggen. Het gaat er juist om dat mensen zelf de meerwaarde zien en uit zichzelf gemotiveerd raken, zegt Desiree. Want mensen willen het gevoel hebben dat ze zélf een keuze maken, zodat ze daar ook achter kunnen staan." Daarnaast constateert ze dat veel ondernemers heel reactief acteren zodra het om hun personeel gaat. Ze komen pas in actie wanneer het fout gaat. Dat leidt tot veel verzuim en verloop, zo blijkt in de praktijk. "Jammer, want ik geloof er sterk in dat voorkomen beter is dan genezen."

Helaas lijken ondernemers, zodra het om personeel gaat, ineens niet meer als ondernemer te denken maar veel defensiever vanuit regels en controle naar hun werknemers te kijken. Nu werken de arbeidsrechtelijke regels weliswaar ook wel een zekere krampachtigheid in de hand. "Maar dat hoeft niet", zegt Desiree die vindt dat het ook op dat gebied ondernemender kan. "De voortvarendheid en lef die men in het zakendoen heel duidelijk toont, zou ik óók terug willen zien als het om de medewerkers gaat."

5 MANIEREN OM JE OP TE LADEN

Voor vitale werknemers is het bovendien essentieel dat ook hun werkgevers zélf vitaal zijn en dat op en om de werkvloer uitstralen, zegt Desiree. "Je vormt één team, als werkgever en verantwoordelijke leider is het dús een 'must' met die energie je werk te kunnen doen die je ook van je medewerkers vraagt." Vitaal zijn in haar visie



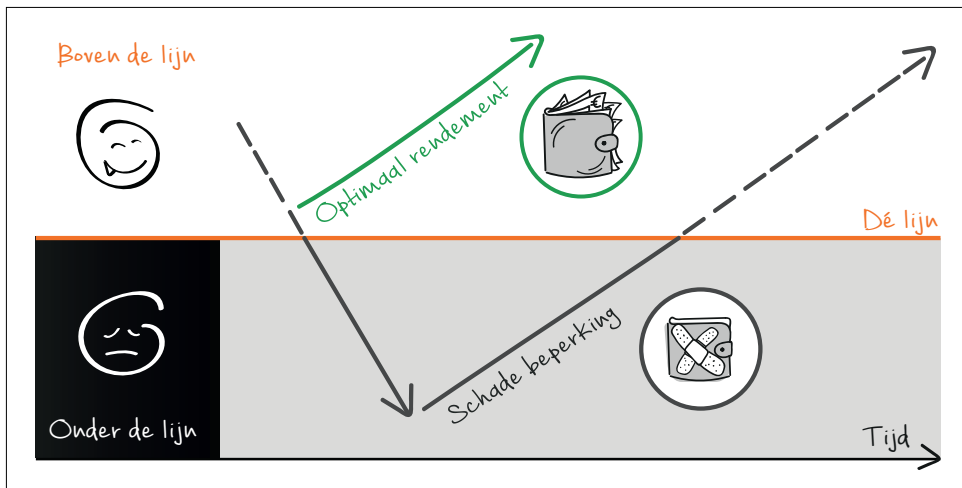
Etienne Oldeman Photography

EEN GEMIDDELD GEVAL VAN BURN-OUT KOST EEN WERKGEVER AL SNEL RUIM ZESTIGDUIZEND EURO

betekent dat je op vijf verschillende manieren je energiebronnen kunt opladen. "Dat begint bij het fysieke, lekker in je vel zitten, kracht uitstralen, wat staat of valt bij een goede lichamelijke conditie. En voel je vrij in je hoofd én in je hart, want alleen dán is er ruimte voor positief denken en doen. Heb je dus ballast in de vorm van zorgen of issues die negatieve emoties oproepen, ruim die ballast dan eerst op. Daarnaast heb je wat ik 'spirit' noem, namelijk doen waar je heel goed in bent en energie van krijgt. Zodat



Etienne Oldeman Photography



je elke dag opstaat met zin in die dag, omdat je je passie volgt en iets doet wat je energie geeft en wat je als zinvol ervaart. Die bronnen kun je alleen opladen als je het op je eigen manier kunt doen, waarmee ik bij de vijfde bron kom: autonomie.”

In die context leert Desiree zowel werknemers als werkgevers om op zoek te gaan naar hun USP's (Unique Selling Points) en aandacht te hebben voor de juiste mens op de juiste plek. “Als mensen zelf bewust op zoek gaan naar waar ze echt goed in zijn, ben je automatisch bezig met loopbaanontwikkeling binnen je organisatie. Zowel medewerker als werkgever kijken dan samen hoe zij optimaal hun potentieel kunnen benutten.”

Al snel keert het begrip autonomie in het gesprek terug, want dat is voor Desiree misschien wel de belangrijkste voorwaarde voor motivatie en plezier op de werkvloer. “In samenwerking met trainingsbureau Koeleman Sterk & Partners bied ik met Boven de Lijn® een krachtige trainingsmethodiek aan. Krachtig, omdat we binnen dit trainingsprogramma met metaforen werken en ervoor zorgen dat mensen binnen een organisatie dezelfde taal gaan spreken. Binnen Boven de Lijn® ontdekken mensen zelf wat goed voor ze is. Kiezen ze ervoor om die futloze, passieve medewerker te blijven, of kiezen ze ervoor om Boven de Lijn® te functioneren? Wat betekent dat ze regie over hun eigen leven nemen. En dat ze hun leven voluit leven. Wat inhoudt dat ze hun vermogens willen aanspreken en zichzelf altijd de vraag stellen: wat is mijn bijdrage hier en is die bijdrage wederkerig? Of concreet: levert dit zowel voor mij als het bedrijf waar ik werk iets op? Want als die wegen uit elkaar gaan lopen, dan is het zaak daar open met elkaar over te spreken. Anders keldert de productiviteit en het werkplezier en heeft dat ook negatieve invloed op jouw uitstraling naar klanten. Uiteindelijk wordt het hele bedrijf daarvoor geraakt en dat wil je niet.”

WAT JE ZEKER NIET WILT

Tegenover die productieve, gemotiveerde, kortom; vitale medewerker die van waarde is voor zijn werkgever, staat een gevreesd scenario: langdurig verzuim. Voor de werknemer die thuis zit, en vooral ook voor de ondernemer, die daar een grote kostenpost aan heeft. Desiree rekent het in een handomdraai. “Als je weet dat burn-out tegenwoordig ziekte nummer één is en dat een gemiddelde werknemer met een burn-out 241 dagen ziek is, en minstens 250 euro per dag kost, dan betaalt de werkgever al snel zestigduizend euro voor een zieke werknemer. Als je dan tevens bedenkt dat het aantal werk gerelateerde burn-out klachten blijft toenemen, dan begrijp je welk

risico een ondernemer loopt. Dat gaat al gauw richting 3 miljard euro per jaar voor werkend Nederland.”

VITALITEITSSCAN: FOCUS OP DE QUICK WINS

Het is daarom maar goed dat Desiree bij haar klanten met concrete oplossingen komt om dergelijk leed en kosten vóór te zijn. Want met haar vitaliteitsscan helpt ze al vele organisaties. “Ik nodig directeurs, teamleiders en managers uit om de workshop te volgen en laat ik ze een scan maken van hun organisatie op de menselijke factor ofwel HR-gerelateerde thema's als teamspirit, carrièrekansen, maar bijvoorbeeld ook stress, vermoeidheid en personeelsverloop. De vitaliteitsscan vormt het gezamenlijke vertrekpunt en op basis van de bevindingen bied ik trainingen op maat aan die bijdragen aan onder andere meer productiviteit, klantgerichtheid en teamspirit.” Tot slot deelt Desiree nog graag enkele tips waarmee ondernemers hun organisatie en mensen direct vitaal krijgen en houden. “Reserveer bewust wat meer tijd om aandacht aan je personeel te schenken. Gewoon om een praatje te maken en een compliment te geven. Dat levert direct veel op. Overigens hoeft je het als werkgever niet allemaal zelf te doen, met mijn trainingen creëer ik een sfeer waarin men ook elkaar binnen het team gaat aanspreken op positief denken en doen. En ten slotte is het zaak alleen te focussen op die zaken die aandacht behoeven. Met de vitaliteitsscan help ik je in drie uur precies die zaken in beeld te krijgen.”





SPELEN EN VERVELEN

Ben jij iemand die productief is? Sta je voor iedereen klaar? Je gaat ervoor, zowel in je werk als in privé. Je gaat vooral dóór! Een middagje niets doen? Een avondje rustig op de bank? Niet aan jou besteed.

Sommige mensen lijken in hun energie grenzeloos. Ze hebben het gewoon en gaan door. Maar ook deze mensen kan het overkomen. Dat er een tijd komt dat er een disbalans ontstaat tussen draagkracht en draaglast. Het zijn vaak mensen die het gevoel hebben dat de burn-out er 'plotseling' was. Uit het niets.

Er zijn een paar dingen in ons leven die we veelal soort van 'verleren'. We stoppen als puber vaak al met spelen. Gewoon ongedwongen (en soms ook ongeneerd) spelen. Stel je zelf maar eens de vraag: wat deed ik als kind erg graag? Waar speelde ik mee? Dan komt er vaak echt wel wat in je gedachten op. Ook vervelen zijn we verleerd. Ik weet dat ik als kind nog wel eens tegen mijn ouders zei: "Ik verveel me..." Nu zou ik vaker willen dat ik mij meer verveel. Maak jij ruimte in je agenda voor 'verveel(mid)dagen'?

Het grootste gevaar van deze tijd is dat we vooral doelgericht, productief willen zijn. En vooral niets willen missen. We zijn continu bereikbaar en willen er het liefst ook altijd bij zijn. Eerlijk is eerlijk, mijn leven is ook verre van saai met een eigen bedrijf en een gezin met vier kinderen. Er is altijd genoeg leven in de brouwerij. Voor de komende weken heb ik verschillende kruisen in mijn agenda gezet met de teksten: vervelen of spelen.

Wat ga jij doen om je lichaam rust te gunnen en te laten herstellen?

***Vanessa Wijnberger
Wijnbergercoaching.nl***

HOOPGEVEND ALTERNATIEF VOOR RITALIN HEET NEUROFEEDBACK

Neurofeedback brengt via training en zonder medicijnen verstoorde hersenactiviteit weer in evenwicht. Het is een behandelmethode waarbij medicatie als Ritalin (ADHD) kan worden geminderd of niet meer nodig is.

Neurofeedback is een vorm van fitness voor de hersenen waarbij je zelf niets anders hoeft te doen dan ontspannen naar muziek luisteren of naar een leuke film kijken. Ondertussen meet een geavanceerd softwaresysteem je hersenactiviteit. Af en toe wordt het geluid en/of beeld heel even onderbroken. Dit is de feedback die je hersenen het signaal geeft op-nieuw te focussen. Hierdoor kunnen oude, niet functionele hersenpatronen worden losgelaten en nieuwe patronen die veel efficiënter en minder energie kosten, worden gecreëerd. Op deze manier kun je van symptomen afkomen en/of beter met situaties omgaan. Het effect is blijvend. Bij deze methode wordt niets naar het lichaam toe gebracht; geen medicatie of stroomimpuls, helemaal niets. Er zijn dus geen bijwerkingen. Veel alternatieve therapeuten beroepen zich op bestaande genezingsmethoden. Daarnaast is er echter een groep behandelaars die het ook zoekt in hightech toepassingen. In de afgelopen decennia is de medische techniek met rasse schreden vooruit gegaan. Men kan met een MRI (Magnetic Resonance Imaging) doorsnedefoto's van het lichaam maken. Zou men dan aan een EEG (Elektro-Encefalografie of hersenfilm) niet kunnen zien of iemand zich wel goed gedraagt? Als dan ook nog blijkt dat hersenactiviteit beïnvloedbaar is, liggen de mogelijkheden voor de hand. Dat is het idee achter neurofeedbacktraining.

AD(H)D

Men krijgt bij AD(H)D vaak Ritalin voorgeschreven. Maar Ritalin is een medicijn en heeft ook vele vervelende bijwerkingen. De aandoening kan niet door medicatie worden genezen. Ritalin zorgt er alleen voor dat de symptomen beter worden beheerst. Om de nadelen van Ritalin te vermijden en toch te helpen bij aandoeningen als AD(H)D bestaat er een natuurlijk alternatief. Dat alternatief is Neurofeedbacktraining. Neurofeedback kan dus vele klachten verminderen of laten verdwijnen. Hierdoor kan de medicatie worden afgebouwd of zelfs worden gestopt. Neurofeedback heeft ook een zeer positief effect op aandoeningen als dyslexie en epilepsie, maar ook bij burn-out, trauma- of stressverwerking, slaapstoornissen, migraine, depressie of bij faalangst. Zelfs na chemokuren of mensen die langdurige piekprestaties moeten leveren. Denk hierbij aan managers of topsporters.

Voor meer informatie of vragen kun je terecht op de site van Miranda: www.optimalmind.nl of telefonisch: 06-51859797.



TOEKOMSTVASTE ARBEIDSMARKT VEREIST SAMENWERKING EN REGIE

DE BANEN VAN 2030 BESTAAN NOG NIET

In veel sectoren kost het grote moeite de nieuwe medewerkers te vinden die nodig zijn om de kwaliteit te borgen en groeikansen te benutten. Tegelijkertijd moeten werkgevers alles op alles zetten om het bestaande personeel te behouden. HR-afdelingen staan onder hoogspanning. Dat zal in de toekomst niet anders zijn. Ga maar na: het overgrote deel van de banen in 2030 bestaat nu nog niet. De snel veranderende arbeidsmarkt stelt alle betrokkenen voor grote uitdagingen. Samenwerking is het sleutelwoord.

Robotisering, kunstmatige intelligentie, Internet of Things, zelfrijdende auto's, augmented, mixed en virtual reality; de meeste belangrijke technologische ontwikkelingen zijn wel bekend. Het tempo waarin deze zich voltrekken en de exacte impact ervan op de arbeidsmarkt zijn echter lastig te voorspellen.

OVERBODIGE BEDRIJVEN

Dát het werklandschap er binnen afzienbare tijd anders uit gaat zien, lijdt geen twijfel. Op basis van onderzoek verwacht Dell Technologies dat door de digitale transformatie 85% van de banen in 2030 nu nog niet bestaat. Het betekent ook dat jobs verdwijnen en bedrijven hun toekomst niet zeker zijn. Werkgevers realiseren zich dat terdege, wordt duidelijk uit

het Dell-onderzoek. Ondervraagden van bijna de helft van de bedrijven sluiten niet uit dat hun onderneming binnen drie tot vijf jaar overbodig wordt. Om dat te voorkomen, moeten zij anticiperen op een onzekere toekomst. Het is verstandig om rekening te houden met meerdere scenario's. Dit zorgt voor de zo noodzakelijke wendbaarheid.

NIEUWE WERKELIJKHEID

Mensen leven langer en zullen ook steeds meer jaren werken. Voeg daarbij de eerdergenoemde digitale transformatie en het is onvermijdelijk dat personen gedurende hun werkzame leven actief zijn in wisselende functies, rollen en sectoren. Ook de relatie met de werk- dan wel opdrachtgever is divers. Tijdens een loopbaan heeft iemand vaste en tijdelijke functies, werkt in deeltijd of als zelfstandige. Afhankelijk van de marktbehoefte, persoonlijke ambities en levensfase. Dit vraagt om contracten en beloningssystemen die recht doen aan de nieuwe werkelijkheid.

VAKBOND OF OR?

Het vraagt ook om aangepaste wet- en regelgeving, als basis onder de afspraken tussen bedrijf en medewerker. De moeite die het kost om in gezamenlijkheid het Nederlandse

pensioenstelsel te hervormen, is allesbehalve hoopgevend. Starheid vormt een grote belemmering. Vakbonden behartigen de belangen van een steeds geringer deel van de werkenden. Toch claimen zij een impact die hoort bij vervlogen tijden en staan zo de noodzakelijke vernieuwing in de weg.

Om relevant te kunnen blijven, moeten bonden zich opnieuw uitvinden. Slagen zij daar niet in dan wordt hun rol overgenomen. In het rapport 'De toekomst van werk 2030' stelt PwC voor om de positie van de ondernemingsraden te versterken. Die kennen de situatie van een bedrijf door en door. Het maakt ze tot een goede gesprekspartner voor afspraken op maat. Ook staat een OR vaak meer open voor samenwerking dan bonden die vooral defensief en reactief zijn, aldus het PwC-rapport. Ter illustratie wordt verwezen naar Jumbo en Action. Deze bedrijven beëindigden de onderhandelingen met de vakbonden en stemden hun collectieve arbeidsvoorwaarden af met de OR.

SUCCESS DOOR SKILLS

Kennis veroudert in hoog tempo door de alsmaar versnelende technologische ontwikkelingen. Wat jongeren op school leren, is deels al achterhaald op het moment dat zij de arbeidsmarkt betreden. Opleidingen moeten nog dichter op de praktijk zitten. Maar dat is niet voldoende. In de huidige arbeidsmarkt draait het vooral om vaardigheden; om het vermogen te leren en zich nieuwe technologie snel eigen te maken. Het aanpassen aan veranderingen vereist ook goede sociale vaardigheden. Deze mix van skills vormt de sleutel tot succes op de arbeidsmarkt. Niet alleen om goed te blijven functioneren in een bestaande functie, ook om de banen van de toekomst in te kunnen vullen.

VERKORTE OPLEIDINGEN

Op dit moment bestaat vooral in de zorg, ICT, onderwijs, bouw en techniek grote behoefte aan personeel. Tegelijkertijd zijn er branches waar mensen afvloeien. Dit biedt kansen voor intersectorale uitwisseling. Om die mogelijk te maken, zijn aanvullende opleidingen nodig. De dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt om snelle inzetbaarheid. Daarom moeten opleidingen anders wor-

JOBS VERDWIJNEN, BEDRIJVEN ZIJN HUN TOEKOMST NIET ZEKER

den ingericht; korter en bij voorkeur modulair. Normaal duurt een zorgopleiding drie jaar. In Brabant loopt een scholingsproef waarbij het verkrijgen van de benodigde basisvaardigheden maar drie maanden kost. Dergelijke verkorte trajecten zijn nodig om in de benodigde grote instroom te voorzien.

OVERSTAP KOST TIJD EN GELD

Transities hebben forse financiële consequenties. Vaak zal er tijd zitten tussen de vorige baan en een overstap naar een andere sector of vak. Mensen moeten dan wel in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Ook het opdoen van kennis kost geld en tijd; dat moet gefinancierd worden. Hiervoor zijn aanvullende fondsen nodig, individueel en/of collectief. Wellicht in een samenspel van werknemer en nieuwe werkgever. Maar ook de voormalige werkgever kan een bijdrage leveren. Om medewerkers die over een aantal jaren boventallig zijn tot het einde van hun contract te behouden, werkt het ministerie van Defensie mee aan een toekomstige overgang naar een andere sector. Bijvoorbeeld naar de zorg, waar de vaardigheden van defensiemedewerkers goed tot hun recht komen. Defensie betaalt de opleiding die nodig is om te werken in de zorg. Is het salaris na de overstap substantieel lager dan wordt het loon enige tijd aangevuld.

LIMBURGSE LERAREN

Volgens een recente CBS-prognose dreigt in 2022 alleen al in de zorg een tekort van 55.000 tot 80.000 medewerkers. Grootschalige transitie is nodig. Technologie kan daarbij een belangrijke rol spelen. Zo schakelt beheerder van asielzoekerscentra COA binnenkort kunstmatige intelligentie in om vluchtelingen te verdelen over Nederland. Een algoritme bepaalt de woonplaats die de meeste kans biedt op werk of opleiding. Bedoeling is dat het experiment deze zomer start. Vergelijkbare toepassingen kunnen helpen om de overstap naar andere sectoren, functies en locaties te faciliteren.

Naast inhoudelijke matches bieden ook regionale verbanden kansen. Aanbod dat in de Randstad schaars is, blijkt elders soms ruimer voorhanden. Bij een pilot geven leerkrachten uit Limburg een aantal jaren les in Midden-Nederland. De bereidheid om te reizen en beschikbaarheid van betaalbare woonruimte zijn daarbij cruciale randvoorwaarden.

SLIMME COALITIES

De opgave waar de arbeidsmarkt voor staat, kan onmogelijk door één partij worden opgelost. Werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen, overheden en commerciële partijen; van iedereen wordt een maximale inspanning gevraagd. Daarnaast nopen dynamiek en complexiteit tot allianties; combinaties van stakeholders die nieuwe schaalbare oplossingen ontwikkelen. Dit betekent wel dat partijen elkaar moeten vinden voor wie samenwerking nu nog niet vanzelfsprekend is. Denk bijvoorbeeld aan publieke en private opleiders. Ook vereist echte impact een krachtige centrale regie. Moeilijk maar cruciaal, gezien de maatschappelijke urgentie. Want gestructureerde samenwerking is een voorwaarde voor een arbeidsmarkt waar iedereen zijn talent kan inzetten en bedrijven zich kunnen blijven ontwikkelen.





IEDEREEN AANDEELHOUDER BIJ INFI

“IK ZIE HET ALS EEN VERRIJKING VAN DIT BEDRIJF”

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

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

STAK

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

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

FUNDAMENTELE KEUZE

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

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

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

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

WEDERZIJDIG AFHANKELIJK

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

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



MEER WETEN OVER FINANCIËLE MEDEWERKERS- PARTICIPATIE?

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

Meer informatie op www.snpi.nl

intensief. De wederzijdse band is hecht; we zijn echt van elkaar afhankelijk. Als een klant de relatie beëindigt, hebben wij een probleem. Maar omgekeerd ook.”

VERSCHIL MAKEN

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

PAAR TIJNTJES PER STUK

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

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

EERSTE RECHT VAN KOOP

Door deze constructie zijn letterlijk alle medewerkers aandeelhouder bij Infi. “Of je nu 10 of 1.000 certificaten hebt, iedereen heeft evenveel

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

ONOMKEERBARE BESLUITEN

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

ONDERSTEUNING EEN MUST

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

WINSTGEVENDER EN PRODUCTIEVER

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



INVESTEREN IN VITALITEIT

In haar werk als HR-adviseur heeft Ingrid Toonen (46) uit Nijmegen veel te maken met verzuim en medewerkers die niet in balans zijn. Ze merkt in het bedrijfsleven een duidelijke verandering; van een (reactief) verzuimbeleid ontstaat bij veel organisaties nu meer aandacht voor een proactieve aanpak op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Toonen startte dit jaar naast haar baan als HR-adviseur haar praktijk als vitaliteitscoach en leefstijltrainer om particulieren, werknemers en werkgevers te coachen, adviseren en begeleiden naar een gezonde en vitale leefstijl met een betere balans op zowel fysiek, mentaal als emotioneel gebied. "Mensen individueel coachen geeft ook mij positieve energie."

Waar Toonen die energie van krijgt? Mensen op een positieve manier stimuleren, begeleiden en coachen op het gebied van vitaliteit, leefstijl en persoonlijke ontwikkeling. "Contact met mensen vormt de rode draad in mijn loopbaan. Als HR-adviseur ben ik nauw betrokken bij de ontwikkeling van mensen binnen een organisatie. In die rol merk ik ook dat er nog veel gewonnen kan worden op het gebied van verzuimpreventie. Met persoonlijke aandacht, individuele coaching en begeleiding kan voorkomen worden dat mensen uitvallen of (langdurig) ziek thuis blijven."

"Veel mensen hebben tegenwoordig een zittend beroep en een van 9 tot 17 mentaliteit zie je steeds minder terug. Je moet steeds vaker bereikbaar zijn voor je werk en de werkdruk is in veel sectoren hoog, maar daarnaast zorgt social media ervoor dat mensen ook in hun vrije tijd niet meer echt 'vrij' zijn. In combinatie met een privéleven, partner, kinderen, sociaal leven en sport is het voor veel mensen lastig om de balans te kunnen vinden en houden, hiermee neemt de kans op stress gerelateerde klachten toe. Burn-out, stress en overgewicht leiden steeds vaker tot leefstijlziekten. We herkennen lichamelijke klachten vaak als eerste, maar toch blijkt dat de kernoorzaak, het echte probleem op een diepliggend niveau moet worden aangepakt. Het is voor werkgevers lastig om bij werknemers bewustzijn te creëren om gezond te leven, zeker bij fysieke beroepen. Belangrijk dat dit hoog op de agenda staat, werken aan een gezonde leefstijl en cultuur doe je samen. En hier valt voor zowel werkgevers als werknemers nog veel te winnen."

Toonen, die de Post HBO opleiding tot integraal leefstijlcoach en de opleiding tot leefstijltrainer bij MARK Academy heeft

afgerond, ziet daar ruimte voor zichzelf. "Voor werkgevers kan ik bijdragen aan het gezondheidsbeleid. Maar ook met groeps-trainingen of individuele coachingstrategieën voor werknemers. Daarmee kan ik een bijdrage leveren aan het vergroten en werken aan de duurzame inzetbaarheid van (vitale) medewerkers."

"Ik geloof in coaching op maat, een effectief coachtraject is per definitie maatwerk, want iedereen is anders en heeft zijn of haar eigen levensverhaal, ontwikkelwens of vitaliteitsdoelen. Het is eigenlijk best vreemd, maar onze auto brengen we jaarlijks weg voor een APK keuring en als er een lampje gaat branden breng je je auto naar de garage. Maar als ons lichaam een signaal afgeeft

gaan veel mensen gewoon door. We negeren het signaal of we kiezen voor een snelle (oppervlakkige) oplossing. Preventief en op tijd de totaalbalans op maken en zelf weer verantwoordelijkheid nemen voor je leven en gezondheid dat is waar het bij vitaliteitscoaching om gaat. Met individuele begeleiding help ik mensen om weer in balans te komen, om zowel op fysiek als mentaal vlak weer gezonder te leven, maar vooral ook zelf weer de regie te nemen om de gezonde leefstijl vol te houden. Ik ben dit jaar gestart met mijn eigen praktijk voor één tot twee dagen per week, wat goed combineert en een aanvulling is op mijn baan als HR adviseur."

Voor meer informatie, kijk op: www.ingrid-toonen.nl





SPECIAL ICT

ASI GROEP



NFORZA LOST SOFTWAREPROBLEMEN VAN KLANTEN OP

NForza helpt ondernemers met slimme softwareoplossingen. Mkb'ers met softwarevraagstukken kunnen terecht voor projecten en consultancy op het gebied van software ontwikkeling. "Ik houd ervan om de puzzel op te lossen."

Al sinds 1996 is het bedrijf NForza in Veenendaal actief in de wereld van software. En ja, die wereld is flink veranderd met de komst van internet, werken in de cloud en de ontwikkelingen in de technologie die razendsnel gaan. Het bedrijf was in het begin vooral actief op het gebied van training en consultancy. Dat laatste heeft nu vooral de overhand. "Natuurlijk gaan ontwikkelingen op softwaregebied erg snel, maar in de basis is dit werk hetzelfde gebleven. Het gaat nog

steeds over vakmanschap: het ontwikkelen van software. Het tempo ligt alleen veel hoger. Bedrijven moeten snel handelen. Anders gaat een andere start-up of de concurrentie er met je idee vandoor. Dat is wel veranderd", zegt directeur Ronald Harmsen van NForza.

Bedrijven roepen de hulp in van NForza bij een technische uitdaging: ze hebben software die gemoderniseerd moet worden, bijvoorbeeld in de cloud of willen gaan werken met een app. Iets dat sneller werkt en kostenbesparend is. "Het kan ook zijn dat de ondernemer het vertrouwen heeft verloren in de huidige leverancier van de software. Wij nemen dan contact op met leverancier en nemen zo nodig het project over."

Harmsen, die daarvoor ook al actief was in de it-sector, nam het door Taco Oosterkamp opgerichte bedrijf in 2010 over. De oprichter is zich meer gaan toelagen op het geven van trainingen en seminars bij bedrijven. Het bedrijf bestaat nu uit drie takken: consultancy, training en softwareontwikkeling. “Grote partijen staan bij ons aan de poort vanwege onze expertise. We hebben heel ervaren medewerkers, waarvan bijvoorbeeld de minst ervaren medewerker ruim veertien jaar ervaring heeft.”

KLANTEN IN BINNEN- EN BUITENLAND

NForza geeft veel trainingen in Scandinavië en Groot-Brittannië. “We kwamen ooit in aanraking met een trainingsbureau in Noorwegen. Het type trainingen dat wij geven, was daar vrij uniek en zij brachten ons met veel klanten in contact. Dat is zo doorgegroeid.” Klanten van NForza zitten daarnaast door het hele land en in alle sectoren, het zijn vooral middelgrote bedrijven in het mkb. “We werken nu voor een start-up van zes mensen, maar ook voor gevestigde namen. Wij begrijpen de mkb-bedrijven goed, omdat we zelf ook een mkb'er zijn. Grote consultancybureaus zijn voor deze groep ondernemers een maatje te groot qua tarief en bovendien snappen ze hun taal niet. Deze bedrijven willen op een laagdrempelige manier geholpen worden. In dat gat zijn we gesprongen. Wij kunnen wel de kwaliteit leveren van deze grote bureaus, maar zonder de enorme overheadkosten.”

De mkb-ondernemers willen snel schakelen, stelt Harmsen. “We zijn bereikbaar. Een van de dingen die ik terug hoor is de eerlijke manier van advies geven: soms adviseren we een klant om een opdracht niet te doen, omdat het niet winstgevend is voor deze klant. De kosten wegen niet op tegen de opbrengsten. Wij gaan voor het rendement op de langere termijn. We willen een partner zijn die lang aan boord blijft.”

PROBLEEM OPLOSSEN

Een van de klanten van NForza is een bedrijf in het optimaliseren van vuilverwerking. “Ze hadden een bedrijf gevraagd om een nieuw softwarepakket te ontwikkelen, waarmee ze nog meer grote klanten aan zich konden binden. Deze partij liep echter tegen problemen aan waardoor ze het niet verder konden ontwikkelen. Hierdoor was het systeem onbruikbaar”, zegt Harmsen. “Wij ontdekten op welke punten het systeem niet goed was en hebben het project overgenomen. Dit ging natuurlijk wel gepaard met wat juridische getouwtrek, maar uiteindelijk was de leverancier hier ook blij mee, omdat zij nu van een lastig project af waren en zich konden richten op andere klanten. Het vuilverwerkingsbedrijf was natuurlijk blij dat de software in gebruik kon worden genomen.”

NUCHTERE BLIK OP DE ZAAK

Een heel andere klant van NForza is B-Mex Wageningen, een bedrijf dat onderzoek doet naar de kweek van planten. “Ze ontwikkelen software waarmee ze groei-informatie over planten kunnen analyseren, bijvoorbeeld over de CO2-waardes. Hiermee kunnen gerberatelers bijvoorbeeld zien op welke datum ze de perfecte bloemen kunnen verkopen.” NForza helpt B-Mex met de langetermijnvisie. “Hoe zorg je ervoor dat de software over vijf jaar nog relevant is en goed blijft functioneren. Daar denken we over mee.”





Organiseren



Evenement organiseren?
*Creëer onvergetelijke
belevissen!*

www.jijorganiseren.nl

Typisch NForza is volgens Harmsen, de 'niet lullen, maar poetsen aanpak', die deels voortkomt uit de Achterhoekse en Rotterdamse roots van de directie. "Wij zijn meer van de nuchtere aanpak dan van de vuistdikke rapporten. Wij kijken naar wat er praktisch nodig is." De bedrijfscultuur bij NForza is open en met veel aandacht voor de werknemers. "We hebben geen vaste werktijden, maar collega's komen naar kantoor op het tijdstip dat handig is, bijvoorbeeld na de file of nadat ze hun kinderen naar school hebben gebracht. Veel werknemers werken ook regelmatig vanuit huis en natuurlijk ook vaak bij klanten."

NForza bestaat nu uit negen mensen met veel ervaring. "Onze junior medewerker heeft bijvoorbeeld veertien jaar ervaring. Goed personeel vinden in deze branche is heel lastig. Op conferenties proberen we met zoveel mensen in contact te komen. Soms kun je ze losweken bij hun bedrijf of vinden we iemand via een recruiter." Huidige werknemers van NForza doen er veel aan om up to date te blijven, wat betreft kennis over software. "Ze verdiepen zich in een onderwerp dat ze belangrijk vinden. Een keer per maand komen we bij elkaar voor een kennisbijeenkomst en geven de collega's een presentatie. Ook gaan we naar conferenties, waar sommigen van ons ook spreken. Minimaal een keer per jaar gaan we samen naar een conferentie in het buitenland, bijvoorbeeld naar Amerika naar Microsoft om over de nieuwste ontwikkelingen te horen. Dan maken we er vaak ook een bedrijfsuitje van."

Het vak van softwareontwikkelaar blijft boeiend, zegt Harmsen. "Het is mooi om dingen voor elkaar te krijgen, die niet iedereen kan doen. Dat je zorgt dat iets toch werkt. Daar zit de grootste uitdaging. We vinden het heel leuk om voor onze klanten een puzzel op te lossen. "Om stoom af te blazen en nieuwe inspiratie op te doen gaat Harmsen vaak zeilen met zijn boot op de randmeren en het Markermeer." Als je even weg bent van de computer ontstaan vaak de beste ideeën. Achter je pc blijf je hangen in het zelfde cirkeltje. Op het water bedenk ik nieuwe plannen voor mijn bedrijf en oplossingen voor mijn klanten."

ONDERZOEK NAAR CAPGEMINI

Een van de bekendste zaken waar NForza aan meewerkte was een onderzoek naar de werkzaamheden van ICT-bedrijf Capgemini bij de Sociale Verzekeringsbank. De overheid spande een rechtszaak aan tegen Capgemini vanwege een mislukt moderniseringsproject van de betalingssoftware van de Sociale verzekeringsbank, die verantwoordelijk is voor het uitbetalen van onder andere uitkeringen. NForza voerde in een team van experts technisch onderzoek uit waarvan de data later gebruikt worden tijdens de rechtszaak. Dat heeft tot een uitspraak geleid waarbij Capgemini een boete van 21 miljoen euro moest betalen.

Vaak genoeg gaat het bij de overheid mis met

**RONALD HARMSEN:
'HET TEMPO LIGT
VEEL HOGER IN DE
IT-WERELD DAN
25 JAAR GELEDEN.
BEDRIJVEN MOET SNEL
HANDELEN'**

Directeur Ronald Harmsen van Nforza

softwareprojecten, bijvoorbeeld bij de rechtspraak en de Belastingdienst. Harmsen heeft daar wel een verklaring voor. "Vaak worden dergelijke systemen zo groot dat ze te complex worden. Niemand kan het dan meer overzien. Als er dan ook nog sprake is van communicatieproblemen, personeelsverloop en ambitieuze doelen, dan ligt het gevaar op de loer." Vaak missen bepaalde afdelingen de expertise die nodig is. "Ervaren mensen in de it-branche gaan vaak leidinggeven of weg naar andere bedrijven. Wanneer de goede technici naar het management gaan, maakt de laag daaronder vaak dezelfde fouten. Kennis en ervaring blijft daardoor niet behouden." Het werk is in de afgelopen 25 jaar niet structureel veranderd, maar projecten zijn vaak wel te groot en te complex geworden."

NForza wil graag uitbreiden in de toekomst, maar de belangrijkste belemmerende factor daarvoor is dan ook het vinden van goed personeel. "Als ik nu tien goede mensen zou vinden, dan zou ik meteen opschalen. Maar wij zoeken echt ervaren personeel en die moet je met een lantaarn zoeken."

In de toekomst hoopt NForza het wel dichterbij huis te zoeken. "De trainingen geven in Scandinavië is erg leuk en uitdagend, maar kost onze werknemers wel veel reistijd en we moeten veel vliegen. We hopen in de toekomst dan ook meer dichterbij huis te kunnen werken, bijvoorbeeld in de regio Ede en Veenendaal. Onze focus blijft liggen op hoe we ondernemers praktisch kunnen helpen." Niet altijd hebben ondernemers oog voor ict-problemen die kunnen ontstaan. "Ze willen een cloudoplossing of een app, maar gaan voorbij aan de kennis die hiervoor nodig is of de eventuele problemen die kunnen ontstaan." Hierbij vergelijken kleine ondernemers zich met grote bedrijven. "Ze roepen dat ze net zo'n systeem willen als Spotify, maar vergeten dat een dergelijk bedrijf een ontwikkelbudget heeft van miljoenen. Dat is natuurlijk niet realistisch."





NIEUW (EN)
NATUURLIJK



NIEUWKOMER OP DE SOEPMARKT: PURESOUF

Soep...hét gerecht dat al bijna net zo oud is als de mensheid zelf. Kun je je een ander gerecht voorstellen dat al meer dan 20.000 jaar over de hele wereld dagelijks wordt gegeten? Van oma's soep-met-ballen, tot vissoep met exotische kruiden, van laag-in-calorieën bouillon, tot rijk gevulde hipster soep om de werkdag mee door te komen. We zijn er dol op met z'n allen!

In de hedendaagse gemakcultuur is het dan ook niet vreemd dat instant soep een vaste plaats in ons keukenkastje heeft gekregen. Gemak dient immers de mens, nietwaar? Wie heeft er nog tijd om dagelijks een pan verse soep te bereiden? Tegelijkertijd zijn we ons steeds bewuster van de voedingswaarde van onze maaltijden, worden we voortdurend gewezen op 'foute' conserveringsmiddelen, onnodige suikers, hoge zoutgehalten en het gevaar van kunstmatige kleur-, geur-, en smaakstoffen... En dan hebben we ook nog rekening te houden met allerlei allergieën of voedselintoleranties!

Zie hier het ontstaan van de behoefte aan een nieuwe soepvariant. Terug naar de basis. Eenvoudig, eerlijk, soep van deze tijd. PureSoup is de keuken in gegaan met Versteegen (inderdaad, die van de kruidenpotjes die je ongetwijfeld óók in je keukenkastje hebt staan). Het resultaat: een natuurlijke soep, op basis van alleen de beste kruiden en specerijen. Dus zonder toegevoegde suiker, conserveringsmiddelen of

kunstmatige kleur-, geur-, en smaakstoffen. Maar bovenal: 100% smaakvol!

De eerste vijf soepsmaken die nu op de markt komen zijn allen op een Halal manier bereid, ze zijn laag in zout en ook nog eens vrij van 14 declarabele allergenen. Vier van de vijf smaken zijn bovendien vegan.

Momenteel zijn alle varianten beschikbaar in 500 grams verpakking voor grootverbruik en sachets voor één kops genietmomenten.

De 500grams verpakkingen zijn niet alleen geschikt voor de automaat, maar ook voor pan maaltijden. De perfecte basis voor heerlijke huisgemaakte verse soep (halló kantoor –en schoolkantes!!).

De PureSoup vendingmachine is speciaal ontwikkeld om op ieder moment van de dag een smaakvolle soep te serveren, met één druk op de knop. Gemak dient de mens, nietwaar.

Benieuwd geworden naar de (h)eerlijke soep van PureSoup?

www.puresoup.eu of vraag een proefpakket aan via info@puresoup.eu

Nobelstraat 31-3 3846 CE Harderwijk

+31 854865725

MICROSOFT STOPT MET WINDOWS 7, EN NU?

Bijna 10 jaar, zo lang is Windows 7 al weer op de markt. Toen het uitkwam heeft Microsoft al bekend gemaakt het besturingssysteem 10 jaar te ondersteunen. Dat betekent dat deze ondersteuning bijna afloopt. Per 14 januari 2020 om precies te zijn. Naast Windows 7 verloopt dan ook de ondersteuning voor Windows Server 2008 R2 en Exchange 2010. Wat betekent dit voor u?

Het is niet zo dat uw huidige Microsoft producten op 14 januari spontaan stoppen met werken. Nee, u kunt nog 'gewoon' gebruik blijven maken van deze producten. Ook na 14 januari 2020. Echter zal dit snel tegen u gaan werken, aangezien er geen zicht op verbetering is door het uitblijven van (beveiliging)updates.

Hoe voorkomt u dit? Wat zijn de alternatieven? Lees verder.

VAN WINDOWS 7 NAAR WINDOWS 10

Het alternatief voor Windows 7 is Windows 10. Door deze upgrade krijgt vooral uw beveiliging een boost. Zeker met behulp van handige tools zoals Windows Hello, Pin en Bitlocker, mooie onderwerpen voor een volgend blog. Met Windows 10 werkt u ook sneller. De software gaat beter om met de resources van uw computer. En last but not least: u bent altijd up-to-date door de continue feature-updates.

VAN WINDOWS SERVER 2008 R2 NAAR ...

Als Windows Server 2008 R2 vervangen gaat worden zijn er een aantal alternatieven. Zo kan er een nieuwe server worden ingericht met Windows Server 2019 maar in de praktijk zien wij steeds minder servers bij de klant op locatie staan.

Wat vaker voorkomt is een migratie naar de cloud. Er kan dan worden gekozen voor private cloud, in het datacenter van Lagarde Groep, of publieke cloud zoals bijvoorbeeld Azure. In de cloud kunnen servers ingericht worden maar functionaliteiten kunnen ook als dienst worden afgenomen. Zo kunt u wellicht volledig serverloos werken, een trend die wij tegenwoordig veel tegenkomen en waar wij inmiddels veel ervaring mee hebben. Het grote voordeel hiervan is dat de cloudservices blijven groeien, wat betekent dat u automatisch meelift op deze innovaties. En door de continue beveiligingsupdates bent u altijd optimaal beveiligd.

EXCHANGE SERVER 2010 NAAR EXCHANGE SERVER 2019 OF OFFICE 365

Voor de Exchange server 2010 zijn er grofweg twee alternatieven: Exchange server 2019 en Office 365.

Met de Exchange server 2019 blijft u werken op uw eigen servers. En dus verandert er weinig ten opzichte van de huidige situatie. U profiteert vooral van verbeterde beveiliging, prestaties en beheer.

Met Office 365 migreert u naar de cloud. Met als grootste voordeel: altijd de nieuwste technologie. Gebruikers kunnen direct gebruik maken van nieuwe features en iedere gebruiker werkt device-onafhankelijk én locatie-onafhankelijk, mits er beschikking is over een internetverbinding.

MAATWERKOPLOSSING

Maar wat is nou wijsheid in uw situatie? Iedere IT-omgeving is anders en daarom is iedere oplossing een maatwerkoplossing. Benieuwd naar de mogelijkheden voor uw organisatie? Laat u vrijblijvend door mij informeren.



BRAM DERKS (ASI DOCUMENT MANAGEMENT) OVER DIGITALISERING DOCUMENTENSTROOM:

'NIET PAPIERLOOS, WEL MINDER PAPIER'

ASI Document Management mag nog een betrekkelijk jonge speler zijn in de branche, de kennis van eigenaar Bram Derks over hoe de markt opereert is verbluffend. Hij startte helemaal alleen in 2010, inmiddels heeft hij twintig medewerkers in dienst die in de afdelingen Document Management, Service, Finance en Sales Academy niet alleen geheel Nederland voorzien van de nieuwste apparatuur, maar ook de overstap naar een volledig digitale verwerking van de documentenstroom begeleiden. Een eigen serviceteam zorgt voor de technische ondersteuning.

Bram Derks maakte als ondernemer de gebruikelijke stappen. Hij kwam na zijn HBO-opleiding in 2005 als junior accountmanager in de branche terecht en maakte grote stappen. "Ik was leergierig, wilde niet alleen weten hoe elk apparaat werkte, maar vooral hoe de markt in elkaar zat. Ik werkte voor verschillende bedrijven verspreid over Nederland. In 2010 had ik het gevoel dat de start van een eigen bedrijf kansrijk was. Ik startte op mijn zolderkamer, bedacht een naam en ging aan de slag. Nul klanten, wel een hoop energie en goede contacten met leveranciers Ricoh en Konica Minolta. Ricoh werd later ingeruild voor Kyocera en Xerox. In 2012 verhuisde ik naar een kantoorpand tegenover station Nijmegen en groeiden we door naar vier medewerkers. In 2014 werd dat te klein en maakten we de overstap naar bedrijventerrein Kerkenbos. Daar zitten we nog, nu met twintig medewerkers en een veel groter kantoor. Inmiddels heb ik ook het belendende kantoor gehuurd, dus we zijn klaar voor verdere groei."

SERVICE

Die grotere ruimte is nodig omdat Bram Derks in 2015 is gestart met een eigen serviceafdeling. "Dat begint met een eerstelijns telefonische support waar klanten met vragen over apparatuur, software of verbruiksartikelen terecht kunnen. Ons landelijk dekkende serviceteam bestaat uit volledig gecertificeerde, gediplomeerde en goed opgeleide technici die snel, accuraat en betrouwbaar alle problemen oplossen. Door middel van ons geavanceerde Printfleet oplossing zijn wij in staat om alle apparatuur op een juiste manier te monitoren, zodat verbruiksartikelen en storingen direct digitaal aangemeld worden bij de servicedesk. Omdat wij apparatuur monitoren en jaarlijks preventief onderhoud plegen, garanderen wij altijd binnen acht werkuren een oplossing van het gemelde probleem.

De moderne machines zijn van een hoogwaardige technische kwaliteit en hebben dus veel minder service nodig, maar als er problemen zijn wil ik mijn klanten direct kunnen helpen. Een multifunctional met een technisch probleem kan een bedrijf plat leggen. Adequaat en snel reageren kan alleen maar wanneer je die dienst zelf organiseert."

KOPEN OF LEASEN

Klanten kunnen printers en multifunctionals kopen of leasen en klanten kunnen hun machinepark ook bij ons financieren. "Dat past bij onze taak als (merk)onafhankelijke totaalleverancier. Ook ons machinepark is daarop aangepast. Wij hebben de juiste oplossing voor elke vraag en we zorgen ervoor dat elke klant de machine krijgt die bij zijn vraag past. Dat loopt van een eenvoudige zwartwitprinter, via multifunctionals tot highspeed productieprinters voor drukkerijen of de grafische industrie. Bij onze dienstverlening hoort ook flexibiliteit, bijvoorbeeld wat betreft het veranderen van bestaande contractafspraken of het overnemen van contracten van een andere leverancier. Soms groeien bedrijven sneller dan ze hadden voorzien of stoten ze taken af en hebben ze behoefte aan een kleiner machinepark. Wij durven buiten de gebaande paden van een overeenkomst te treden. Alles met als doel om onze producten in de lucht te houden, zodat medewerkers zo snel mogelijk aan het werk kunnen."

LESS PAPER

Er wordt al zo'n tien jaar gesproken over de volledige digitalisering van de documentenstroom op kantoren. Bram Derks: "Ik leerde al snel waar klanten tegenaan liepen, hoe iedereen sprak over een 'paperless office', maar de meeste bedrijven bleven steken in een 'less paper office'. Een kantoor zonder papier is voor veel bedrijven nog een utopie, maar het gebruik van papier loopt als gevolg van de enorme technologische vooruitgang wel degelijk terug. Toch maakt de Nederlandse kantoorgebruiker nog gemiddeld zo'n 2.200 prints per jaar. Dat heeft ermee te maken dat de overgang naar een volledig papierloze documentenstroom vraagt om een ingrijpende verandering." Bram schetst de

ontwikkeling in de laatste tien jaar. “Vroeger kwam een document binnen, het werd wellicht gekopieerd en vervolgens gearhiveerd. De documenten die voortkwamen uit de eigen administratie doorliepen in feite hetzelfde proces: printen, eventueel kopiëren en archiveren. De apparatuur werd betrouwbaarder en de kwaliteit van bijvoorbeeld prints werd steeds beter. Met de komst van betere machines, de multifunctionals, kwam er een taak bij: naast printen, kopiëren en eventueel faxen ook scannen. Faxen? Ja, voor de Nederlandse markt mag dat vreemd lijken, bedrijven die internationaal opereren hebben vaak te maken met landen waar de fax nog steeds een veelgebruikt apparaat is. Scannen maakte zaken anders. Het werd steeds eenvoudiger om van een papieren document een digitaal bestand te maken. Dat kon in een digitaal archief worden verwerkt. De multifunctional ontwikkelde zich tot een spin in het kantoor-netwerk. Het apparaat speelt een cruciale rol als het wordt gekoppeld aan de boekhouding, het CRM-en ordersysteem, voorraadbeheer en uiteindelijk aan het archief. Die koppelingen kunnen ook met branchespecifieke software worden gemaakt. Voordelen: documenten zijn gemakkelijk terug te vinden, geen papieren

‘IEDEREEN SPREEKT OVER EEN ‘PAPERLESS OFFICE’, MAAR DE MEESTE BEDRIJVEN BLIJVEN STEKEN IN EEN ‘LESS PAPER OFFICE’ EN DAAR IS NIKS MIS MEE’

rompslomp meer, minder handelingen voor medewerkers en dus efficiënter. Bedrijven die dat proces hebben afgelegd willen niet meer anders, maar voor je zover bent heb je een flink aantal stappen doorlopen.”

PAPERLESS

Processen gaan anders verlopen, en -nog belangrijker- de mindset van de kantoormedewerkers en vooral ook het management moet volledig om. “Daar gaat het in de praktijk vaak fout. Medewerkers doen hun uiterste best om papier te verbannen, maar managers vinden een papieren plan toch altijd nog gemakkelijker. Dat kan in onze ogen niet, want papierloos is papierloos. Dat is een proces, waarin we als totaalleverancier een belangrijke rol spelen.” Dat kan volgens Bram alleen als je de veranderingen stap voor stap doorvoert. “We starten bijvoorbeeld eerst met het digitaliseren van het bestaande archief. Dan doen we bijvoorbeeld de personeelsdossiers, die door geavanceerde beveiligingssoftware meteen volledig AVG-proof zijn, dan volgen de facturatie en alle andere boekhoudkundige acties en uiteindelijk de automatische archivering op de logische plek. Uiteindelijk is de complete papierstroom gedigitaliseerd en is er sprake van een ‘paperless’ office. Overigens doorlopen lang niet alle bedrijven deze weg, soms maar op onderdelen, maar ook dat zie ik als winst.”

ANDERE MARKT

Toen Bram Derks bij zijn eerste werkgever aan de slag ging kreeg hij de opdracht alle makelaars in de omgeving te bellen. “Die waren toen nog afhankelijk van fullcolour prints. Daar hoef je nu niet meer mee aan te komen, ze sturen hun klanten een pdf van het huis waarin ze geïnteresseerd zijn. Die veranderingen hebben vele branches doorgemaakt en dat is voor ons nadelig, want we verdienen ons geld met printen en kopiëren. Scannen kost niks, terwijl dat het onderdeel is waar de meeste storingen plaatsvinden. We groeien nog steeds flink, in een stagnerende markt. Daarom is ons serviceapparaat zo belangrijk. Een klant wil een goede machine, maar vooral de zekerheid dat er snel wordt gereageerd in geval van een technisch probleem. We worden dus hoe langer hoe meer dozenschuivers, verkopers van machines en - door onze samenwerking met Staples - alle andere kantoorbenodigdheden. Onze toegevoegde waarde zit in software-ondersteunende diensten, advisering en de begeleiding van klanten en hun processen. Software als de smeerolie om processen soepel te laten verlopen.” Een compleet machine-aanbod, een eigen serviceapparaat, ondersteuning bij veranderprocessen, het is allemaal belangrijk, maar toch speelt prijs altijd een belangrijke rol. “Je prijs moet concurrerend zijn en als je dan ook nog toegevoegde waarde weet te bieden ben je een aantrekkelijke partner voor je klanten. Dezelfde machine, een beter servicelevel en een hogere kwaliteit in afdrucken. Dan heb je een klant, want je biedt extra voordelen voor vaak minder geld. Daarbij richten we ons met name





Bram Derks van ASI Document Management



‘ONS LANDELIJK DEKKENDE SERVICETEAM BESTAAT UIT VOLLEDIG GECERTIFICEERDE EN GEDIPLOMEERDE TECHNICI DIE SNEL, ACCURAAT EN BETROUWBAAR ALLE PROBLEMEN OPlossen’

45

op het midden- en kleinbedrijf en starters. Wat heb je nodig om een bedrijf te starten? Een bureau, een koffiezetapparaat en een printer. Ook in die markt zijn we volledig op onze plaats, ook door onze flexibiliteit die klanten in staat stelt contracten tijdens de contractduur aan te passen.”

WERKWIJZE

De service component is volgens Bram Derks bij de keuze van de klant vaak bepalend, zeker bij herhaalverkoop. “Dan weet de klant dat hij er bij problemen niet alleen voor staat. Verder proberen we onze klanten uit verschillende branches te scoren, zodat we bij conjunctuurschommelingen niet zo kwetsbaar zijn. Een brede klantenportefeuille, dat is het doel. Dat bereik je door binnendienstmedewerkers afspraken te laten maken, accountmanagers bezoeken vervolgens de klant. Dat lijkt erg arbeidsintensief, maar die actieve verkoopbenadering levert rendement, je kunt hen ‘face to face’ overtuigen van de voordelen van werken met ASI Document Management. Ik geloof daar heilig in.”



HERMAN VAN SCHAIK, BDG BEVEILIGING, SCHETST TIJDELIJKE BEVEILIGINGSOPLOSSINGEN

SNELLE, BETAALBARE ZEKERHEID

Zolang er niets onregelmatig gebeurt, krijgt beveiliging veelal beperkte aandacht, zeker als het om kortdurende situaties gaat. Toch schuilen de risico's in een klein hoekje en kan een combinatie van 'toevalligheden' tot vervelende voorvallen leiden. Naast de reguliere "standaard" beveiliging heeft BDG Beveiliging zich gespecialiseerd in alle vormen van tijdelijke beveiliging. BDG Tijdelijke Beveiliging biedt dan ook effectieve en betaalbare oplossingen.

"Wanneer er inbraak of een ander incident in de omgeving plaatsvindt, komt het dichtbij en dat geldt natuurlijk helemaal wanneer het je eigen pand en spullen betreft", stelt Van Schaik. "Dat moment wil je liever niet afwachten, al begrijp ik goed dat mensen er wat makkelijker tegenaan kijken wanneer het ver bij hen vandaan blijft. Toch mogen we het gezegde 'gelegenheid maakt de dief' niet uit het oog verliezen. Veelal gaat aan een inbraak een aantal 'toevalligheden' vooraf: de vaste persoon met bepaalde verantwoordelijkheden heeft vakantie, een collega sluit de zaak niet goed af en er is net een

zending nieuwe laptops bezorgd. Mensen verliezen vanuit gewoonte soms uit het oog dat omstandigheden veranderen en dat de risico's toenemen wanneer je geen maatregelen treft." In dit artikel laat de directeur van BDG Beveiliging in Barneveld een aantal situaties de revue passeren waarin het bedrijf preventieve oplossingen biedt voor gevaar dat in onbewaakte ogenblikken op de loer ligt.

BLIKSEMINSLAG

"Recent benaderde een installateur ons met de vraag of wij het pand van een klant van hem kon-

den beveiligen", vertelt Van Schaik. "Het betrof de accommodatie van een golfclub, getroffen door blikseminslag. Gezien de hoge kosten om daar de vaste alarminstallatie te vervangen verliep dat proces niet zo snel met de verzekeraar, dus moest er een tijdelijke beveiliging komen. Dezelfde dag nog hebben wij daar een draadloos mobiel alarmsysteem geplaatst, voorzien van een gsm-kiezer die verbinding legt met de centrale. Wanneer er overigens geen stroom beschikbaar is, bieden wij een alternatief op batterijen. Een vergelijkbare situatie speelde bij een failliet verklaarde discotheek in Limburg, die inmiddels weer draait onder een nieuwe eigenaar. Er bleek geen alarmsysteem aanwezig, maar het was wel noodzakelijk voor de verzekering, met specifieke eisen vanuit de regelgeving. Ook daar konden wij direct de zaak beveiligen met een mobiele installatie."



VERHUIZING

We werden benaderd door een bedrijf wat net verhuisd was naar Barneveld, maar waar het alarmsysteem nog niet geplaatst was door de installateur. Dit terwijl het magazijn al vol stond. Binnen één uur na aankomst van onze monteur op de locatie was deze locatie goed beveiligd met een mobiel alarmsysteem.

FAILLISSEMENTEN

BDG Beveiliging beweegt zich met zijn dienstverlening veel in de wereld van faillissementen en vastgoedbeheerders. Van Schaik: "Met opdrachtgevers als BVA en Troostwijk hebben wij de afspraak dat we, waar ook in Nederland, binnen drie uur een tijdelijk alarmsysteem plaatsen en - indien nodig - als erkend specialist de sloten vervangen. Zo kunnen oud-medewerkers en anderen zichzelf niet ongeoorloofd toegang verschaffen tot het pand. Ook in andere situaties beveiligen we vaak leegstaande woningen en bedrijfspanden tegen kraken, vandalisme en diefstal, onder meer van koper. We hebben wel eens meegemaakt dat in een gebouw voor 50 duizend euro aan infrastructuur vernield werd alvorens de verzekering en de bank besloten om ons in te schakelen. Tot circa 6000 vierkante meter kunnen we een draadloos alarmsysteem aanleggen en indien wenselijk plaatsen we ook camera's, zoals onlangs bij een scheepswerf in Zeeland. Zowel aan de kant van de hoofdingang als aan de waterzijde kwam toen een mast te staan met een camera erop. We hebben ook al een aantal keren leegstaande boerderijen beveiligd tegen het illegaal lozen van mest of drugsafval."

SNELHEID

Om snel te kunnen reageren hebben de monteurs van BDG Tijdelijke Beveiliging altijd een compleet geprogrammeerd alarmsysteem in de auto. Deze kunnen daardoor altijd zeer snel geplaatst worden.

HOREN, RUIKEN, ZIEN

Bij onder andere bouwplaatsen, tijdelijke opslag van goederen, pop-up stores en evenementlocaties moeten juist waardevolle spullen beschermd worden. "Afhankelijk van de situatie en de wensen van de opdrachtgever plaatsen we camera's en/of zetten we mobiele surveillanten neer, die dingen horen, ruiken en zien die een alarm niet registreert", zegt Van Schaik. "Gaat het om de beveiliging van zeer kostbare goederen

BDG BEVEILIGING
BEWEEGT
ZICH MET ZIJN
DIENSTVERLENING
VEEL IN DE
WERELD VAN
FAILLISSEMENTEN

gedurende korte tijd of betreft het een gevoelige locatie, dan kan het een slim idee zijn om er permanent een man neer te zetten die alles in de gaten houdt." Volgens de directeur bewijst BDG Beveiliging ook zijn diensten bij woningen, bijvoorbeeld tijdens vakanties of om exclusieve oldtimers in de garage te behoeden voor diefstal. "Dat kan al vanaf een tientje per dag. Wij merken trouwens dat ondernemers met een bedrijf aan huis er niet altijd aan denken om hun zaak te laten beveiligen als ze met vakantie gaan. Wel iets om even bij stil te staan, want dat doen dieven ook."

CRUCIALE SECONDEN

Beveiliging brengt altijd kosten met zich mee, maar naast de ellende die zij kan besparen is het goede nieuws dat abonnementsprijzen dalen en dat zowel internet als camera's goedkoper en tegelijkertijd beter worden. Van Schaik: "Filmpjes belanden sneller bij een centrale en dat vormen natuurlijk cruciale seconden. Daarbij bestaan trouwens twee mogelijkheden, die zich eventueel ook met elkaar laten combineren. Je kunt ervoor kiezen om een camera op te hangen die telkens clipjes van een aantal seconden maakt, in lage resolutie. Het alternatief is dat een systeem met een hoge beeldkwaliteit pas gaat opnemen nadat de alarmcentrale een melding krijgt en inlogt op het beveiligingsnetwerk bij de klant. Niet in alle gevallen bestaat de noodzaak om onverlaten scherp in beeld te krijgen, als je maar weet dat er iemand loopt die er niet thuisloopt, zodat je actie kunt ondernemen. Daarnaast gaat er een hoge preventieve waarde uit van camera's. Of het nou permanente of tijdelijke beveiliging betreft, zorg er hoe dan ook voor dat er geen ongewenste toevalligheden samenkomen."

Meer informatie: www.bdgbeveiliging.nl / www.bdg-tijdelijkebeveiliging.nl



Heb je de boodschap in de voorgaande editie begrepen?

...en realiseer je je, dat ook jij morgen misschien niet meer thuis komt?

Op veel werkplekken is veiligheid helaas nog geen vanzelfsprekendheid, bezoek daarom gratis het Practical Safety Event op 5 maart 2020.

Impact van een bedrijfsongeval?

SAVE THE DATE!

05-03-2020

Ben jij getuige van dit bedrijfsongeval?

**Leer hoe te voorkomen.
Schrijf je GRATIS in:**

WWW.PRACTICALSAFETYEVENT.NL



WWW.PRACTICALSAFETYEVENT.NL





SAMEN MET COLLEGA'S FILM BELEVEN IN JE EIGEN BIOSCOOPZAAL



WILT U UW COLLEGA'S OF RELATIES TRAKTEREN OP EEN EXCLUSIEVE BIOSCOOPVERVARING, IN UW EIGEN BIOSCOOPZAAL EN MET EEN FILM NAAR KEUZE? PATHÉ BIEDT VOLLEDIG VERZORGDE ZAKELIJKE ARRANGEMENTEN IN PATHÉ AMERSFOORT, PATHÉ ARNHEM (IMAX), PATHÉ EDE OF EEN VAN ONZE 25 ANDERE PATHÉ THEATERS.

BEL VOOR UW ARRANGEMENT NAAR 020-5751990 OF MAIL NAAR EVENTS@PATHE.NL
MEER WETEN? GA NAAR WWW.PATHEBUSINESS.NL/ARRANGEMENTEN



DE GEDACHTE ACHTER ZWAGER KOFFIE:

'ONZE GEDEEELDE PASSIE MAAKT HET VERSCHIL'

Koffie, voor de een gewoon een warme drank, voor de ander een eerste levensbehoefte. In de Nederlandse kantooromgeving is goede koffie in elk geval een van de belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarden en dat is meer dan een gevoel. Uit onderzoek blijkt dat de beschikbaarheid van goede koffie de productiviteit verhoogt. Bovendien is het een visitekaartje voor een bedrijf en een goede kop koffie brengt het gesprek op gang. Koffie drinken heeft dus ook een belangrijke sociale functie.

Niet vreemd dat ondernemers Bram Derks en Randolph van Loon er wel heil in zagen. Het idee ontstond in 2018, ze gingen op marktonderzoek, verdiepten zich in de do's en don'ts en ze kwamen tot de conclusie dat ze voor een onderscheidende koffie een onderscheidende brander moesten zoeken. Ze vonden met Siebe van den Brink van Brinks CoffeeRoasters niet alleen een bevroren koffiebrander, maar ook een derde aandeelhouder. Vier maanden geleden gingen ze met Zwager Koffie van start. De naam? Bram en Randolph zijn zwagers, vandaar.

COMPLEX PRODUCT

Koffie is een uiterst complex product. Het is opgebouwd uit meer dan duizend verschillende bestanddelen die samen de smaak van je koffie bepalen. De drie hoofdtonen zijn zoet, zuur en bitter. De bonen verschillen sterk, dat is bijvoorbeeld afhankelijk van de plek waar ze vandaan komen (Zuid- en Centraal-Amerika, Afrika of Azië), het klimaat of de hoogte waarop de struiken groeien. Daarnaast speelt natuurlijk de kwaliteit van de koffieboer een belangrijke rol. Daarna komt het allemaal aan op het brandingsproces en het vakmanschap van de brander. Of dat nog niet genoeg is, is ook de manier van koffie bereiden van enorme invloed, welke techniek gebruik je en met welke machines. Al deze factoren leiden tot grote verschillen in kwaliteit en smaak van de koffie. Daarom is de smaak van koffie ook heel persoonlijk. De een houdt van een prominente sterke smaak, de ander kiest voor een wat mildere variant. Die smaakdiversiteit biedt koffieproducenten de mogelijkheid een eigen signatuur te geven aan hun koffie en dat is wat de mannen achter Zwager Koffie doen.

DE AANDEELHOUDERS

Het begon eigenlijk met Randolph van Loon. Hij is eigenaar van een administratiekantoor, maar ook fervent koffieliefhebber. Hij speelde al langer met het idee iets met koffie te gaan doen. "Ik vind het een fantastisch product en ik ben er eigenlijk altijd mee bezig. Gewoon thuis op het fornuis eigen smaakcombinaties proberen samen te stellen." Bram Derks is sinds 2010 eigenaar van ASI Document Management. "Als één van de grootste (merk)onafhankelijke leveranciers op het gebied van afdrukkapparatuur (printers, multifunctionals en productieprinters) ontzorgen wij onze klanten compleet met alle documentstromen binnen hun organisaties. Dat gaat verder dan de juiste invulling van een machinepark, het gaat vooral ook om de juiste inzet van onze allerlei (software)solutions en services. Daarnaast kunnen wij eigen financiering verzorgen. Onze toegevoegde waarde zit niet alleen in een ruim aanbod van machines, maar vooral in software-ondersteunende diensten, advisering en de begeleiding van klanten en hun processen. Software als de smeerolie om processen soepel te laten verlopen. Een eigen serviceapparaat en ondersteuning bij veranderprocessen, dat maakt het plaatje compleet."

EIGEN SIGNATUUR

Aan de start van Zwager Koffie ging een intensief onderzoek vooraf. "Wat is koffie nu eigenlijk, hoe komen specifieke smaken tot stand, wie zijn de kwaliteitsleveranciers van machines, welk invloed hebben de verschillende bereidingsprocessen op smaak, welke vragen spelen er binnen het bedrijfsleven? We deden onderzoek naar contractvormen, maar ook de invulling van de specifieke koffiebehoefte van verschillende bedrijven. Die ligt namelijk voor een klein architectenbureau heel anders dan voor een productiebedrijf met 150 medewerkers. De 'harde' kanten van het koffievak begrepen we snel, de rol van machines, de verschillende lease- of koopvormen en de maatwerktoepassingen voor verschillende bedrijven. Het bereiken van een eigen

smaakpatroon, een eigen signatuur van onze koffie, was een ander verhaal. Via via kwamen we terecht bij Siebe van den Brink, eigenaar van Brinks CoffeeRoasters en een bevoegen brander. Er was al snel een klik en Siebe werd onze derde aandeelhouder.”

BRINKS COFFEEROASTERS

Siebe van den Brink is koffiebrander in het Land van Maas en Waal. Hij formuleerde drie uitgangspunten die hij in zijn hele onderneming heeft doorgevoerd. “Wij werken eerlijk en duurzaam. Daarvoor wil ik de koffieboeren persoonlijk leren kennen, met ze praten, ter plekke zien hoe ze werken. Ten tweede vinden we teamwork heel belangrijk, koffie maak je niet alleen, daar heb je de optimale inzet van veel partijen voor nodig. Ten slotte is innovatie voor ons belangrijk. Zo zamelen we de koffiepulp weer in, die we gebruiken als bio-brandstof voor onze branders. Bovendien kiezen we voor een andere manier van branden. We branden onze bonen lichter, waardoor

‘KOFFIE IS
OPGEBOUWD UIT
MEER DAN DUIZEND
VERSCHILLENDE
BESTANDDELEN DIE
SAMEN DE SMAAK
BEPALEN’

de nadruk minder op de bittertonen komt te liggen.” Brinks CoffeeRoasters groeit hard, het bedrijf is inmiddels een belangrijke speler in de Nederlandse scene van Speciality Coffee. “We krijgen erkenning voor onze ambitie, onze kernwaarden, de hoge standaard, onze transparantie en de persoonlijke benadering, maar vooral door onze enorme passie voor dit prachtige product.”

OVEREENKOMSTEN

De samenwerking tussen de drie aandeelhouders lijkt een gouden greep. Bram brengt zijn kwaliteit in sales en marketing in, Randolph is het administratieve en financiële brein en Siebe weet alles wat er te weten is over koffie. Bram Derks: “Dat is een krachtige combinatie. Ik zie in de werkwijze en marktbenadering veel overeenkomsten met onze dienstverlening binnen ASI Document Management. Daar leveren we kwalitatief hoogstaande machines, maar onze kracht ligt in onze kennis over documentstromen en de manier waarop we zaken doen. Onze unieke werkwijze en de flexibiliteit die we in de markt aan de dag leggen. Ook bij Zwager Koffie spelen de machines – alhoewel belangrijk – in feite een ondergeschikte rol. De hoofdrol is weggelegd voor de koffie. Omdat we onze eigen branderij in huis hebben kunnen we zelfs voor elke klant een eigen personal brand koffie creëren. Je eigen favoriete smaak in koffie! Uiteraard bieden we een standaardpakket in koffieblends, dat in vijf varianten loopt van Select Beans (een kruidige blend met een volle body, perfect voor de overstap van instant naar bonenkoffie en aantrekkelijk geprijsd), via Mild Beans (een blend van 100% Arabica bonen van gecertificeerde Afrikaanse plantages), Classic Beans (medium roast, volle ondertonen door de rijke bodem van Zuid-Amerika) en Strong Beans (een volle en krachtige melange ontstaan uit de aardse mokka-smaken van Java) naar Gold Beans (de frisse tonen van rood fruit afgewisseld met volle chocolade). Voor ieder wat wils.”

MACHINES

Naast koffie levert Zwager Koffie ook een groot assortiment aan koffiemachines (fresh brew, instant of espresso) van de merken Franke, WMF, Seaco, Jura en Etna, maar bijvoorbeeld ook waterkoelers. “Geschikt voor alle wensen en elk bedrijf en service uitgevoerd door ons eigen serviceteam is standaard. Elke storting wordt op werkdagen door heel Nederland binnen 24 uur opgelost. Elk apparaat wordt door bovendien ons op locatie met gebruiksinstructie geïnstalleerd. Machines kunnen worden gekocht, gehuurd, geleast of in bruikleen genomen. Daarnaast is financiering mogelijk. Uiteraard leveren we alle randartikelen, zoals suiker en melkcups, maar ook servies en uiteraard thee.”

ALL-INN CONCEPT

Net als in de wereld van documentmanagement is de verkoop van koffie aan bedrijven een zwaar concurrerende business. “Het voor-



Koffiebrander Siebe van den Brink



Randolph van Loon: "Ik ben eigenlijk altijd bezig met koffie."



'OMDAT WE ONZE EIGEN BRANDERIJ
IN HUIS HEBBEN KUNNEN WE ZELFS
VOOR ELKE KLANT EEN EIGEN
PERSONAL BRAND KOFFIE CREËREN'

deel dat we hebben is dat we via de inbreng van Brinks CoffeeRoasters een eigen insteek hebben. Onze klanten zijn verzekerd van de beste koffie, standaard in vijf verschillende blends, maar indien gewenst ook volledig af te stemmen op hun eigen smaak. Bovendien kunnen we in een all-inn concept leveren tegen een maandelijks abonnementsprijs. Bijvoorbeeld een bepaalde machine met vijf kilo koffie per maand, de exacte overeenkomst is natuurlijk maatwerk." Zwagers Koffie is vier maanden actief, maar de entree op de markt is beter dan verwacht. "Omdat we ook meer hebben te bieden dan andere aanbieders. Misschien is onze grootste kracht onze passie voor koffie, daar maken we echt het verschil. Daarom maken we de lekkerste koffie van Nederland."

REGIO FOODVALLEY EN ZWEEDSE ÖSTERGÖTLAND SLAAN HANDEN INEEN

Op uitnodiging van de regio Östergötland heeft in juni 2019 een Regio Foodvalley-delegatie met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden een studiebezoek gebracht aan deze Zweedse regio.

Er bestaat al een aantal jaren een goede samenwerking tussen deze Zweedse regio en Regio Foodvalley. De regio's trekken samen op in Brussel en bereiden Europese aanvragen voor. Vanaf 2021 moet dit leiden tot Europees geld voor gezamenlijke projecten. Daar zullen ook bedrijven en kennisinstellingen uit de regio op aan kunnen haken en van profiteren.

De Zweden hadden een zeer uitgebreid programma opgesteld, waarbij bezoeken werden afgelegd aan een groot aantal innovatieve boerderijen, voedselproducerende bedrijven, maar ook bedrijven die voorop lopen op het gebied van duurzaamheid.

VRETA KLUSTER

Opvallend is het Vreta Kluster in de stad Linköping. Dit is een plek waar enkele tientallen agrifoodbedrijven gevestigd zijn, waar voortdurend congressen en vergaderingen plaatsvinden over voedselgerelateerde thema's. Ook weten studenten, zowel van de universiteit als vanuit het praktijkonderwijs het Vreta Kluster gemakkelijk te vinden; ze draaien mee in allerlei innovatieve projecten. Het voorbeeld van hoe je de agrifoodsector dicht bij elkaar brengt, en hoe dat leidt tot nieuwe samenwerkingen en nieuwe innovaties geeft een doorkijkje van wat in onze regio mogelijk is bij het World Food Center, maar ook op andere plekken.

CLEANTECH

Daarnaast is de specialisatie rond cleantech indrukwekkend in Östergötland. Cleantech is een verzamelbegrip voor technologie in dienst van duurzaamheid en circulariteit. Tijdens de reis werd een bezoek gebracht aan het regionale energiekantoor en aan een biobrandstof productiebedrijf. Cleantech opereert vanuit de visie dat met kennis en milieutechnologie de overgang naar een duurzame wereld kan worden gemaakt. Cleantech Östergötland is een netwerk waar mensen uit het bedrijfsleven, de samenleving en de kennisinstellingen samen komen om uitdagingen op milieugebied op te lossen. Zij cultiveren

succesvolle relaties die uitgroeien tot duurzaam ondernemen via milieutechnologie en kennis.

Ook is een werkbezoek gebracht aan het Universiteitsziekenhuis van Linköping. De thema's die in de presentaties zijn behandeld betreffen de participatie van patiënten, voeding in relatie tot herstel en hoogwaardige technologie voor medisch onderzoek. Er wordt gekeken welke mogelijkheden er zijn om vanuit beide regio's intensiever samen te werken om voeding een belangrijkere plaats te geven in de gezondheidszorg.

FIJNSTOF

Het terugdringen van fijnstofuitstoot kent sinds enkele jaren een succesvolle aanpak in Regio Foodvalley. Hiervoor werkt de regio met het Poultry Expertise Center in Barneveld samen in een Europees project. Met behulp van nieuwe sensortechnologie worden enkele geselecteerde innovaties op het gebied van het terugdringen van fijnstof in pluimveestallen getest. De regio Foodvalley is trekker van dit initiatief en de regio Östergötland is een partner waar een of meer van de testen zullen plaatsvinden.

ER BESTAAT AL EEN AANTAL JAREN EEN GOEDE SAMENWERKING TUSSEN DEZE ZWEEDSE REGIO EN REGIO FOODVALLEY.

Tijdens een werksessie met vertegenwoordigers van de Zweedse pluimveesector, kennisinstellingen en de regio is verdere uitleg gegeven over de achtergronden van het project en is gediscussieerd over technische aspecten. Tevens is een pluimveehouder in de regio bezocht die bereid is om eventueel als testlocatie te fungeren.



HIGHTECH

Ook op het gebied van technologie werd veel inspiratie opgedaan. Een goed voorbeeld is een laboratorium voor de ontwikkeling van prototypes en small scale productie van geprinte elektronica. Deze methode is relatief goedkoop, en de elektronica kan op flexibele materialen worden geprint, waardoor ze buigbaar zijn. De faciliteit bestaat sinds 2008 en is ontstaan uit een samenwerking van de Linköping Universiteit en het ontwikkelingsbedrijf van de Zweedse nationale overheid. De faciliteit kan gebruikt worden door partijen (start ups, gevestigde bedrijven) die willen testen met geprinte elektronica (zoals sensoren) in hun producten. We hebben voorbeelden gezien van sensoren op kleine batches medicijnen die de temperatuur tijdens transport en opslag bijhouden.

Zo kan snel gecontroleerd worden of het medicijn nog bruikbaar is. Ook voor bedrijven uit Regio Foodvalley zijn er mogelijkheden om van deze faciliteit gebruik te maken.

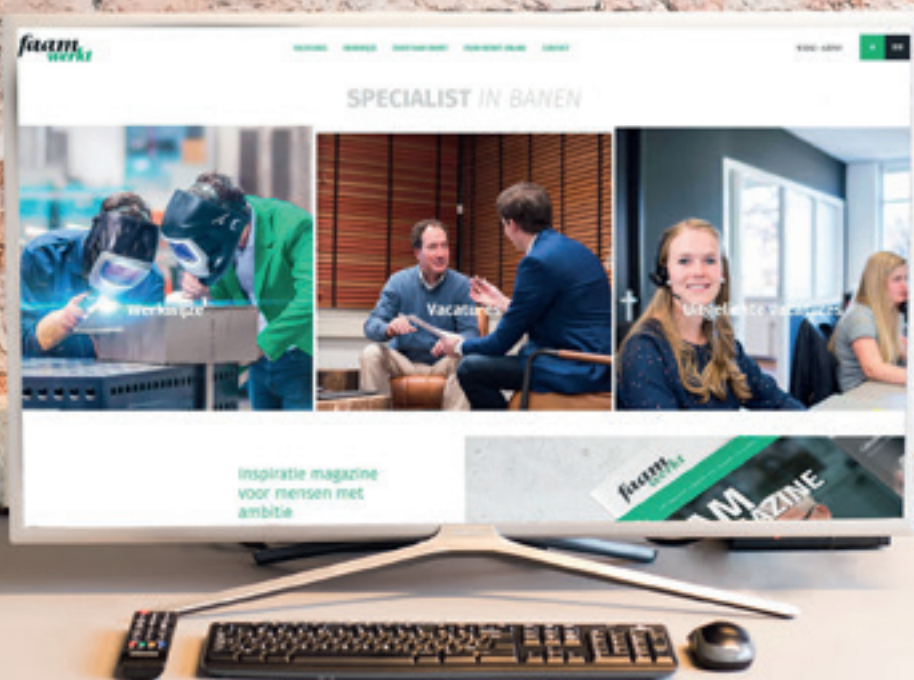
TOEKOMSTIGE SAMENWERKING

De studiereis is afgesloten met een onderlinge evaluatie van de delegatie van de regio Foodvalley en een gemeenschappelijke slotbijeenkomst met de Zweedse gastheren. Besloten is om de samenwerking verder vorm te gaan geven. Hiervoor zullen na de zomer plannen worden gepresenteerd. Doel is om het voor bedrijven en kennisinstellingen laagdrempeliger te maken om met partners in Östergötland samen te werken. Hiervoor is ook de Nederlandse ambassade betrokken, die veel ervaring heeft in het ondersteunen van Nederlandse

bedrijven die internationaal actief willen worden. Ook wordt gewerkt aan een mogelijkheid om gemakkelijker toegang te krijgen tot Europese financiering. Daarvoor hebben beide regio's ook een medewerker in Brussel gestationeerd. Om dit verder uit te werken wordt door Östergötland en Regio Foodvalley een taskforce worden ingesteld. Afgesproken is dat er naar wordt gestreefd om in oktober 2019 gedurende de European Week van Regions and Cities een vervolgbijsamenkomst te beleggen en nadere samenwerkingsafspraken gemeenschappelijk vast te stellen.

Regio Foodvalley werkt in Europa ook samen met de Business Region Aarhus in Denemarken.

Rendement.



Vind uw nieuwe collega.

Wij gaan gericht voor u op zoek naar een nieuwe collega en zijn gespecialiseerd in het zo onderscheidend mogelijk presenteren van uw vacature op Indeed, Social Media en andere on- en offline kanalen. Maak gebruik van onze kennis, expertise en uitgebreide netwerk.

faam
werkt

Specialist in banen.

TE HUUR

Meer informatie of bezichtigen?
Bel ons: 085 06 700 70



Nijkerk - € 24.900 p.j.
excl. btw

Singel 6

Fraaie winkelruimte in het centrum

- 124 m² winkelruimte in de bekendste winkelstraat met voldoende traffic
- meerdere parkeermogelijkheden in de nabije omgeving



Ede- vanaf € 100 p.m² p.j.
excl. btw & servicekosten

Wellensiekstraat 2

Lift mee op het succes van Plantion!

- ca. 1.340 m² kantoorruimte op de eerste etage
- deelverhuur bespreekbaar
- op een A-locatie bij de A30 en A12
- voldoende parkeerplaatsen op parkeerterrein



Nijkerk - € 875 p.m.
excl. btw

Verlaat 4

Centraal gelegen winkelruimte

- 65 m² winkelruimte in het centrum
- publiekstrekkers in de buurt
- meerdere parkeermogelijkheden in de nabije omgeving



Harskamp - vanaf € 350 p.m.
excl. btw & servicekosten



Veenendaal - vanaf € 167 p.m.
excl. btw & servicekosten



Ede - vanaf € 90 p.m² p.j.
excl. btw & servicekosten

Edeseweg 141a

Multifunctionele ruimtes in het centrum

- ca. 336 m² kantoorruimte verdeeld over begane grond en eerste verdieping
- in units vanaf 14,6 m²
- voldoende parkeerplaatsen op parkeerterrein

Plesmanstraat 59

Flexibele kantoor- en bedrijfsruimtes

- ca. 2.236 m² v.v.o. in onlangs gerenoveerd kantorenpand
- in units van ca. 34 m² tot 150 m² (ook met elkaar te koppelen)
- flexibele huurtermijnen
- voldoende parkeerplaatsen op parkeerterrein

Darwinstraat 9j

Moderne, perfect bereikbare kantoorunit

- ca. 77 m² kantoorruimte op begane grond en 79 m² op eerste verdieping
- luxe afgewerkt
- op bedrijventerrein 'BT A12'
- 2 parkeerplaatsen aanwezig (maximaal 5 bespreekbaar)

domicilie®

bedrijfshuisvesting

Kantoor Ede
Notaris Fischerstraat 24

Kantoor Nijkerk
Molenweg 1

085 06 700 70
info@domiciliebhv.nl



domiciliebedrijfshuisvesting.nl



CIRCULAIR ONDERNEMEN

LIEVER HERBESTEMMEN DAN EEN SLOOPKOGEL

Een architectenbureau in een Nijkerks tabakpakhuis uit de achttiende eeuw, een ontwerp bureau in het oude stationsgebouw van Lunteren, een multifunctionele 'kerk' in Veenendaal en een brede school in een vervallen kantine op het voormalig ENKA-terrein in Ede. Bijna opgegeven cultureel erfgoed in de Foodvalley wordt nieuw leven ingeblazen, met oog voor historie en sentiment. Dat kan vaker en beter. Dat is de conclusie van zes experts die aanschoven bij ons rondetafelgesprek.

DEELNEMERS

Arno Boon	BOEi
Arjan Griffioen	Spankracht Ontwerpers
Gijs de Kruijf	De Kruijf Rentmeesters
Willem-Alex Jansen	FIER Architecten
Ferry Gerritsen	De Basiliek
Gert van Driesten	Bouwbedrijf Kreeft

"We zijn een sloperig volkje en tegelijk zijn er weinig landen met zo'n bouwwoede als Nederland. Er wordt veel gesloopt en gelijk iets nieuws neergezet. Dat hoeft niet altijd", stelt Arno Boon, directeur van BOEi, een maatschappelijke onderneming met oog voor restauratie van cultureel, industrieel, agrarisch en religieus erfgoed.

Op een zonnige juli-middag zit Boon in Lunteren aan tafel met gespreksleider Arnoud Leerling, Ferry Gerritsen (Basiliek uit Veenendaal), Willem-Alex Jansen (FIER Architecten uit Nijkerk), Gijs de Kruijf (De Kruijf Rentmeesters), Gert van Driesten (Bouwbedrijf Kreeft uit Ede) en Arjan Griffioen (Spankracht Ontwerpers uit Lunteren).

VISITEKAARTJE

Vallei Business is actief betrokken bij het programma Circulair Ondernemen in de regio Foodvalley. Binnen dat programma wilden wij graag in gesprek gaan met experts over de waarde van gebouwen: hoe worden principes van circulariteit toegepast in de keuze: slopen en renoveren? Het gesprek vindt plaats in het oude stationsgebouw aan de Spoorstraat in Lunteren. Daar heeft Arjan Griffioen zich met zijn ontwerp bureau Spankracht gevestigd. Het pand stond acht jaar leeg. "Ik begon elf jaar geleden met Spankracht in Ede, maar we groeiden uit ons jasje en dan kijk je naar een locatie die bij je past. Een creatieve plek voor creatievelingen.

In Ede wordt veel wat oud en mooi is gesloopt. Toen viel ons oog op het stationsgebouw in Lunteren. Eind jaren zeventig werd dit pand gesloten voor het treinverkeer. We huren het van de NS. Zij mogen het gebouw niet verkopen vanwege de zorgplicht voor de perrons, die nog wel in gebruik zijn voor treinverkeer. De NS is blij dat het stationsgebouw niet verloedert. Deze locatie heeft veel historie als station aan het in 1902 geopende Kippenlijntje."

Niet alleen Griffioen koos voor zijn nieuwe vestiging voor een historisch pand. Historie en sentiment bracht architect Willem-Alex Jansen van Putten naar Nijkerk, waar hij is geboren en getogen. "Toen mijn neef en ik het familiebedrijf overnamen wilden we graag in onze eigen omgeving architectuur bedrijven. We zagen dat voornamelijk bureaus uit het westen werden ingehuurd voor projecten op de Veluwe. We zaten in Putten in een prima pand, maar zochten een locatie die zou inspireren. We kwamen uit bij een oud tabakpakhuis uit 1780, met een oppervlakte van 650 m2 over drie lagen. We zien in de regio veel gesloopt worden en ik dacht toen: dat laten we bij dit pand niet gebeuren. We hebben het gekocht en nieuw leven ingeblazen. Een aantal ruimtes wordt nu verhuurd aan andere bedrijven, maar we hebben een tabakzaal die we niet permanent verhuren. Wel voor sporadische bijeenkomsten, zoals meetings en kookclinics. Dat geeft een bepaalde reuring in het pand, meer dan alleen met klanten van ons of van andere huurders. Bij eerste afspraken met klanten nodig ik hen altijd uit om bij ons langs te komen. Zo'n historiek pand in een nieuw jasje is een visitekaartje. Het wordt een merk."

Restaureren en herbestemmen van cultureel erfgoed is ook een missie van Arno Boon en BOEi. Zo wordt het Kantinegebouw van de voormalige kunstzijdefabriek ENKA in Ede in

de komende jaren tot een brede school met een basisschool, kinderdagverblijf, peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en maatschappelijke voorzieningen getransformeerd. "Je kunt in onze tak van sport een heel efficiënte herbestedingsmachine worden, maar je moet niet vergeten dat ieder gebouw een verhaal heeft. En die verhalen uitdiepen is belangrijk. Dat doen wij door bij bureaus aan te bellen van een pand en hen te vragen over wat zij weten van de locatie. Je moet niet alles uit geschiedenisboekjes halen. Het is ook goed om voor projecten draagvlak te krijgen. Al merken we dat steeds meer mensen ergens heel veel van vinden. Dat zit in onze samenleving. We staan 's ochtends op en geven onze mening. Sommige projecten zijn ook van de lange adem. Zoals Stadion de Wageningse Berg. Veel mensen hebben hart voor die plek, maar veel plannen zijn in rook opgegaan. Het voelt soms alsof je wordt gegijzeld door de regelgeving. Ik ben er al zestien jaar mee bezig. Het zijn hobbellige avonturen die je meemaakt. In de komende jaren willen we ons ook meer gaan richten op agrarisch erfgoed en religieus erfgoed."

WEGWERPASTGOED

Voor de oude Pniëlkerk in het centrum van Veenendaal vond Ferry Gerritsen, commercieel directeur van evenementenlocatie de Basiliek in Veenendaal, een nieuwe levenslijn. De kerk uit 1913 stond tien jaar leeg, maar moet vanaf half september de nieuwe huiskamer van Veenendaal worden: DownTown. "Er komt een grand café, barbier, pop-upstore, speelruimte voor kinderen en een vergaderzaal. Ik vond een aantal jaar terug dat het centrum van Veenendaal een ontmoetingsplek miste en sprak daarover bij een presentatie. Daarop werd enthousiast gereageerd. Ook door de gemeente. Ik heb een aantal jaar gereisd en zag mooie



Arjan Griffioen - Spankracht Ontwerpers



Stationsgebouw, Lunteren



Tabakpakhuis, Nijkerk



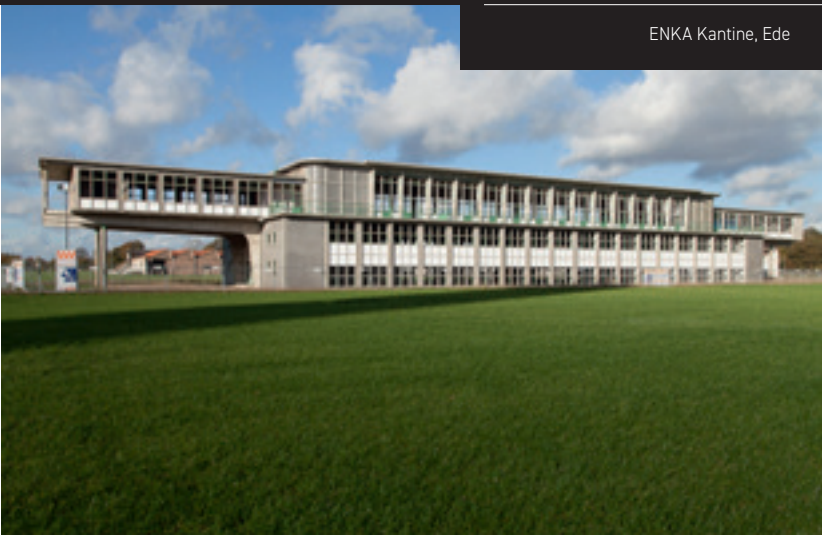
Willem-Alex Jansen - FIER Architecten



Ferry Gerritsen - De Basiliek



DownTown, Veenendaal



ENKA Kantine, Ede



Arno Boon - BOEi



Gijs de Kruif - De Kruif Rentmeesters



Cereolfabriek, Oog in Al

Nieuwbouw Bouwbedrijf Kreeft, Ede

Gert van Driesten - Bouwbedrijf Kreeft

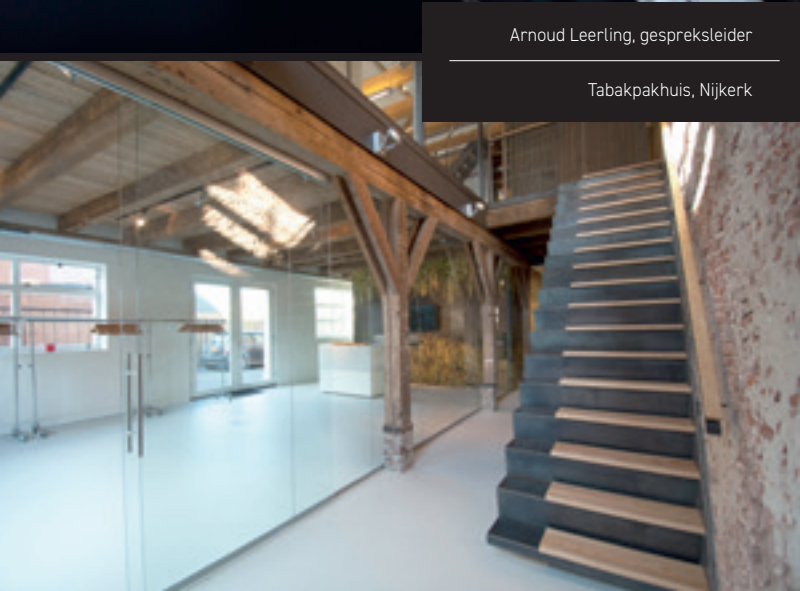


Arnoud Leerling, gespreksleider



Stationsgebouw, Lunteren

Tabakpakhuis, Nijkerk



ontmoetingsplekken, zoals in Melbourne, in Australië. Daar hebben ze wel het voordeel dat het hele jaar de zon schijnt boven hun stranden. Het stadsstrand in Veenendaal is helaas vanwege ons klimaat maar enkele maanden in het jaar te gebruiken. Maar het is wel een centrale plek en de oude Pniëlkerk ligt er om de hoek. Hoe gaaf om in deze oude kerk een nieuwe plek van ontmoeting te creëren voor alle Veenendaalers. De opening is 14 september en iedereen is welkom voor een bak koffie, een lunch, een vergadering of een goed gesprek.”

Restaureren en herbestemmen gaat niet voor ieder project op, vertelt Gert van Driesten, technisch directeur van Bouwbedrijf Kreeft, ruim 120 jaar oud, richt zich op ontwikkelen, bouwen en onderhouden en daarnaast op restaureren van vastgoed. Duurzaamheid is voor ons een belangrijk thema, zo worden in Renswoude 18 NOM koopwoningen en 45 NOM Keur sociale huurwoningen gerealiseerd. Doordat het bedrijf blijft groeien is gekozen voor een nieuwe bedrijfslocatie in Ede: een nieuwbouw project. “Voor ons was het praktisch gezien niet mogelijk om een bestaand gebouw te betrekken. Dan moet er zoveel worden geïnvesteerd om het te laten aansluiten bij de eisen en wensen, dat je bijna op het niveau van slopen komt. We zetten wel in op duurzaamheid en circulariteit. Zo wordt ons nieuwe pand BREEAM Outstanding gecertificeerd en denken we na over het toepassen van circulaire bouwmaterialen. We denken goed na over wat we willen neerzetten, zodat dit ook in de toekomst waarde blijft behouden. Ik word wel enthousiast van projecten waarbij oude panden een nieuw leven krijgen. Bijvoorbeeld de kantine op het ENKA terrein die we samen met BOEi gaan transformeren is daar een prachtig voorbeeld van. Lang niet alle gebouwen zijn geschikt voor herbestemmen, er moet van tevoren goed worden nagedacht of dat de beste optie is.”

Boon vult aan: “Onderzoek heeft ook uitgewezen dat gebouwen vanaf de jaren tachtig veel lastiger te hergebruiken zijn dan de panden uit de jaren ervoor. Je hebt te maken met wergwerpvastgoed.”

MEER KENNIS EN BELEID

Herbestemmingsplannen zijn niet alleen nodig voor oude stationsgebouwen, tabakspakhuizen of al jaren leegstaande kerken. In de agrarische sector staan steeds meer stallen leeg. Gijs de Kruijf, sinds 2005 zelfstandig rentmeester en woonachtig in Woudenberg, speelt een adviserende rol bij bestemmingsplannen. Hij werkte eerder in de politiek als gemeenteraadslid, wethouder en statenlid en had de portefeuille ruimtelijke ordening in Utrecht en Woudenberg. “Ik ben bij gebiedscoöperatie O-gen project manager VAB (vrijkomende agrarische verbouwing) en zette als wethouder een stuurgroep op voor de regio Foodvalley. We zien steeds meer agrarische bedrijven uit de jaren ‘80, ‘90 en ‘00 in de problemen komen en omvallen. Stallen met megaoppervlaktes. Daarbij wordt onderneming ook een punt. Je hoort steeds meer over stallen die worden misbruikt voor wietteelt of waar drugsafval wordt gevonden. Voor de

boeren in nood kan die cash aantrekkelijk zijn. Voor die mensen en de stallen moet een nieuw verdienmodel gevonden worden. Daarbij moet je wel kijken welke gebouwen van belang zijn. Zo’n 90 procent van de stallen is dat niet. Een aantal laten staan is wel goed voor het tijdsbeeld van het buitengebied. Daarvoor moet beleid gemaakt worden. Je moet ook niet voor iedere stal een appartementencomplex neerzetten. Ik ben bezig met een VAB-loket voor het buitengebied. Daar zouden ondernemers en architecten met hun vragen terecht kunnen. Maar ik word meer geremd dan dat ik de ruimte krijg. Bij gemeentes is ook meer kennis over dit soort zaken vereist.”

Boon: “Veel gemeentes zijn ingericht op maatschappelijke ondersteuning. Gemeentes moeten veel meer de handen ineen slaan met experts in het veld. Stel een goede herbestedingsman aan die de ambtenaren kan aansturen.”

Van Driesten: “Het beleid is dat er in de dorpen eerst wordt gekeken naar mogelijkheden voor inbreiding. Op diverse plaatsen zijn daar nog volop mogelijkheden voor, maar er is vaak veel tijd nodig om je door alle regelgeving heen te worstelen. Het kan jaren duren voordat er concrete resultaten zijn.”

Bij DownTown speelde de gemeente Veenendaal een belangrijke rol, vertelt Gerritsen. “Samen met Bouwend Nederland en de gemeente hebben we dat project kunnen realiseren en de plannen die we samen hebben gemaakt pakten goed uit. Zo kan het ook. En we zijn erg trots op wat er komt te staan.”

Jansen: “Er moet meer beleid komen en niet de boel te dicht reguleren. Initiatieven worden te snel platgeslagen. Ik kan niet de gemeente bellen met een plan. Je moet via omgevingslocatie een principeverzoek indienen en dan kom je op de stapel bij een ambtenaar die gaat vinken. Het lijkt mij goed om een projectenfabriek te organiseren waar je op een spreekuur kunt komen bij mensen uit verschillende disciplines. Dan hoeft jouw visie niet de waarheid te zijn, maar je kunt mensen meenemen in je gedachtegang. Zoals bij Rijnvallei in Barneveld. Samen met andere architecten uit Harderwijk en Barneveld hebben we daar op eigen initiatief een visie voor ontwikkeld. Rijnvallei wilde het niet aannemen, maar wat we merkten was dat aan de rand van Rijnvallei wel meer werd gehuurd en gekocht. Men merkte ook op dat er meer potentie in de locatie zit.”

BETROKKENHEID

Griffioen woont in Barneveld. “Bijna met uitzicht op Rijnvallei, een herkenbaar gebouw, maar het lijkt mij een uitdaging om daar iets moois van te maken. Ik denk dat het goed is dat omwonenden worden betrokken bij nieuwe plannen, om te weten wat de ziel van de omgeving is en daarop in te spelen.”

Boon: “Voor nieuwe projecten zou je eigenlijk omwonenden in bussen naar vergelijkbare projecten moeten rijden en om te laten zien hoe

het kan worden. Dan zegt 70 tot 80 procent: oh zo gaat het worden, in plaats van direct weerstand te krijgen. Zien is geloven. Dan hoeft de wethouder ook niet met blaren in de mond te praten. Je moet de verbeelding prikkelen bij mensen. Goed kijken naar de betekenis van een pand en de locatie. De Cereolfabriek in Oog in Al is een goed voorbeeld van hoe het moet.”

De Kruijf: “Luisteren naar je omgeving is goed om te kijken waar behoefte aan is, maar wanneer je alles daarop afstemt krijg je niet wat je wil. Je moet een zekere balans vinden, ook in combinatie met bestuurders die lef moeten tonen om iets neer te zetten wat ook over twintig jaar van waarde is.”

Jansen: “Dat vind ik een gemiste kans bij de haven in Nijkerk. Waar schepen laden en lossen bij ABZ denkt men meer aan een plezierhaven. Dat moet je niet doen. Als je die plek met dat industriële gevoel nou eens omarmt, kun je er door het achterliggende verhaal een unieke locatie van maken. Ik kreeg eens van een opdrachtgever mee monumenten voor de toekomst te maken. Eigenlijk moet iedereen zo te werk gaan. Meer oog voor kwaliteit in vastgoed.”

DUURZAAMHEID

Een mogelijk obstakel voor herbestedingsplannen voor cultureel erfgoed is volgens de heren aan tafel het meegaan in de energietransitie. Griffioen heeft er direct mee te maken, ook al huurt hij het stationsgebouw van de NS. “Hoe ga je bijvoorbeeld in dit pand van het gas af? Je kun echt niet alles openbreken en vervangen.”

Boon: “Van alle gebouwen in Nederland is 0,1 procent een monument. Ik zou het bij dit soort panden houden bij vloeren en daken isoleren. De zon is gratis, daar kun je veel mee met energievoorziening.”

De Kruijf: “Ik kan me wel voorstellen dat het voor ondernemers die interesse hebben in het betrekken van historische panden een drempel is om in te verhuizen naar een pand zoals dit stationsgebouw.”

Van Driesten: “Als 0,1 procent van al het vastgoed in Nederland monument is, waarom is met name de energietransitie op dit moment zo’n groot thema? Het is zeer kostbaar om bijvoorbeeld een monument energieneutraal te maken. Zou het niet goed zijn om een andere regeling te treffen voor wat betreft de energietransitie voor monumenten. Belangrijk is om het comfort in de panden te verbeteren door tocht en kierdichting, je moet het hergebruiken van oude panden stimuleren.”

Jansen: “Ik vind sowieso duurzaamheid een modewoord geworden. Duurzaamheid gaat niet alleen over een warmtepomp of van het gas af. Duurzaamheid is voor mij ook historische panden nieuw leven inblazen.”



HORSE DANCERS

VERZUIM OMLAAG DOOR PREVENTIE MET PAARDEN

Paarden voelen haarfijn aan wat er omgaat in mensen, omdat ze erg sensitief zijn. Met haar bedrijf Horse Dancers bieden Laura en haar paarden nieuwe inzichten en begeleiden tot verandering. “Tegen een mens kun je liegen, tegen een paard niet.”

Al als jong meisje ontdekte Laura Östermann haar liefde voor paarden. Ze had een moeilijke jeugd, maar bij de paarden vond ze rust. “Paarden oordelen niet en met een paard hoef je jezelf niet te vergelijken. Ik kon gewoon zijn wie ik was”, zegt Östermann. “Een paard kiest of hij zich bij je wil aansluiten en veilig voelt. Dit geeft veel inzichten en reflectiemogelijkheden.”

Inmiddels heeft ze een praktijk in paardencoaching/therapie, Horse Dancers, in Berg en Dal en volgt ze nu een master GZ-psychologie. Ook volgde ze eerder diverse opleidingen en nascholingen over therapie met paarden.

In eerste instantie werkte ze niet met paarden, maar was ze logopediste, gespecialiseerd in stotteren. “Ik merkte destijds dat die klachten vaak over veel meer gingen dan stotteren alleen, maar over hoe je met de dingen omgaat in het leven die je moeilijk vindt: zoals bijvoorbeeld je eigen grenzen aangeven.” Paarden kunnen dat soort zaken volgens Östermann erg goed aanvoelen. “Wanneer je authentiek bent, kan een paard zich daarbij aansluiten. Als je emoties wegstopt, krop je het op en sta je niet open voor het paard, en dus ook niet voor mensen. Tegen mensen kun je liegen, die zijn gericht op communicatie en woorden, maar een paard kijkt veel meer naar signalen die je uitzendt en naar de omgeving.” Paarden zijn immers van nature prooidieren, stelt Östermann en daarom meer geneigd om hun omgeving te scannen op veiligheid. “Een paard is gewend om in een kudde te leven om te kunnen overleven, en wil zich daarom aansluiten bij de ander. en wil zich aansluiten bij de ander.”

WETENSCHAPPELIJK BEWIJS

Therapiepony Figo wilde zich onlangs niet aansluiten bij een klant die kwam vanwege stressklachten. “Deze vrouw kon heel moeilijk grip krijgen op haar emotie en gedachten. Ze kon moeilijk verwoorden wat er in haar

omging. Mijn paard is heel erg down to earth, maar hij merkte meteen dat zij heel erg gestrest was. Zijn staart ging omhoog en hij sprong zelf over het afgezette deel binnen de bak heen. Deze vrouw voelde voor hem niet veilig.” Het moment in de therapie betekende een doorbraak. “Ik heb eerst gekeken hoe het met mijn paard ging en ik merkte dat hij nog even door kon. Daarna hebben we een andere oefening gedaan. De tweede keer ging hij niet meer bij haar weg. Door het voorval realiseerde zij zich hoe groot de stress was en kon ze het onder woorden brengen. Door het loskomen van haar emotie toonde het paard toen weer affectie en toenadering.”

Östermann benadrukt dat de therapie evidence based is, gebaseerd op wetenschappelijke theorie, en psychologische methodieken zoals ACT en CGT. Iemand die stress heeft, heeft een hoog cortisolgehalte in het lichaam. Hierdoor is het lijf overprikkeld voor alles wat er binnenkomt. Als je tegen een burn-out aanloopt, zit je in een negatieve spiraal. Door het contact met het paard, komt oxytocine vrij in je lijf, een tegengif voor stress.”

NARCISTISCHE LEIDINGGEVENDE

Geregeld doet Östermann bedrijfstrainingen. “Mijn kracht ligt vooral bij preventietrajecten. Mensen helpen die willen overleven in deze drukke maatschappij en worstelen met werk, privé en gezin. De prestatiedruk is enorm en de leeftijd voor burn-outs daalt zelfs. Preventietrajecten halen de cijfers van verzuim omlaag en de werktevredenheid omhoog. Ze stimuleren de mentale veerkracht van het gehele team.”

Onlangs had ze een bijzondere bedrijfstraining met een leidinggevende die erg narcistisch was. “Deze man overschatte zichzelf voortdurend en dacht snel dat hij ‘iets wel kon’. Hij kon niet goed voelen wanneer hij een grens over ging. Tijdens de coaching met paarden



zag je duidelijk twee kanten van hem. Aan de ene kant kwetsbaar, waar het paard positief op reageerde en aan de andere kant heel bot en niet empatisch. “Mijn paard reageerde heel heftig op dat botte gedrag en wilde daarom niet meewerken. Hij kon deze man niet pijlen, de niet-empathische reacties waren volledig onvoorspelbaar voor Figo. Dat gebeurt op de werkvloer dan natuurlijk ook bij deze leidinggevende.”

Tijdens teamtrainingen werkt Östermann met paard Figo en soms ook met twee shetlandpony's. Kleine paardjes die hun lengte compenseren met een sterke eigen wil. “Tijdens deze sessies kijken we bijvoorbeeld naar de plaats in de groep. De werkvloer kun je zien als een systeem. Iedereen heeft ooit geleerd om te functioneren in een ander systeem, namelijk je gezin. Op de werkvloer komen tijdens stresssituaties onderliggende patronen vaak boven. Door te werken met paarden leg je deze patronen bloot. Je kijkt naar de samenwerking, de rollen in het team en de manier van leidinggeven.”

RUSTIG COACHPAARD

Paardencoaching is ook geschikt voor mensen die weinig affiniteit met paarden hebben of het zelfs een beetje eng vinden. “Ik heb veel verstand van paarden, omdat





ik bijvoorbeeld eerder voor fokkers werkte en eigen paarden had. Voor de therapie heb ik een paard uitgekozen dat niet schrikt en alle kanten op schiet. Zo hou je grip op de emotionele en fysieke veiligheid voor de klant. Bovendien is het een Fjord en die zijn niet zo makkelijk over te halen. Je moet echt met jezelf in verbinding staan, anders merkt dit paard het direct.”

Östermann vindt het jammer en onterecht dat er aan coaching met paarden een zwe-

verig imago kleeft. “Het is een heel nieuw beroep en daarom vinden mensen het eng. Het is ook een vrij beroep en daarom moet je in deze branche uitkijken met wie je werkt. Ik heb echter verschillende opleidingen gedaan en ben nu bezig met mijn master Gezondheidspsychologie. Ik wil deze therapie voor iedereen toegankelijk maken en hoop dat verzekeraars daar ook aan mee willen werken.”

‘MEER RUST EN ONTSPANNING DANKZIJ DE PAARDEN’

Natalija Djukic is ambtenaar bij de gemeente Nijmegen. Ze volgt de therapie met paarden bij Horse Dancers. Inmiddels heeft Natalija op haar werk een nieuwe functie aangenomen waar zij meer energie van krijgt. Zij kan nu haar grenzen aangeven en de overstap maken tot verandering.

“Ik kwam bij Laura, omdat ik meer rust en ontspanning zocht. Door een combinatie van factoren had ik erg veel last van stress, wat op de werkvloer leidde tot een burn-out. De psycholoog waar ik naar toe ging, raadde mij therapie met paarden aan. Ze vroeg namelijk waar ik energie van kreeg en dat was werken met paarden. Ik wist eigenlijk niet dat therapie met paarden bestond. Laura heeft veel vakkennis en legde alles goed uit.

We hebben verschillende opdrachten gedaan met twee shetlandpony's en met paard Figo. Laura vroeg bijvoorbeeld of ik een van de pony's van de ene kant naar de andere kant van de bak wilde brengen, zonder dat je ze vastpakt. Daarin werd heel duidelijk dat ik vaak op zoek ben naar bevestiging en pas aan de slag ga als de instructie duidelijk is. Ik besepte me dat ik mogelijk mijn grenzen kan aangeven en dat dit komt vanuit mijn gezin van vroeger.

Het is heel erg bijzonder om te merken hoe sensitief paarden zijn. Ze spiegelen je gedrag. Dankzij de therapie met paarden heb ik meer rust gevonden zeg ik vaker NEE. Om balans te houden tussen werk en privé trek ik me ook vaker terug voor “me-time”, bij de paarden of in de natuur. Ik ga altijd meer ontspannen weg bij Laura dan ik aankwam.”



BARNEVELD BLIJFT VESTIGINGSKLIMAAT BEDRIJVEN OPTIMALISEREN

RODE LOPER VOOR ONDERNEMERS

Driemaal op rij de status van 'mkb-vriendelijkste gemeente van Gelderland' verwerven, dat berust niet op toeval. Barneveld voert een actief beleid om een zo gunstig mogelijk vestigingsklimaat voor bedrijven te lanceren en dat heeft een aanzuigende werking. "We leggen de rode loper uit voor ondernemers", zegt Jan Wessels, teammanager Economische Zaken.

Sommige elementen spreken van nature al in het voordeel van Barneveld als gastheer voor succesvolle bedrijvigheid. “In de eerste plaats de ligging, zeer centraal in Nederland”, aldus Wessels. “Daarnaast valt onze gemeente mooi in de ring van ondernemerschap die je nu net buiten de Randstad ziet ontstaan. In regio’s als Amersfoort en Utrecht begint de rek eruit te raken qua beschikbaarheid van locaties en dat resulteert in hoge vestigingskosten. Tegelijkertijd is Barneveld in beeld bij ondernemers uit de kleinere kernen in het buitengebied, die zich oriënteren op een economisch sterke plek waar bedrijven elkaar versterken, waarbij de uitstekende bereikbaarheid een belangrijke rol speelt. Ook niet onvermeld mag blijven dat hier in de regio een enorm goed arbeidsethos heerst, dat zich enerzijds reflecteert in loyale medewerkers en anderzijds in een rijkdom aan ondernemerschap. Zo heeft Kootwijkerbroek in Nederland het één na hoogste percentage zzp’ers. Ze werken hard, investeren in hun zaak en bouwen iets op. Binnen het mkb zie je opvallend veel directeur-eigenaren, die graag de volle betrokkenheid behouden wanneer hun bedrijf groeit.”

OVERLOOP UIT RANDSTAD

Dat Wessels geen loze woorden spreekt, blijkt uit de geringe leegstand (ruim onder de frictiegrens van vijf procent), de expansie van de verschillende bedrijventerreinen in Barneveld en de toename van de bevolking. “In 2014 lag het inwonertal rond de 53 duizend, nu bedraagt het ongeveer 58 duizend en we verwachten dat het stijgt naar 70 duizend tot 73 duizend vanaf 2030. Deels betreft het autonome groei, deels tekent zich een overloop vanuit de Randstad af, gevoed door de werkgelegenheid en de beschikbaarheid van betaalbare woningen. We blijven de bouw van nieuwe wijken en straten faciliteren al naar gelang de vraag uit de markt, waarbij we in evenredige mate aandacht besteden aan het voorzieningenniveau. Van een agrarisch dorp in het verleden begint Barneveld zich steeds meer te ontwikkelen tot een regionaal hart met stedelijke faciliteiten, zoals een theater en de Midden Nederland Hallen, zonder zijn persoonlijke en gemeedelijke karakter te verliezen.”

ONMISBAAR ELEMENT

Investeringen in de diverse bedrijventerreinen vormen wat Barneveld betreft een onmisbaar element in het aantrekken van nieuwe ondernemingen en het behouden van bestaande, ook als deze groeiambities hebben. “Harselaar bestrijkt nu 125 hectare, sinds de uitbreiding met 34 hectare vanaf eind 2016”, zegt Wessels. “Binnen anderhalf jaar, in de crisistijd, waren al die kavels binnen wat wij het gedeelte 1A noemen verkocht. Deze zomer lanceren we het voorontwerp en het bestemmingsplan voor 1B, een toevoeging van nog eens 25 hectare.” Een andere expansie betreft De Briellaerd, waar zich veel bedrijven met een showroomfunctie bevinden, gevestigd op representatieve locaties. De Valk trekt een heel gemêleerd gezelschap van bedrijven en dan noteren we nog twee aanwinsten in Voorthuizen (een typisch woon-werklandschap) en Stroe (veel kleinschalige ondernemingen). Barneveld verliest het buitengebied en de ondernemersbehoeften aldaar dus niet uit het oog.

REVITALISERING

Bij al die nieuwbouw bestaat gelukkig ook aandacht voor de bestaande locaties en de revitalisering daarvan, waar nodig. Wessels: “We concentreren ons momenteel sterk op het oostelijke, oudste gedeelte van Harselaar, waar we onderzoeken wat er speelt op het gebied van onder andere klimaat, waterproblematiek, groenvoorzieningen, infrastructuur en verblijfsklimaat voor werknemers. Deze thema’s lichten we samen met de onderne-



mers door. We kijken bijvoorbeeld naar de economische haalbaarheid van een railterminal in aansluiting op de spoorlijn van Amersfoort naar Apeldoorn, die een perfecte corridor richting Duitsland en Oost-Europa biedt. Voor food en feed, transport en logistiek - sectoren die in Barneveld sterk vertegenwoordigd zijn - zou zo'n verbinding wel eens heel gunstig kunnen uitpakken. Denk bijvoorbeeld aan het vervoer van bulkgoederen, zoals bij Bosch Beton. Harselaar kenmerkt zich door een sterke regionale functie, met grote kavels en hoge milieucategorieën.”

67





ANTICIPEREN

Sowieso geldt de infrastructuur voor Barneveld als een belangrijk aandachtspunt. “Onze gemeente ligt heel strategisch, maar we realiseren ons dat we het knooppunt van de snelwegen A30 en A1 zo snel mogelijk moeten aanpakken, gezien de groeiende verkeersstromen en opstoppingen daar. Gelukkig erkent ook de overheid dit en maakt het deel uit van de landelijke Meerjarenverkenning die het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat heeft uitgewerkt. Verder richten we onze blik op een opwaardering van de Valleilijn, de lightrail. Er bestaat al een kwartiersdienst met Amersfoort, die we graag zouden doortrekken naar Ede, waar ook veel woon-werkverkeer vandaan komt en naartoe gaat. Dat zal alleen maar toenemen op het moment dat het World Food Center gereed is. We moeten anticiperen op de toekomst, willen we het vestigingsklimaat in Barneveld aantrekkelijk houden.”

SOFTWARE

Wessels beschrijft het voorgaande symbolisch als ‘hardware’ en meldt dat in aanvulling daarop een focus op ‘software’ ligt. “Daarmee bedoelen we als gemeente het stimuleren van innovatie en kennisuitwisseling, wat je bijvoorbeeld terugziet in het Poultry Expertise Centre. Barneveld wil met zijn pluimveesector graag zijn voortrektersrol in Europa en zelfs in de wereld behouden. Dat vraagt om een nauwe samenwerking tussen opleidingen en het bedrijfsleven, waar veel toegepaste kennis zit. Als gemeente helpen wij dit faciliteren, onder meer via financiële ondersteuning. De sector heeft behoefte aan goed opgeleide mensen, daarom is het initiatief Barneveld Tomorrow in het leven geroepen, met als één van de speerpunten het creëren van stageplekken. Dat willen we duidelijk op het netvlies brengen bij de diverse opleidingen, ook in andere richtingen en branches. Denk maar aan de metaalsector, die moeilijk aan optimaal gekwalificeerd personeel kan komen. Hoe mooi is het als de Barneveldse Techniek Opleiding diverse studies met baangarantie aanbiedt?”

VAST AANSPREEKPUNT

De meest mkb-vriendelijke gemeente van Gelderland rust volgens Wessels niet op haar lauweren na het driemaal behalen van een koppositie in deze verkiezing. “We blijven een rode-loperbenadering hanteren richting het bedrijfsleven. Die uit zich enerzijds in het onder controle houden van de lasten en anderzijds in de kwaliteit van dienstverlening. Een ondernemer heeft contact met één en dezelfde accountmanager als vast aanspreekpunt, waardoor hij niet met allerlei afdelingen te maken krijgt wanneer hij bijvoorbeeld een vergunning aanvraagt. Verder doen wij steevast een mkb-toets voordat we een nieuwe wet of regel invoeren en brengen we bedrijfsbezoeken, niet alleen naar aanleiding van een specifieke kwestie, maar ook om te horen wat er leeft. We onderhouden een goed contact met de Barneveldse Industriële Kring en stimuleren nieuwe initiatieven, zoals een cluster op het gebied van windenergie. Op die manier willen we het solide, innovatieve imago van onze gemeente verder versterken. Het bedrijfsleven maakt de economie en wij doen er alles aan om dat te faciliteren.”

Meer informatie: www.barneveld.nl





PBM PARTNER: GEPERSONALISEERDE BEDRIJFSKLEDING, ADVIES BIJ VEILIGHEIDSMIDDELEN

DAT EXTRA STUKJE AANDACHT

Bewustzijn rondom veiligheids- en persoonlijke beschermingsmiddelen is er in branches die het betreft zeker, maar risico's zitten in een klein hoekje. PBM partner ondersteunt de verkoop van zijn producten met gedegen advies dat verder gaat dan de geldende normen. Daarnaast voert deze specialist een assortiment in kleding met een hoogwaardige bescherming, uitstraling en talloze personalisatiemogelijkheden.

Je proeft de bevoegenheid wanneer Harrie Lagerwaard van PBM partner uit Barneveld over zijn tweeledige business praat, waarbij hij een belangrijke toegevoegde waarde biedt door zijn aandacht voor enerzijds representatieve bedrijfskleding en anderzijds de veiligheid in het bedrijfsleven. Op dit laatste gebied verkoopt hij onder meer persoonlijke beschermingsmiddelen inclusief werk- en handschoenen, hygiëneproducten en valbeveiligingen. "Bij voorkeur ga ik met de veiligheidskundige van het bedrijf om de tafel. In de eerste fase leg ik de nadruk op risicobeperking, bijvoorbeeld maatregelen om het inademen van stof te beperken. Denk aan goede afzuiging en ventilatie. Ik ben gecertificeerd om een arbo- en een risico-inventarisatie te maken, die allerlei onvolkomenheden aan het licht kan brengen. Veiligheid vormt in de waan van de dag nog te vaak een ondergeschoven kindje. Na de inventarisatie stel ik in overleg met het bedrijf een toolbox samen, waarvoor ik de input lever.

Het terugdringen van risico's zit in kleine dingen, zoals het aanpassen van de lengte van een valblok op de werkhoogte. Naast de verkoop van artikelen beschouw ik het als een missie om bij opdrachtgevers en hun medewerkers het bewustzijn rondom veiligheid en persoonlijke bescherming te vergroten. Vanuit dat kader kan ik ook voor gerichte opleidingen zorgen."

EIGEN TOUCH

Een ander specialisme van PBM partner vormt bedrijfskleding, waaraan Lagerwaard eveneens een meerwaarde kan geven, zowel op het gebied van uitstraling als veiligheid. "Bijvoorbeeld jassen voor binnenwerk in de foodsector, die zich kenmerken door een hoge zichtbaarheid zonder reflecterende striping, hetgeen voorkomt dat infraroodsystemen ongewenst geactiveerd worden. Ritsen en knopen zitten verborgen, zodat er geen poeders en dergelijke in kruipen, terwijl bij autopoetsers de lak niet kan beschadigen.

Binnen ons assortiment bieden we ontzettend veel mogelijkheden om kleding te personaliseren, dus af te stemmen op de huisstijl of andere wensen. Dat kan zowel bij kleine als grote aantallen en nabestellingen vormen nooit een probleem. Je geeft een shirt, jas of broek al heel makkelijk een eigen touch door de accentuering (zoals knopen en kraag) in een contrasterende kleur uit te voeren, gerelateerd aan het bedrijfslogo. Een stap verder gaat borduurwerk. Recent kregen we een opdracht van een bouwbedrijf om de contouren van een project op de shirts aan te brengen. Daar hangt natuurlijk een wat hoger prijskaartje aan, maar we bieden ook een scala aan personalisatiemogelijkheden voor een gunstig budget, zeker bij grote aantallen. Aan de hand van catalogi en andere voorbeelden brengen we de klant vaak al gauw op ideeën."

Meer informatie: www.pbmpartner.nl



LUSTEN EN LASTEN VAN EEN GLOBALE ARBEIDSMARKT

70

WERK ZONDER GRENZEN

Nederlandse bedrijven laten kleding produceren in Oost-Europa, software wordt ontwikkeld in India en de klantenservice opereert vanuit Lissabon. Zelfs accountants doen aan offshoring. Tegelijkertijd neemt het aantal buitenlandse arbeidskrachten in ons land alsmaar toe. De internationale verwevenheid van werk leidt tot kansen en bedreigingen. Technologische innovatie zorgt ervoor dat we minder afhankelijk worden van de steeds schaarsere arbeid.

Volgens CBS-onderzoek bracht over de periode 2014-2016 6% van de bedrijven met meer dan 50 werknemers activiteiten onder in het buitenland. Dit leverde ruim 30.000 internationale banen op. Het uitbestede palet blijkt breed: administratie- en managementfuncties maar ook kernactiviteiten als productie of levering van diensten.

EUROPA EN AZIË

Deze zogenaamde offshoring vond vaker plaats in de industrie (11% van de ondervraagde bedrijven) dan in overige sectoren (4%). Het aantal bedrijven dat activiteiten verplaatste nam af ten opzichte van 2009-2011. Wel steeg de hoeveelheid banen die naar het buitenland verdween. Bij driekwart ervan ging het om lager en middelbaar geschoold werk. Europa blijkt nog altijd de populairste bestemming om werk uit te besteden. India is vooral populair voor

offshoring van administratieve en managementactiviteiten en IT. Voor productie lijken andere Aziatische landen in opkomst.

VOORAL BESPARINGEN

Met name organisaties met een buitenlands moederbedrijf verplaatsen werk naar elders; bij zo'n 1 op de 5 bedrijven met 50 of meer medewerkers is dat het geval. Slechts 3% van de Nederlandse bedrijven besteedde werk internationaal uit, aldus het CBS. Belangrijkste motief: besparen op (loon-)kosten. Ook een strategisch besluit van het moederbedrijf en concentratie op de hoofdactiviteit werden veel genoemd. Deze beweegredenen komen overeen met eerder onderzoek uit 2012.

SOFTWARE UIT AFRIKA

In favoriete offshoringsbestemmingen als India en China stijgen de lonen sneller dan de productiviteit. Ook staan de exportsubsidies door de Chinese overheid onder druk. Het kostenvoordeel voor Nederlandse bedrijven neemt hierdoor af. Ook de bescherming van intellectueel eigendom en mogelijke spionage – denk aan de ophef rond technologiefabrikant Huawei – kan uitbesteders afschrikken. Deze ontwikkelingen bieden kansen voor andere landen zoals Vietnam en Bangladesh. Ook Afrika kan een optie zijn. Het Nederlandse Tunga beschikt volgens zeggende over een netwerk van ruim 300 Afrikaanse softwareontwikkelaars. Door de kostenstijgingen

< IT-offshoring is voor veel bedrijven de gewoonste zaak van de wereld

gen in China en India kunnen ook Oost-Europese landen aantrekkelijk worden als locatie. De transportkosten liggen lager en goederen zijn sneller beschikbaar. Een belangrijk voordeel bij trendgevoelige producten.

MEER RESHORING?

Heroverweging leidt niet alleen tot verplaatsing naar andere landen. Soms wordt het besluit om uit te besteden naar het buitenland volledig teruggedraaid. Over de periode 2014-2016 was deze reshoring volgens het CBS nog bescheiden; slechts 1% van de bedrijven haalde activiteiten terug naar Nederland.

Ton Wilthagen signaleert in het FD (4 februari 2019) een daling van het aantal banen dat door offshoring verloren gaat. Ook ziet de hoogleraar arbeidsrecht een voorzichtige trend van reshoring. Als voorbeeld noemt Wilthagen Philips dat de productie van babyproducten uit Groot-Brittannië verplaatst naar Drachten. De naderende Brexit was volgens het medische technologiebedrijf daarvoor niet de hoofdreden. Enkele jaren geleden haalde Philips de productie van scheerapparaten al terug naar Drachten.

GEEN TRUMP

Nederland heeft geen president die grote concerns onder druk zet om weer in eigen land te produceren, zoals Trump doet in de Verenigde Staten. Bedrijven maken hun afwegingen op economische gronden. Naast tegenvallers in het proces zelf meldt het CBS-onderzoek vooral onvoldoende kwaliteit en hoger dan verwachte kosten als motivatie voor reshoring. Withagen ziet ook politieke en maatschappelijke bewustwording rond verduurzaming als mogelijke drijfveer. Jarenlang gingen hier gevangen garnalen per vrachtauto naar Marokko. Na daar gepeld te zijn, werden ze weer naar Nederland vervoerd. Uit duurzaamheidsoogpunt is een dergelijk proces tegenwoordig nauwelijks nog te verkopen.

POLEN KOPLOPER

Wat de overweging ook is, het heeft geen zin om werkzaamheden terug te halen als er geen mensen zijn om deze uit te voeren. In steeds meer sectoren is de Nederlandse arbeidsmarkt bijzonder krap. Ook hier is er een sterke internationale component, want we kunnen al lang niet meer zonder buitenlandse werknemers. Zij vervulden in 2017 volgens het CBS 838.000 banen. Bijna 180.000 hiervan worden ingenomen door Polen; dat maakt ze met ruime afstand tot koploper.

TERUG NAAR HUIS?

De grootschalige aanwezigheid van Poolse arbeiders wordt minder vanzelfsprekend. De economie in Oost-Europa groeide tussen 2015 en 2018 jaarlijks met gemiddeld 4%. In Polen was de groei vorig jaar zelfs 5,1%. Volgens het economisch bureau van ABN Amro houdt deze ontwikkeling de komende jaren aan. Samen met de krimpende beroepsbevolking in Oost-Europa leidt dit ertoe dat de lonen waarschijnlijk zullen stijgen. Reden voor arbeidsmigranten die elders werken om terug te keren, denkt de bank. Ook Polen die nu nog een baan hebben in eigen land zullen minder snel geneigd zijn om in het buitenland aan de slag te gaan. Een ontwikkeling met grote gevolgen voor onder meer bouw, industrie, transport en de agrarische sector in Nederland. Branches die toch al worstelen met forse tekorten.

Garnalen worden machinaal gepeld met unieke innovatie



GROOTSCHALIGE
AANWEZIGHEID VAN
POOLSE ARBEIDERS
WORDT MINDER
VANZELFSPREKEND

GLOBAL RECRUITMENT

Mochten Polen en andere Oost-Europeanen inderdaad en masse terugkeren naar hun eigen land dan moeten vervangers een heel stuk verder over de grens worden gezocht. Frank van Gool is CEO van Otto Work Force, een van de grootste arbeidsbemiddelaars van buitenlandse krachten in Nederland. "Het staat buiten kijf dat we voor veel functies in Nederland en Europa naar global recruitment zullen moeten gaan," voorspelde hij vorig jaar op Working Progress. Met name China, Vietnam en de Filipijnen komen dan in beeld, aldus dit journalistieke platform voor HRM en recruitment.

In hoeverre dit een reële optie is, staat te bezien. De internationale concurrentie om de gunst van deze werknemers is groot. Culturele verschillen kunnen een stevige drempel vormen. Ook is het de vraag of het uit oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen wenselijk is dat we hier op grote schaal mensen tewerkstellen op vele duizenden kilometers afstand van hun thuisland.

GEPATENTEERDE GARNALENPELMACHINE

Is er een alternatief voor het aantrekken van telkens nieuwe groepen werknemers van steeds verder over de grens? En voor het shoppen met uitbesteed werk *all over the planet*? De eerdergenoemde garnalen kunnen inspireren. In plaats van ver weg in Marokko worden die nu steeds vaker machinaal gepeld, "gewoon" in Lauwersoog. Veel sneller dan met mensenhanden mogelijk is. De ontwikkeling van deze revolutionaire oplossing kostte de Groningse familie Kant een kwart eeuw bloed, zweet en tranen. Hun bedrijf ging zelfs failliet maar de ondernemers zetten door, met als resultaat een gepatenteerde garnalenpelmachine. Deze wordt alsmat verder geoptimaliseerd zodat snelheid en capaciteit toenemen. Ziehier het lonkend perspectief. Technologische innovatie kan ervoor zorgen dat onze productiviteit stijgt. Door volop te investeren in automatisering en robotisering wordt Nederland minder afhankelijk van de alsmat schaarsere arbeid.



'SAMEN GAAN WE WEER OP EEN MISSIE'

Voor FC Utrecht is het nieuwe voetbalseizoen alweer in gang gezet. Commercieel Directeur Joost Broerse blikt hier vooruit op de missie waaraan de club begonnen is, zowel op sportief als zakelijk vlak.

In de voetballerij is de periode tussen het vorige en het volgende seizoen er één van terugblikken en vooruitkijken. Nagenieten: het mag. We hebben immers een zeer succesvol seizoen 2018/2019 achter de rug, in meerdere opzichten. Het team plaatste zich via de play-offs voor Europees voetbal, terwijl de sfeervolle Business Club een mooie groei liet zien en ook steeds meer supporters de weg naar Stadion Galgenwaard elke twee weken wisten te vinden. Dat geeft energie voor het nieuwe seizoen!

Het afgelopen jaar bewijst maar weer dat in het voetbal mooie dingen mogelijk zijn als je in de juiste flow

terecht komt. In een jaar met een trainerswissel, veel nieuwe spelers, wisselingen in de RvC, directie en organisatie kwam naar voren dat we op een missie waren om te eindigen met Europees voetbal. Met alle geleidingen hebben we deze missie uitgestraald en mede dankzij de massale aanwezigheid in Arnhem van familie, vrienden, partners van spelers en staf, medewerkers FC Utrecht, supporters en sponsors is het gelukt dat doel te bereiken.

Ook in het seizoen 2019/2020 gaan we weer op een missie. Allereerst met een Europees avontuur, waarbij we de ambitie hebben om de groepsfase van de Europa League te bereiken, maar ook weer in de Eredivisie. Daar is het doel om onder leiding van de nieuwe trainer/coach John van den Brom zo hoog mogelijk op de ranglijst te komen. Met onder meer de van AZ afkomstige Adam Maher en Vaclav Cerny die de overstap van Ajax naar de Domstad maakte kreeg de selectie een kwaliteitsimpuls.

Zakelijk gezien heeft FC Utrecht een geweldige ontwikkeling doorgemaakt afgelopen jaar en veel nieuwe sponsors mogen verwelkomen, waaronder enkele oude bekenden. De Business Club groeit door en deze stijgende lijn hopen we ook in 2019/2020 door te trekken. Ook een compliment naar het commerciële team dat iedere wedstrijd en elk event weer klaar staat om aan alle wensen te voldoen en Business Club leden aan elkaar te verbinden.

Na negen jaar partnerschap met Hummel zijn onze shirts dit seizoen van Nike. De andere bedrijven op het FC Utrecht-shirt zijn hoofdsponsor Zorg van de Zaak, op de rug prijkt het logo van T-Mobile op de plek van Tele2, op de mouw DASSY en ten slotte op de broek Ready to Eat. Henri & Herman/Arval en Amstel blijven tevens Official Partner in 2019/2020.

FC Utrecht Business profileert zich steeds meer als dé Business Club van Midden-Nederland. Bedrijven voelen zich in Stadion Galgenwaard op hun plaats, nemen graag relaties mee naar wedstrijden en breiden hun netwerk verder uit.



We hebben de brochure met alle sponsormogelijkheden (inclusief hospitality) bij FC Utrecht Business bijgevoegd bij dit magazine. Lees hier zeker eens doorheen. Onze Accountmanagers staan voor u klaar om een en ander verder toe te lichten.

Laat voor het maken van een afspraak uw gegevens achter op www.fc utrecht.nl/utrechtbusiness, u ontvangt dan tevens twee kaarten voor een thuiswedstrijd van de club in de Eredivisie.

Hopelijk tot snel in Stadion Galgenwaard!

***Sportieve groet,
Joost Broerse
Commercieel Directeur FC Utrecht***

73





WAAROM DE MEESTE SOLLICITATIEGESPREKKEN ZINLOOS ZIJN

De wereld van werving van personeel is de afgelopen jaren ingrijpend veranderd. Vroeger stonden de kranten vol met schakeltjes en advertenties, tegenwoordig gebruiken veel bedrijven online wervingskanalen. Door deze nieuwe kanalen is ook de wereld van solliciteren een dorp geworden.

Ondanks al deze veranderingen voeren de meeste recruiters en (HR) managers standaard sollicitatiegesprekken met sollicitanten. Voor een baan moet je als kandidaat, na je schriftelijke motivatiebrief, eerst langskomen bij de (HR) manager, die dan vervolgens op basis van een gesprek van een uur beslist of je de beste bent voor de baan. Dit roept de vraag op: is dit nog wel van deze tijd? We weten dat het sollicitatiegesprek een slechte voorspeller is van het succes van een kandidaat. Waardoor komt dat? Een sollicitatiegesprek wordt veelal gekenmerkt door niet verrassende vragen. Het speelt zelfs goede verhalenvertellers in de kaart die een mooi en passend antwoord kunnen geven. Daar komt nog eens bij dat een sollicitatiegesprek zelden authentiek is. Dankzij internet kun je als kandidaat je goed voorbereiden op veelgestelde vragen. Als je als manager, recruiter of ondernemer hoopt op een eerlijk en oprecht antwoord, dan word je vaak teleurgesteld. Hoe zorg je ervoor dat de nieuwe collega die je aanneemt bij het team past en over de juiste kwaliteiten beschikt? Lees onderstaande tips voor een goed sollicitatiegesprek.

- #1 De meeste gesprekken worden beoordeeld op basis van intuïtie en (onderbuik) gevoel. De kunst is om meer te kijken naar de feiten en niet alleen naar gevoel.
- #2 Het is niet interessant of iemand een goed sollicitatiegesprek voert, maar of hij of zij vaardigheden heeft waar je in het werk wat aan hebt. Een goede oplossing hiervoor is een sollicitant te vragen een bestaand probleem op te lossen. Je kunt de kandidaat dan beoordelen op de kwaliteit van de oplossing, maar ook hoe ze daartoe gekomen zijn en hoe ze dit communiceren.
- #3 Vroeger was een online assessment alleen voorbehouden aan de managers binnen de organisatie. Tegenwoordig worden alle lagen binnen een organisatie getest. Vanuit Faam Werkt maken we veel gebruik van de Energy Drives scan. Deze scan meet waar iemand energie van krijgt en waar iemand op leeg loopt? Wat zijn de persoonlijke drijfveren van de sollicitant, maar ook van de collega's? Goede testen zijn een feitelijke onderbouwing van je (onderbuik) gevoel.
- #4 Vertrouwen is de basis van elk goed gesprek. Om elkaar te leren kennen, kun je niet zonder vertrouwen. Probeer dan ook de spreekruimte, sfeer en tijdstip, hierop aan te passen. Je kunt de spanning er al uit halen door iemand uit te nodigen voor een 'bakje koffie' in plaats van het inplannen van een sollicitatiegesprek.
- #5 Maak van het sollicitatiegesprek geen salesgesprek maar spreek met passie over de vacature en je bedrijf. Vooral in deze tijd van enorme tekorten op de arbeidsmarkt is de neiging groot om de vacature te gaan verkopen. Je kunt beter de toekomstige collega's bij het gesprek betrekken. Het gesprek wordt natuurlijker en interessanter. Als deze collega's enthousiast en gedreven zijn, dan overtuigen ze door niet te overtuigen.

Een sollicitatiegesprek hoeft dus niet zinloos te zijn. Met goede voorbereiding, de juiste vraagstelling, tests en een meeloopdag blijft het een goede basis voor het aannemen van nieuwe collega's. Heeft u daarbij hulp nodig? De koffie staat bij ons klaar.



VALLEI-BUSINESS

ZAKENAUTOTESTDAG



76

RALLY DOOR DE VALLEY

De transitie naar elektrische mobiliteit is in volle gang en autofabrikanten haken daar één voor één bij aan met emissievrije, muisstille modellen. Er bestaan inmiddels volop keuzemogelijkheden en deelnemers aan de Rally door de Valley, georganiseerd door Vallei Business Magazine, konden daar donderdag 13 juni actief mee kennismaken.





LOCATIES

Ontvangst

Restaurant De Vendel

Vendelseweg 69
3905 LC Veenendaal

Bieze Food Nijkerk

Galvanistraat 16
3861 NJ Nijkerk

Congrescentrum De Werelt

Westhofflaan 2
6741 KH Lunteren

Orcon Veenendaal

Westhofflaan 2
6741 KH Lunteren

DEELNEMERS

Max Brouwer, Oxonia
Ronald Harmsen, MForza
Seppe Salari, InsectoCycle
Ad van Rijn, Technova College
Dennis Pater, Vastgoedbrigade
Kees van Renswouw, Innovation Quest
Sina Salim, RCT Gelderland
Wicha Benus, Gebiedscoöperatie O-gen
Joop Hazeleger, Knooppunt Techniek
Bart Gerritsen, PBC Group
Henrik de Leeuw, JobTrans

DEALERS

Vallei Auto Groep Veenendaal, Ben van Voskuilen/
Arend Flier/ Lenard Nissan
BMW Ekris Veenendaal, Marco Boekema
Autobedrijf Braber Ede, Marcel van Vegten/Martijn
van den Bovenkamp
Bochane Nissan Ede, Esra Alkalic
Autohopper Ede, Janet Kuit
Cluistra Veenendaal, Brain Meeuwssen
Terlouw, Taco Landeweer
E-Mission, Babet van den Brink

TESTAUTO'S

Audi e-tron
BMW i3
Fiat 500e
Hyundai Kona Electric
Jaguar I-Pace
Kia e-Niro
Nissan Leaf
Tesla Model S
Volkswagen e-Golf

ONTDEK ONZE ELEKTRISCHE LEASETOPPERS

nu met GRATIS maatpak!



Volkswagen e-Golf

Nu met GRATIS maatpak!

NIEUW UIT VOORRAAD
€ 649,-*
p/mnd

Audi e-tron

Nu met GRATIS maatpak!

NIEUW
€ 1439,-*
p/mnd

- Direct leverbaar uit voorraad
- 136 PK
- DSG automaat
- Active info display
- Achteruitrijcamera
- DAB+ radio

* Gebaseerd op 48 maanden en 20.000 km per jaar

- Full options
- 100% elektrisch
- Direct uit voorraad leverbaar
- Bijtelling € 689,- per maand
- Incl. gebruikerstraining

* Gebaseerd op 60 maanden en 20.000 km per jaar

Enthousiast geworden over elektrisch rijden? **Vraag nu een lease offerte aan.**



AUDI E-TRON

DEALER: VALLEI AUTO GROEP VEENENDAAL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** LENARD NISSAN/AREND FLIER

HENRIK DE ZEEUW

“Veel beeldschermen, dat valt me als eerste op in het fraai vormgegeven interieur, waarvan de hoogwaardige afwerking beslist aansluit bij dit segment. Het duurde even voor ik vertrouwd raakte met de digitale spiegels. De Audi e-tron stuurt, remt, veert en presteert absoluut goed.”

WICHA BENUS

“Gaaf, deze Audi; een toonbeeld van pure kwaliteit. Hij komt groot over, maar als je erin gaat zitten, ervaar je dat toch niet zo. Aan de buitenspiegels in de vorm van camera's moest

ik best even wennen, maar verder rijdt de e-tron geweldig, met een topmotor en een fantastische wegligging.”

AD VAN RIJN

“Goed haalbaar voor de hogere zakelijke markt, zo'n prachtige e-tron, die een voorbeeldfunctie biedt. Hij laat zich intuïtief bedienen en heeft interessante innovaties aan boord, zoals automatische correctie van de fijne besturing en cameraspiegels. Wat een superieure motor, trouwens.”

'VEEL BEELDSCHERMEN'

SINA SALIM

“Zonder twijfel mijn favoriet van de dag; de beste auto waarin ik deze middag heb gereden. Hij ziet er bovendien erg mooi uit, beschikt over een enorme hoeveelheid gadgets aan boord en ik vind zowel het zitcomfort als het ruimteaanbod boven verwachting goed, net als de rijeigenschappen.”

79



SPECIFICATIES

Merk: Audi
Model: e-tron
Uitvoering: 55 Quattro
Transmissie: automaat
Brandstof: stroom
Motor: elektro
Vermogen: 360pk (408pk in boostmodus)

Verbruik: 24,1 kWh/100 km
Acceleratie 0-100 km/h: 6,6
Topsnelheid: 200 km/h (begrensd)
Uitrusting: virtuele spiegels, matrix-ledkoplampen, luchtvering, matte wrap, panoramadak
Verkoopprijs: € 115.000

Vanafprijs: € 84.050
Leaseprijs: € 1439 (full operational, 20.000 km/jaar, 60 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.valleiautogroep.nl



VOLKSWAGEN E-GOLF

DEALER: VALLEI AUTO GROEP VEENENDAAL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** BEN VAN VOSKUILEN/LENARD NISSAN

MAX BROUWER

“Opvallend, de recuperatiemogelijkheden om meer af te remmen op de motor. Die trekt goed door en presteert prima voor dit segment. Daarbij bieden de Driving Modes een mooie oplossing om zo eco-vriendelijk mogelijk te rijden. Positief vind ik verder het zitcomfort, de ruimte en de degelijkheid.”

RONALD HARMSSEN

“Zoals ik al verwachtte van Volkswagen heeft de e-Golf een prachtige uitstraling en valt hij niet teveel op als elektroauto. Ook al is hij niet de snelste, hij rijdt soepel en biedt een strakke

wegligging. In alle opzichten ervaar je de hoogwaardige, Duits-degelijke afwerking. Zitten doet hij uitstekend.”

‘VALT NIET TEVEEL OP ALS ELEKTROAUTO’

SEPPE SALARI

“Typisch een Volkswagen Golf, met een wat saaie uitstraling en interieursfeer, maar wel een goede afwerking en kwaliteitsbeleving. Hij

beschikt over prima stoelen en genoeg ruimteaanbod, ook in de kofferbak. Ook de rijeigenschappen zijn gewoon in orde, al vind ik de auto niet zo snel.”

AD VAN RIJN

“Zakelijk inmiddels haalbaar, zo'n elektrisch aangedreven Volkswagen Golf. De particulier moet nog even wachten, maar het gaat de goede kant op. Afgezien van de aandrijflijn verschilt hij weinig van de andere versies. Er staat een degelijke, goed zittende en prima rijdende auto voor het middensegment.”



SPECIFICATIES

Merk: Volkswagen

Model: e-Golf

Uitvoering: 36 kWh

Transmissie: automaat

Brandstof: stroom

Motor: elektro

Vermogen: 136 pk

Verbruik: 14,1 kWh/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 9,6 s

Topsnelheid: 158 km/h (begrensd)

Uitrusting: Led plus, lederen bekleding, digitaal instrumentarium, dab+, warmtepomp, Discover pro, keyless access, achteruitrijcamera

Verkoopprijs: € 48.950

Vanafprijs: € 40.325

Leaseprijs: € 619 (full operational, 20.000 km/jaar, 60 maanden, excl. BTW)

Informatie: www.valleiautogroep.nl



TESLA MODEL S

DEALER: AUTOHOPPER EDE **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** JANET KUIT

JOOP HAZELEGER

“Wat een gave kar, die Tesla Model S. Kijk alleen al naar het fantastische design en de interieursfeer, die een hoge beleving opwekt, vooral dankzij de ‘super-iPad’ in het dashboard. Ook qua zitcomfort en rijeigenschappen vind ik hem fijn. Nu wachten tot hij voor particulieren betaalbaar wordt.”

MAX BROUWER

“Een erg vlotte auto, die bovendien heel fijn stuurt en toch comfortabel veert. Je zit er ook goed in, maar de opbergmogelijkheden in de

cabine vallen me wat tegen. Wel mooi hoe snel het grote beeldscherm reageert, bovendien blijkt het overzichtelijker dan je in eerste instantie verwacht.”

AD VAN RIJN

“De Tesla Model S draait alweer wat jaren mee, maar hij voldoet nog prima en blijft aantrekkelijk met zijn prachtige, sportieve uitstraling. Qua afwerking haalt hij het niet helemaal bij het Duitse premiumniveau, maar hij stelt niet teleur. Weggedrag, besturing, vering en prestaties zijn zeer goed.”

‘VEEL VOORUITSTREVENDE FUNCTIES’

DENNIS PATER

“Er zitten veel vooruitstrevende functies in deze Tesla, zoals de mooi werkende Autopilot. Daarnaast blijkt het rijgedrag goed voor elkaar en presteert hij geweldig. De afwerking laat een wisselende indruk achter, maar het algehele design spreekt mij aan. Er staat toch echt wel een auto.”



SPECIFICATIES

Merk: Tesla
Model: Model S
Uitvoering: 85D
Transmissie: CVT

Brandstof: stroom
Motor: elektro
Vermogen: 569 KW
Acceleratie 0-100 km/h: 5,4 seconden

Topsnelheid: 250
Verkoopprijs: € 105.250
Informatie: www.autohopper.nl,
www.tesla.com/nl

Kennis van Excel = Sneller werken



Begin het nieuwe seizoen goed en meld u aan voor een van de vele Microsoft Office trainingen bij CTC Talent!

Excel, Word, Outlook, Powerpoint en meer...

**Individueel te volgen
Leren in de praktijk
Flexibele trainingstijden**

**Samen met uw collega's trainen?
Training is ook mogelijk voor groepen en 'on the Job'.**

Meer informatie: www.ctctalent.nl/computer-training

CTC Talent

Happy to help.

Vraag vrijblijvend een adviesgesprek aan.

088 - 822 51 00

info@ctctalent.nl



BMW I3

DEALER: BMW EKRISS VEENENDAAL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** MARCO BOEKEMA

WICHA BENUS

“Een zeer uitgesproken verschijning, deze auto, waarin BMW opvallend veel verschillende materialen verwerkt heeft. Ik vind de achterportieren wat onhandig in het gebruik en de ruimte valt tegen, maar er staan wel lekkere stoelen in de cabine. De i3 laat zich comfortabel berijden zonder rempedaal.”

HENRIK DE LEEUW

“Rijden, dat doet de BMW i3 als beste van alle door mij geteste modellen, dus echt bijzonder goed en boven verwachting. Hij beschikt verder

over een erg mooi en onderscheidend interieur met een hoogwaardige afwerking. De uitstraling van buiten spreekt mij eerlijk gezegd niet zo aan.”

KEES VAN RENSWOUW

“Alles klopt aan het design, met zijn unieke, sportieve uitstraling. Het hippe, moderne interieur past daarbij. Qua bediening moest ik wennen aan de automatische transmissie, maar de auto rijdt absoluut prettig, volwassen en comfortabel. Daarbij biedt hij verrassend vlotte prestaties.”

‘ALLES KLOPT AAN HET DESIGN’

SINA SALIM

“Er zijn mooie materialen gebruikt in de i3, maar ik vind dat hij in de cockpit een nogal hoog science-fiction-gehalte heeft. Afwerking en kwaliteitsbeleving staan op topniveau, net als het zitcomfort, de aandrijflijn en de prestaties. Aan de besturing moest ik even wennen; de rest reageerde heel soepel.”

83



SPECIFICATIES

Merk: BMW
Model: i3
Uitvoering: 120 ah
Transmissie: CVT
Brandstof: stroom
Motor: elektro
Vermogen: 170 pk
Verbruik: 12,2 kWh/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 6,9 s
Topsnelheid: 160 km/h
Uitrusting: Sportpakket, halflederen bekleding design Loft, Harman Kardon-hifisysteem, 20-inch lichtmetalen wielen, interieurvoorverwarming/-verkoeling, Comfort Access, elektrisch bedienbaar glazen

schuif-kanteldak
Verkoopprijs: € 53.695
Vanafprijs: € 41.695
Leaseprijs: € 650 (full operational, ??? km/jaar, 60 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.ekris.nl

DE MITSUBISHI ECLIPSE CROSS INTENSE

Tijdelijk met € 4.000 inruilbonus!

Met o.a. 18 inch lichtmetalen velgen, luxe stoelbekleding, dual-zone climate control, Keyless Operation System, head-Up Display en parkeersensoren vóór en achter

Geheel rijklaar voor
€ 28.690
(Inclusief inruilbonus)

**5 JAAR GARANTIE
JAAR MOBILITEITSSERVICE**



Uitdagend
& slim

ECLIPSE CROSS



Drive your Ambition

Brandstofverbruik: 6,6 - 7,0 l/100km, CO₂-uitstoot: 151 - 159 g/km

Automobilbedrijf G. Braber B.V.

Dwarsweg 20 • Ede • T. 0318 - 61 60 47 • www.autobraber.nl

Inruilbonus geldig op nieuwe klantorders tussen 1 juli en 28 september 2019 met als uiterste registratiedatum (tenaamstelling) 31 augustus 2019. Op de Pure en Pure+ uitvoering geldt een inruilbonus van € 1.000. Verkoopprijs inclusief BTW/BPM en bijkomende kosten, exclusief metallic- of pearl lak. Afgebeeld model kan afwijken van de standaardspecificaties. Een nieuwe Mitsubishi wordt geleverd met 5 jaar garantie en mobiliteitsservice. Imp.: MMSN B.V., Amstelveen, contact@mmsn.nl. Wijzigingen en drukfouten voorbehouden. © 07-19

Hyundai i10 Comfort + Smart Pack.

Nu met € 2.000 voordeel.

- Airconditioning
- Cruise Control
- Parkeersensoren achter
- Navigatiesysteem

Vanaf
€ 12.990

Private Lease vanaf
€ 229 p.m.
Obv 48 mnd / 10.000 km/p.j.

Hyundai heeft een heel aantrekkelijke aanbieding voor u. De Hyundai i10 Comfort met een SmartTech bonus van wel € 1.500 en ook nog eens € 500 korting op een Smart Pack. Dat is maar liefst € 2.000 voordeel! U rijdt nu al in een Hyundai i10 met Smart Pack vanaf € 12.990! Uiteraard ook in combinatie met onze 50/50 deal en diverse inruilmogelijkheden. Profiteer nu en maak een proefrit. **Kom verder.**

40
CLUISTRA
40 jaar

Ontdek meer op cluistra.hyundai.nl

Cluistra B.V.
Nieuwegein: Betuwehaven 1, tel. 030 - 606 2598
Veenendaal: Galileistraat 12, tel. 0318 - 529 555

HYUNDAI



5 ONBEPERKTE
KILOMETER GARANTIE

Gecombineerd verbruik: 4,7-5,6 (l/100 km)/17,9-21,3 (km/l); CO₂ - emissie: 107-129 (gr/km). Uitstoot is afhankelijk van gebruik. Uitstoot- en verbruikgegevens zijn gebaseerd op tests die zijn uitgevoerd volgens Europese Verordening 715/2007/EEG. De vermelde NEDC-waarden voor het gecombineerde brandstofverbruik en de CO₂-uitstoot zijn terug bepaald naar de waarden overeenkomstig de oude NEDC-testmethode. Private lease prijs is een vanaf prijs inclusief BTW, o.b.v. een looptijd van 48 maanden en 10.000 km per jaar. Hyundai Private Lease wordt aangeboden in samenwerking met Arval. Arval is voorzien van het Keurmerk Private Lease. De Hyundai actie 'SmartTech bonus + Smart Pack' bestaat uit een maximaal voordeel van € 2.000 op het aankoopbedrag van een Hyundai i10 Comfort met Smart Pack. De bedragen verschillen per model. Actie geldt bij een getekende koopovereenkomst van 01-06-2019 tot en met 31-07-2019 met een uiterste registratiedatum van één maand na koopovereenkomst. Actie is wel geldig op geselecteerde (voorraad)modellen en niet geldig in combinatie met andere lopende acties, m.u.v. de 50/50 deal. Genoemde prijs is een adviesprijs en is excl. metallic lak en eventuele opties. De Hyundai 5 jaar garantie 'zonder kilometerbeperking' is alleen van toepassing op Hyundai voertuigen die in teel aan een eindgebruiker zijn verkocht door een erkend Hyundai-dealer. De gedetailleerde garantiev voorwaarden zijn per 01-01-2019 beschreven in het service & garantieboekje. Kijk voor prijzen en voorwaarden op hyundai.nl of vraag ernaar bij de erkend Hyundai-dealer. Afgebeeld model kan afwijken van standaard uitvoering. Druk- en zetfouten voorbehouden.

Let op! Geld lenen kost geld



KIA E-NIRO

DEALER: AUTOBEDRIJF BRABER EDE

AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG: MARCEL VAN VEGTEN/MARTIJN VAN DEN BOVENKAMP

JOOP HAZELEGER

“De niet al te spectaculair ontworpen Kia e-Niro kenmerkt zich door een zeer goede prijs-kwaliteitverhouding en heeft voor het budget veel elektronische innovaties aan boord, zoals elektrische stoelverstelling en flippers om te schakelen. Hij rijdt soepel, al voel je het regeneratief remmen wel.”

DENNIS PATER

“Spannende elementen tref je bij deze Kia niet direct aan, maar hij verrast me wel met de goede kwaliteitsindruk die hij achterlaat. Hij

rijdt moeiteloos en zowel het zitcomfort als het ruimteaanbod ervaar ik als bovengemiddeld, waarbij je de aanwezigheid van het accupakket niet merkt.”

RONALD HARMSSEN

“Uitstraling, afwerking en kwaliteit van deze auto laten zich in één woord samenvatten: keurig. Het functionele interieur oogt strak en zakelijk, met een ruimteaanbod dat de e-Niro prima inzetbaar maakt als familiewagen. Rijden doet hij voorbeeldig en de prijs vind ik in orde voor deze klasse.”

MAX BROUWER

“De Kia e-Niro blijkt sneller dan ik van tevoren verwachtte, met een sportmodus als leuke feature. Verder stuurt hij erg fijn en beschikt hij over een grote kofferbak, goede stoelen en een uitstekend navigatiesysteem. Ik zou hem echter vooral kopen vanwege zijn sportieve design.”

‘SNELLER DAN IK VERWACHTTE’

85



SPECIFICATIES

Merk: Kia

Model: e-Niro

Uitvoering: ExecutiveLine

Transmissie: CVT

Brandstof: stroom

Motor: elektro

Vermogen: 204 pk

Verbruik: 15,9 kWh/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 7,8 s

Topsnelheid: 167 km/h

Uitrusting: ExecutiveLine

Verkoopprijs: € 45.510

Vanafprijs: € 42.510

Leaseprijs: € 574,38 (full operationaal, 10.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)

Informatie: www.autobraber.nl



HYUNDAI KONA ELECTRIC

DEALER: CLUISTRA VEENENDAAL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** BRAIN MEEUWSEN

WICHA BENUS

“Met de Kona Electric zet Hyundai een nette, elektrisch aangedreven gezinsauto neer tegen een redelijke prijs. Ook met zijn kwaliteitsbeleving, prettige sfeer, aangename stoelen en hoge instap maakt hij een positieve indruk. In eerste instantie doet de kofferbak wat klein aan, totdat je ontdekt dat er zich nog twee verborgen ruimtes onder bevinden. Heel goed reageert de fijne adaptieve cruise control.”

KEES VAN RENSWOUW

“Een ruime gezinsauto, deze Hyundai, al valt de kofferbak relatief gezien wat klein uit. In het

strak uitgevoerde interieur tref je prima stoelen met uitstekende verstelmogelijkheden aan. Wanneer moet ik aan de grille met plastic klep-

‘UITSTEKENDE KWALITEIT, GOEDE PRIJS’

pen, waarachter zich de laadpunten bevinden. De Kona Electric veert vrij stug, maar remt en stuurt zeer goed, bovendien gedraagt hij zich stil en soepel.”

MAX BROUWER

“Deze auto biedt een uitstekende kwaliteit en een nette afwerking voor een goede prijs. Verder valt me op dat hij een clean dashboard met een fijn infotainmentsysteem heeft. De motor reageert lekker op het gas en remt ook weer sterk af, de vering voelt comfortabel aan en het sturen verloopt prettig. Voor- en achterin vind je voldoende beenruimte en de stoelen zorgen voor een prima zitkwaliteit.”



SPECIFICATIES

Merk: Hyundai
Model: Kona Electric
Uitvoering: Premium
Transmissie: CVT
Brandstof: stroom
Motor: elektro

Vermogen: 204 pk
Verbruik: 14,3 kWh/100 km
Acceleratie 0-100 km/h: 7,6 s
Topsnelheid: 167 km/h
Uitrusting: metallic lak
Verkoopprijs: € 44.995

Vanafprijs: €41.595,-
Vanafprijs premium: €48.395,-
Leaseprijs: € 652 (full operational, 30.000 km/jaar, 48 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.cluistra.nl



NISSAN LEAF

DEALER: BOCHANE NISSAN EDE **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ESRA ALKILIC

BART GERRITSEN

“Hij rijdt lekker licht, deze Nissan. Persoonlijk vind ik het interieur een beetje kaal qua sfeer, maar de auto biedt wel alle voorzieningen die je nodig hebt en de stoelen zitten goed. Voor een gezin moet hij prima voldoen, lijkt me. De Leaf oogt als een ‘gewone’ auto; prima als je dat zoekt, natuurlijk.”

HENRIK DE LEEUW

“Mooi en onderscheidend, maar toch vertrouwd, vind ik. De prijs ligt vrij hoog, maar deze elektrische Nissan scoort op de meeste

fronten goed. Zaken als interieursfeer, zitcomfort, weggedrag en elektronische voorzieningen passen bij de klasse en het ruimteaanbod vormt een sterk punt.”

SEPPE SALARI

“Rijden met één pedaal, dat vind ik echt chill aan deze auto. Van buiten ziet hij er mooi uit, maar van binnen doet hij niet zo bijzonder aan en ik zit er wat te hoog in naar mijn smaak. De prijs spreekt in zijn voordeel, want het is één van de meest bereikbare elektrische modellen in het gezelschap.”

**‘MOOI EN ONDERSCHIEDEND,
MAAR TOCH VERTROUWD’**

KEES VAN RENSWOUW

“De Leaf komt niet bijzonder innovatief over; meer als een normale auto, bruikbaar voor gezinnen en niet zo opvallend. Hij kenmerkt zich door goede prestaties, een fijn directe besturing, een keurige afwerking en zeer fijne stoelen, die in een zakelijk-klassiek uitgevoerde cabine staan.”

87



SPECIFICATIES

Merk: Nissan
Model: Leaf
Uitvoering: Tekna 40 kWh
Transmissie: CVT
Brandstof: stroom
Motor: elektro
Vermogen: 150 pk
Verbruik: 14,1 kWh/100 km

Acceleratie 0-100 km/h: 7,9 s
Topsnelheid: 144 km/h
Uitrusting: lederen bekleding, ProPilot, verkeersdetectie bij achteruitrijden, ledkoplampen, elektronische handrem, Bose Premium Audiosysteem met usb, aux, stuurbediening en 7 luidsprekers, 17-inch

lichtmetalen wielen
Verkoopprijs: € 40.540
Vanafprijs: € 36.990
Leaseprijs: € 479 (full operational, 10.000 km/jaar, 60 maanden, excl. BTW)
Informatie: www.bochane.nl

DAKBEDEKKING

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



ZEILMAKERIJ | DAKBEDEKKING | VALBEVEILIGING | LEKBAKKEN



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

I-PACE BUSINESS EDITION

**WINNAAR WORLD CAR
OF THE YEAR**



**BIJTELLING VANAF € 299 PER MAAND*
NU IN DE SHOWROOM**



Terlow

Rietgraafsingel 4, 6678 PH Oosterhout (gld), 026 323 33 44, terloww.nl

Gecombineerd verbruik: 21,2 kWh/100 km, CO₂-emissie 0 g/km, actieradius tot 470 km (WLTP) is afhankelijk van diverse factoren zoals weersomstandigheden en rijstijl. Consumentenprijs vanaf € 73.900 incl. BTW, BPM, registratiekosten, recyclingbijdrage en kosten rijklaar maken. *Op basis van de hoogste belastingschijf 2019 (51,75%), een fiscale waarde van € 72.475 (I-PACE 20MY) en een bijtelling van 4% over de eerste € 50.000. **Zakelijke financiering via Jaguar Financial Services. Informeer naar de actieperiode, voorwaarden en een passende offerte. Wijzigingen en fouten voorbehouden.



JAGUAR I-PACE

DEALER: TERLOUW JAGUAR LANDROVER NIJMEGEN- ARNHEM **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** TACO LANDEWEER

DENNIS PATER

“Jaguar loopt echt voorop met deze auto. Niet normaal, wat een acceleratie, wat een geweldige wegligging en luchtvering. Gaaf design, ook. Je begeeft je in een premiumproduct, met koninklijke zetels en allemaal digitale schermen; helemaal van deze tijd. Het ruimteaanbod voldoet uitstekend.”

KEES VAN RENSWOUW

“Een zeer moderne, chique auto, passend bij het merk. Voor mij ligt hij buiten bereik, maar hij biedt een keurige prijs-kwaliteitverhouding

voor het premiumsegment. De I-Pace rijdt strak, sportief en toch comfortabel en heeft een zeer krachtige motor, met wel een overdreven sterke regeneratie.”

SINA SALIM

“Afwerking, kwaliteitsindruk, weggedragd, remmen, vering, aandrijving en prestaties, ik vind het allemaal top bij deze - bijzonder mooi vormgegeven - I-Pace. Verder zit er een fantastisch interieur in, al valt het me op dat het relatief weinig gadgets bevat. De prijs-kwaliteitverhouding is naar verwachting.”

‘JAGUAR LOOPT ECHT VOOROP’

RONALD HARMSSEN

“De prijs ligt hoog, maar daarvoor krijg je wel een sublieme auto met volop luxe en verwennerij, bijvoorbeeld de comfortabele stoelen met volop zijdelingse steun. Mijn mening over de rijeigenschappen? In één woord geweldig, net als de prestaties. Wat een vermogen produceert deze motor, zeg.”

89



SPECIFICATIES

Merk: Jaguar
Model: I-Pace
Uitvoering: EV400 HSE
Transmissie: automaat
Brandstof: stroom
Motor: elektro

Vermogen: 294 kW/400 pk
Verbruik: 22 kWh l/100 km
Acceleratie 0-100 km/h: 4,8 sec
Topsnelheid: 208 km/h
Uitrusting: sportstoelen, adaptieve cruise control, glazen panoramadak,

luchtvering en handsfree achterklep
Verkoopprijs: € 106.209
Vanafprijs: € 81.800
Leaseprijs: € 946
Bijtelling: 4% over €50.000, daarna 22%
Informatie: www.terlouw.nl



FIAT 500E

DEALER: E-MISSION **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** BABET VAN DEN BRINK

AD VAN RIJN

“Voor de particulier haalbaar en daarmee als tweede auto zeker een optie, deze Fiat, waaraan trouwens een bijzonder importverhaal zit. Hij rijdt verrassend goed, mede door zijn iets hogere gewicht. Alle basisvoorzieningen zijn aanwezig en de uitstraling van het model blijft leuk.”

DENNIS PATER

“Nog een échte Fiat 500, als je hem ziet. Je haalt er een zuinige en goedkope auto mee in huis, die zich met name voor stadsverkeer leent. In elektronische innovaties en ruimte achterin

blinkt hij niet uit, maar hij verrast wel met zijn prestaties tijdens het optrekken en tussensprints. Prima weggedrag, ook.”

‘VOOR DE PARTICULIER HAALBAAR’

WICHA BENUS

“Een leuke auto, qua rijden zeer prettig voor de korte afstanden en nog elektrisch ook. Ik zou hem wel als verrassing voor mijn vrouw willen

kopen. Er zit een wat donker, maar wel compleet uitgevoerd interieur in, met goede stoelen voor het compacte segment. De afwerking vind ik netjes.”

RONALD HARMSEN

“De Fiat 500e doet grappig en jong aan, mede door zijn frivole interieur, waarbij de algehele verzorging mijn verwachtingen overtreft. Dat geldt trouwens ook voor het weggedrag. Gebruik je hem vooral in de stad en met maximaal twee personen, dan biedt hij voldoende ruimte.”



SPECIFICATIES

Merk: Fiat
Model: 500e
Transmissie: CVT
Brandstof: stroom

Motor: elektro
Vermogen: 113 pk
Acceleratie 0-100 km/h: 9 sec
 Topsnelheid: 140 km/h

Verkoopprijs: op aanvraag
Vanafprijs: € 14.000
Leaseprijs: op aanvraag
Informatie: www.e-mission.store

VERANDERINGEN

Eén van zekerheden van het leven, is dat alles verandert. Op het moment van schrijven van deze column heeft ons kabinet net haar nieuwe milieuplannen aangekondigd. Een onderdeel daarvan is het vervroegd verhogen van de bijtelling van volledig elektrisch aangedreven auto's. De afspraak is dat deze niet voor 2021 zouden wijzigen.

Nieuwe milieu- en begrotingsomstandigheden zorgen ervoor dat deze mogelijk toch een jaar eerder worden verhoogd. Het is nog geen definitief besluit, maar mocht dit doorgevoerd worden dan bewijst het maar weer eens dat omstandigheden altijd wijzigen. Deze verhoging is financieel behoorlijk nadelig voor de vele zakelijke bestuurders die hun al bestelde elektrische auto pas in 2020 afgeleverd krijgen. Hun bijtelling voor privé-gebruik verdubbelt.

Voor een ondernemer is het bijna onmogelijk om voorbereid te zijn op het wispelturige gedrag van de overheid. Het is beter om jouw energie te richten op de zaken die je wel kunt beïnvloeden. Verhoging van de bijtelling is heel vervelend voor de medewerker, op de zakelijke autokosten heeft dit veel minder invloed. De kans bestaat wel dat medewerkers gaan mopperen omdat ze met de kennis van nu, een andere keuze gemaakt zouden hebben. Ze zullen naar mogelijkheden zoeken om hun financieel nadeel te voorkomen of te beperken. Dat is heel begrijpelijk maar gaat wel tijd en negatieve energie. Tijd en energie die beter in de bedrijfsactiviteiten geïnvesteerd kunnen worden.

Een goede autoregeling is gebaseerd op duidelijke afspraken tussen bestuurder en werkgever. In zo'n autoregeling staat meer dan alleen uit welke auto's gekozen mag worden en dat de bestuurder als een goede huisvader met de auto moet omgaan. In dit document wordt concreet en duidelijk vastgelegd wat het gevolg van veranderende omstandigheden en gedrag zijn. Werknemer en werkgever kunnen zich dan weer volop focussen op wat echt belangrijk is.

Verander daarom vandaag nog die vrijblijvende autoregeling en creëer rust en duidelijkheid. Het resultaat zal je positief verrassen.

Huib van Loon
Oxonia autolease, advies & contractbeheer

TECHNOVA COLLEGE BEREIDT ZICH VOOR OP TOEKOMSTIGE MOBILITEIT

ELEKTRIFICATIE

De opmars van elektrische voertuigen is niet meer te stuiten. Daarmee verandert het beroep van de mensen die ze moeten onderhouden, de monteurs, wat met zich meebrengt dat ook hun opleiding een nieuwe inhoud moet krijgen. Het Technova College in Ede zit momenteel volop in die transitie en nodigt bedrijven in allerlei branches uit om mee te denken en mee te doen.



De stemmen die roepen 'dat het nooit wat wordt met elektrische mobiliteit' beginnen langzaam te verstommen, ook in de autobranche. Het bedrijfsleven werkt hard aan vergroening van het wagenpark en particulieren zullen volgen, helemaal sinds de recente presentatie van het landelijke Klimaatakkoord. "We moeten nu echt gaan omschakelen, zeker omdat het altijd een aantal jaren duurt voordat studenten opgeleid zijn," zegt Peter de Kleuver, teamleider en docent motorvoertuigtechniek bij het Technova College. "Onze huidige opleiding voor monteurs bevat al enkele modules 'hybride' en 'elektro', maar we onderzoeken nu hoe we hiervan een volledig aandachtsgebied kunnen maken, want de toekomst nadert snel.

We hebben veel contacten met autobedrijven in de regio en daar beginnen elektrisch aangedreven voertuigen steeds gewoner te worden in de werkplaats. Die kenmerken zich door een totaal andere onderhoudsbehoefte. Olie verversen en een distributieriem vervangen is er straks niet meer bij."

CONTACT MET ALLE SECTOREN

Elektromobiliteit brengt veel meer met zich mee dan de voertuigen alleen, zo benadrukt De Kleuver. "Denk alleen maar even aan alle laadpalen en laadstations. Wanneer je thuis zo'n auto veilig aan de stekker wilt hangen, moet je meterkast daarop aangepast worden.

Garagebedrijven krijgen regelmatig vragen over zulke onderwerpen en weten daar niet altijd raad mee. Bij de ontwikkeling van een monteursopleiding waarin elektromobiliteit de volle aandacht krijgt zouden wij daarom graag in contact komen met bedrijven uit alle sectoren, om te praten over onderwerpen als kennis en ervaring delen, materialen benutten voor de opleiding en stageplekken creëren. De autobranche is goed verenigd, daar kennen we de weg en hebben we een groot netwerk. Nu hopen we dat andere bedrijven met het Technova College willen samenwerken aan de toekomst op het gebied van mobiliteit, met duurzaamheid als speerpunt. De ontwikkeling van elektrisch rijden begint echt door te zetten, dus moeten we met alle relevante branches de handen ineenslaan om de transitie succesvol te laten verlopen, op elk front."

Alles draait om techniek en creativiteit bij het Technova College in Ede. De hypermoderne mbo-school biedt opleidingen in de richtingen Bouwkunde, Motorvoertuigtechniek, Mechatronica, ICT & Media en Beeld & Geluid. Het gebouw heeft innovatieve, goede werkplaatsen, waar de praktijk honderd procent realistisch is. Daar ontmoet de hele technische en creatieve wereld elkaar, waarbij diverse projecten door verschillende opleidingen gezamenlijk worden opgepakt. Op die manier maken studenten kennis met andere technieken en leren ze van elkaar. Ook het bedrijfsleven is te vinden in de school: in de Tech HUB werken studenten, docenten en bedrijfsleven intensief samen. Het Technova College in Ede maakt deel uit van ROC A12 en telt 1670 studenten, 130 medewerkers en veertig opleidingen in vol- en deeltijd.

Meer informatie: www.technovacollege.nl



FLEXIBILITEIT ALS HANDELSMERK

Ondernemers kunnen moeilijk meer vier tot vijf jaar vooruit kijken, willen graag opschalen als de markt daarom vraagt en terugschakelen als dat weer nodig is. Stugge, meerjarige leasecontracten zijn dan een blok aan het been. De oplossing? Diezelfde auto shortleasen bij Autohopper. Per dag opzegbaar en wijzigingen aanbrengen wanneer dat gewenst is.

En dat hoeft echt niet duurder te zijn, Autohopper streeft naar totale flexibiliteit en maatwerk en dat tegen een uiterst scherp tarief en met heldere voorwaarden, aldus Steven Donselaar, die, om in die behoefte te voorzien, samen met zijn compagnon Mark Dekker Autohopper acht jaar geleden heeft opgericht.

Dat bleek een gat in de markt, want inmiddels worden er vanuit ruim honderd vestigingen dagelijks auto's en bussen verhuurd aan particulieren en ondernemers. "We merkten dat autoverhuur zich vooral rond grote steden als Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Arnhem ging concentreren en dat terwijl particulieren en ondernemers in regio's als de Vallei ook behoefte hebben aan tijdelijke mobiliteit in de vorm van autoverhuur en shortlease. Wij zagen kansen om ons meer op regionale verhuur te richten en die keuze heeft nu goed uitgepakt. In de Vallei regio hebben we vestigingen in Ede, Veenendaal, Wageningen en Barneveld."

SUCCEFACTOR

Daar ligt volgens Donselaar ook de kracht van Autohopper. "Juist door de inzet van onze franchise ondernemers in de regio's weten we ons te onderscheiden van andere autoverhuurbedrijven. Ze hebben veel kennis van het lokale bedrijfsleven, zijn zelf ondernemer en denken en handelen op dezelfde manier. De franchiseondernemers werken intensief samen in de regio en kunnen ook onderling snel auto's wisselen, locaties liggen niet ver uit elkaar. Als er op de ene locatie een busje niet beschikbaar is, kan die van een andere vestiging overgebracht worden. Zo slaan we de handen ineen. En daar zijn we trots op. De franchisers hebben naast werkzaamheden voor Autohopper ook een eigen onderneming, zoals Toyota Van Gent, met vestigingen in Ede en Veenendaal. Zij verkopen auto's en hebben een eigen werkplaats. Dat maakt die onderneming multifunctioneel. Met het aanbieden van autoverhuur en shortlease onder de vlag van Autohopper kunnen ze een nog betere dienstverlening leveren aan hun (zakelijke) klanten", aldus Donselaar.

'KLANTEN
GEVEN ONS
GEMIDDELD
EEN 9'

ELEKTRISCHE AUTO'S

Alles zo eenvoudig mogelijk maken voor klanten en hen niet met onverwachte kosten opzadelen. Dat is waar Donselaar bij Autohopper naar streeft. "97 procent van onze klanten beveelt ons aan en als rapportcijfer geven zij ons een 9 gemiddeld, zo blijkt uit ruim 3600 reviews. De dienstverlening wordt gewaardeerd, maar zeker ook dat we voorop lopen met ons wagenpark. We kiezen altijd de meest energiezuinige auto's, vaak hybride of zelfs volledig elektrisch. Zeker zakelijk is dit interessant door de lage fiscale bijtelling van 4 procent. De busjes zijn allen voorzien van Euro6 motoren, en we houden het wagenpark jong. Elke 12 maanden vervangen we het wagenpark voor nieuwe auto's, waardoor onze klanten altijd in de nieuwste modellen rijden. Door constant de behoefte van de klant te peilen, weten we waar de wensen liggen en passen we onze vloot daarop aan."

93



Steven Donselaar van Autohopper




KLEIN WITTENOORD
VERGADEREN • HOORSTUDE • DINEREN

Unieke privé locatie maakt vergaderen inspirerend

Wittenoordseweg 3, 3927 CE Renswoude
telefoon 0318 57 53 25 | info@kleinwittenoord.nl

WWW.KLEINWITTENOORD.NL



Partycentrum Schimmel
HOTEL
RESTAURANT / BORJING

Welkom bij Partycentrum Schimmel

Stationsweg Oost 243
3931 EP Woudenberg
T 033-2861213
F 033-2862426
E info@schimmel.nu
I www.schimmel.nu




Restaurant Planken Wambuis

Gelegen op een karakteristieke en prachtige locatie. Hét adres voor een gezellige lunch, brunch, high-tea of smaakvol diner!

Maar ook een ideale plaats op de Veluwe voor een geslaagde vergaderbijeenkomst!

Dagelijks geopend vanaf 10.00 uur.
(voor een vergadering eerder mogelijk!)

Gratis wifi, ruime parkeergelegenheid en uitstekende bereikbaarheid vanaf de snelwegen A12 en A50.

Verlengde Arnhemseweg 146 (N224)
6718 SM – Ede
Telefoon: 026 – 482 1251
E: info@plankenwambuis.nl

Meer info op www.plankenwambuis.nl




RH
★★★★★

Hotel en Congrescentrum de ReeHorst
*Hotel - Restaurant - Brasserie - Wijnbar - Vergaderen
Trainingen - Congressen - Events - Theater*

Geschikt voor elke gelegenheid. Met o.m. 38 zalen en ruime, gezellige ontvangst-foyers. Elke bijeenkomst wordt gegarandeerd een beleving. Vol warmte, gezelligheid en altijd persoonlijk!

Bennekomseweg 24
6717 LM Ede
T 0318 750300 F 0318 750301
E info@reehorst.nl
I www.reehorst.nl

Toplocaties in de regio Vallei



FEESTEN & PARTIJEN
CATERING
RESTAURANT

*Anno straks
met een vleugje toen*



VOOR INLICHTINGEN
EN RESERVERINGEN:

AMSTERDAMSEWEG 19
6712 GG EDE
TEL. 0318 61 03 13
BUIENZORG@BUIENZORG.NL
WWW.BUIENZORG.NL



hermonde

INSPIRERENDE LOCATIE VOOR UW ZAKELIJKE BIJENKOMST

Wij verwelkomen u graag op landgoed de Born,
midden in bossen van Bennekom.

Bornweg 12b - 6701 HE Bennekom - tel. 0318-860213
locatie@hermonde.nl - www.hermonde.nl



The Hunting Lodge

*Puur, eerlijk
en vooral veel genieten'*

Beekhuizenweg 1
6891 CZ Rozendaal
026 3611597
www.thehunting.nl



Restaurant L'Orage / Party Centrum Flora

*In een ambiance van nostalgie, rust en gemoe-
delijkheid is restaurant L'Orage de perfecte
locatie om te genieten van een goede maaltijd.*

Lunterseweg 44
6718 WE Ede
T 0318-613876 / 653227
F 0318-653327
I www.lorage.nl

Amrâth Hotel Maarsbergen

Op zoek naar een locatie of hotel voor
overnachten of verblijven, vergaderen of
treffen, feesten of partijen in de omgeving van
Utrecht? Dit alles kan in het schitterende,
nieuwe vier-sterren Amrâth Hotel Maarsbergen

Woudenbergseweg 44
3953 MH Maarsbergen
T +31 343 47 55 22
F +31 343 47 55 20
I www.hotelmaarsbergen.nl



Vallei Business

Financieel Advies



*Growing
a better world
together.*

Rabobank

Rabobank Vallei en Rijn

Galvanistraat 2
Postbus 21
6710 BA Ede
(0318) 660 664
www.rabobank.nl/vr

Reclame

VERBEEK

BELETTERING
GEVELRECLAME
BEDRIJFSKLEDING

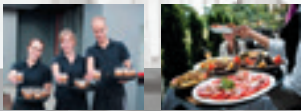
Renswoude
Tel. 0318 - 830 252
verbeekreclame.nl

S+ DL

SCHURMAN
EN DE LEEUW
accountants

Milieu Kanaal 9d
6709 PA Wageningen
Tel.: (0317) 41 32 81
Fax.: (0317) 41 79 40
info@schurman-deleeuw-acc.nl
www.schurman-deleeuw-acc.nl

DeMaes
cateringservice



Wij verzorgen uw gasten!



Van ontbijt en borrel
tot feestelijke party!



0318 - 55 58 76 info@demaesgastvrij.nl
www.demaesgastvrij.nl

TECHNICA

Van oud naar cloud

- Werkplek online
- Telefonie online
- Office 365

Netwerkbeheer - Telefonie
Verbindingen - Beveiliging
Domotica - Elektra

www.technica.nl

REPRoMERCURIUS
www.repromercurius.nl



HET VOORDEEL VAN BLIND ZIJN?

Help blinden en
slechtzienden zo
zelfstandig mogelijk
te leven.

**'Ik kan lezen
in het donker!'**

- Esther, 15 jr, blind

DONEER VIA STEUNBARTIMEUS.NL

bartimeus sonneheerdt
VERENIGING



bouwstede

ondernemerscentrum

BUSINESS LOUNGE EN TERRAS MET GRATIS WIFI
• VERGADERZALEN EN COACHRUIMTEN •
GEMEUBILEERDE EN ONGEMEUBILEERDE
KANTOREN • FLEXPLEKKEN EN DEELKANTOREN

KOM VRIJBLIJVEND LANGS VOOR MEER INFORMATIE.

GALVANISTRAAT 1 • 6716 AE EDE • 0318-754111 • BOUWSTEDE.NL

Service Rubriek

Office

Magnolia Opleidingen Maatwerk in trainingen

Microsoft Word, Excel,
Outlook, PowerPoint
beginners en gevorderden

Tel. 0318-412788
www.magnolia-opleidingen.nl
info@magnolia-opleidingen.nl



Diversen

DB SCHENKER

DB SCHENKER

Galvanistraat 71
6716 AE Ede
T 0318 69 68 00
F 0318 69 68 88
E multimodaal.nl@dbschenker.com
W www.dbschenker.com/nl

INTERFACE
communicatie

T: 0318 - 64 34 06
interface@ifcommunicatie.nl
www.ifcommunicatie.nl



Concept en creatie
Webdesign
Internetdiensten
Vormgeving
Fotografie

Juristen

Van Veen
Advocaten

Van Veen Advocaten

Keesomstraat 7
6717 AH Ede
0318-687878
ede@vanveen.com
www.vanveen.com

Locaties



Hotel en Congressentrum de ReeHorst

Bennekomseweg 24
6717 LM Ede
T 0318 750300
F 0318 750301
E info@reehorst.nl
I www.reehorst.nl



Hof van Wageningen Hotel en Congressentrum

Lawickse Allee 9
6701 AN Wageningen
T +31-(0)317-490133
F +31-(0)317-426243
E info@hofvanwageningen.nl
W www.hofvanwageningen.nl



Residence Rhenen

Veenendaalsestraatweg 50
3921 EC Elst/Rhenen
T 0318 542888
F 0318 540272
E info@residencerhenen.nl



The hunting Lodge

Beekhuizenweg 1
6891 CZ Rozendaal
T 026 361 15 97
E reservations@thehunting.nl
I www.thehunting.nl

carwash &co

U WILT EEN FACTUUR?



**VRAAG NAAR DE
MOGELIJKHEDEN!**

Kernreactorstraat 2, Veenendaal

VAN KESSEL TRANSPORT V.O.F.



Sinds 1930 de betrouwbare oplossing voor uw logistiek

Vandrielenweg 160
3905 LD Veenendaal
www.v-kessel.nl
T: 0318 - 512 303
Fax: 0318 - 555 404
info@v-kessel.nl

ZOONEN COMMERCIËEL VASTGOED

- Aankoop, verkoop en lease- en verhuur van: Bedrijfswagens, kantoorwagens, wagens, inhuurgrond;
- Verkoopbedrijven;
- Taxation;
- Consultancy en advisering bij herontwikkelingsprojecten;
- Verkoopbedrijven.

FRANKENWEG 175 - EDE
POSTBUS 409 - 6710 BP - EDE
T 0318 58 22 85 - F 0318 58 22 80
E INFO@ZOONENVASTGOED.NL
WWW.ZOONENVASTGOED.NL



SCHOUTEN TECHNOLOGY

Improve your time to market

ZO BLIJF JE 'IN CONTROL'

Een van de grootste pijnpunten van het MKB is dat de administratieve lasten toenemen, vaak zonder meetbaar resultaat. Daarom is er al jaren veel aandacht voor kwaliteits- en managementmodellen.

Als modellen niet praktisch toegepast kunnen worden, leveren ze echter onvoldoende een bijdrage aan het aangaan van de uitdagingen. Uit onderzoek blijkt dat de theorie niet altijd voldoende op de praktijk aansluit.

Het is belangrijk om 'in control' te blijven binnen de processen en niet met onnodig veel papierwerk opgezadeld te worden. En dat kan! Kennis, informatie en vakmanschap in je eigen productieproces moet dan wel je vertrekpunt zijn. Door medewerkers en het management meer inzicht te bieden in het proces en die op een praktische manier beschikbaar te stellen, krijgt u meer grip op het resultaat en het waar-

borgen van de kwaliteit.

Een beter inzicht in de relatie tussen proces en resultaat KPI's biedt ook mogelijkheden om sneller te reageren en groei proactief te kunnen sturen. Daarvoor moet ook uw business (ERP) software, 'date-lean' en 'proces minded' ingericht worden.

Betere informatie leidt tot minder indirect werk en kwalitatief betere resultaten. Wij vertellen graag hoe u dat kunt realiseren! Dat doen wij met een no-nonsens aanpak, met praktijkkennis over het MKB. Wij delen onze ervaringen, kennis en resultaten graag met u om uit het papierwerk te blijven.

Schouten Technology
Einsteinstraat 50
3902 HN Veenendaal
06 3047 5498
info@schoutentechnology.nl
www.schoutentechnology.nl

NISSAN INTELLIGENT MOBILITY

Nissan LEAF SIMPLY AMAZING



Innovation
that excites



RIJKLAAR € 37.290⁽¹⁾

KORTING - € 2.000⁽²⁾

NÚ VOOR € 35.290

4% BIJTELLING

- 100% ELEKTRISCH
- DIRECT LEVERBAAR



ProPILOT Park
Met slechts één vinger
automatisch inparkeren.



e-Pedal
Mogelijkheid om te versnellen
en remmen met één pedaal.



ProPILOT
Snelheid aanpassen aan de auto
voor u en binnen uw rijstrook blijven?
ProPILOT regelt het.

zero Emission



Almere Tel. 036-5483300
Arnhem Tel. 026-3201170
Boxmeer Tel. 0485-571244

Ede Tel. 0318-648355
Lelystad Tel. 0320-290150
Nijmegen Tel. 024-3591340

bochane.nl/nissan

KOM LANGS IN ONZE SHOWROOM! OF KIJK OP NISSAN.NL VOOR EEN GRATIS TA-XA-TIE

(1) De genoemde consumentenprijs is incl. btw, BPM en kosten rijklaar maken en gebaseerd op de meest recente prijslijst van de Nissan LEAF. (2) De korting van € 2.000 is geldig op een nieuwe Nissan LEAF Acenta 40kWh. Acties zijn uitsluitend geldig op nieuwe klantorders tot en met 31/08/2019, niet geldig voor fleet en (Private) Lease orders en niet inwisselbaar tegen contanten. Optionele pakketten en/of uitrusting zijn altijd de keuze van de consument en kunnen desgewenst tegen meerprijs worden geleverd. Getoond model kan afwijken van de beschreven uitvoering. Raadpleeg voor de beschikbaarheid en actievoorwaarden uw officiële Nissan-dealer. Alle wijzigingen voorbehouden aan Nissan Nederland.

LEAF 0 G/KM 0 L/100KM (WLTP) - TUDENS HET RIJDEN

NISSAN.NL

ONDERNEEM IN NIJKERK

ONDERDEEL VAN DE REGIO FOODVALLEY

- Centraal gelegen
- Direct aan de A28, bij de A1 en aan het spoor Amsterdam – Groningen
- Ruime vestigingsmogelijkheden door maatwerkoplossingen vanuit de gemeente

Nijkerk heeft voor ieder bedrijf een passende locatie en is onderdeel van de Regio Foodvalley. Deze staat internationaal bekend om de unieke combinatie van agro, food en logistiek enerzijds. En kennis, research en innovatie anderzijds.

Bedrijfskavel
**Nijkerk
A28**

Ondernemen
doe je in Nijkerk

ARKERPOORT

SPOORKAMP

DE FLIER

WESTKADIJK

Regio
Foodvalley®

Bekijk de mogelijkheden?
nijkerkA28.nl

Of neem contact op met:

Thea Kraaij - Adviseur Bedrijven

t.kraaij@nijkerk.eu 06-50 26 05 63

gemeente
Nijkerk

POWERED
BY KPN

MKB MOBIEL

ALTIJD
OPTIMAAL
BEREIKBAAR

op de zaak en
daarbuiten

Met MKB Mobiel zijn uw medewerkers optimaal bereikbaar, zowel op de zaak als daarbuiten. De MKB Mobiel oplossing biedt meer keuzevrijheid, grotere bundels en een betere prijs-waardeverhouding. Daarnaast bent u buiten uw bedrijf bereikbaar op uw vaste nummer, wat zorgt voor een professionele uitstraling. MKB Mobiel maakt gebruik van het betrouwbare netwerk van KPN en alle abonnementen zijn binnen de EU net zo te gebruiken als in Nederland.

profiteer van MKB Mobiel!

- betere prijs-waardeverhouding
- meer keuzevrijheid
- grotere bundels

Kijk voor meer informatie op lagardegroep.nl/mkbmobiel



Kies de
best+e
combinatie
voor uw bedrijf



Lagarde
groep

ICT COMMUNICATIE BEVEILIGING