

RIVIERENLAND

Jaargang 32 | Nummer 3 | juli / augustus 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO RIVIERENLAND

L.I.V.I.N.G. HORSE AND DOG ASSISTED COACHING

'VIER BENEN BRENGEN
JE ZIEL IN BEWEGING'

DE BANEN VAN 2030
BESTAAN NOG NIET

WAB
DE BELANGRIJKSTE
WIJZIGINGEN OP
EEN RIJ





De mobiliteit voor morgen

Wij vieren 1 jaar 'De Mobiliteit voor Morgen'

Ons platform 'De Mobiliteit voor Morgen' bestaat 1 jaar! Het afgelopen jaar hebben wij veel bedrijven en personen mogen inspireren over De Mobiliteit voor Morgen.

Om deze mijlpaal te vieren hebben wij onze website een flinke upgrade gegeven. De thema's over mobiliteit hebben wij nog prominenter op onze website toegevoegd, waardoor het voor u als bezoeker eenvoudiger is om up-to-date te blijven. Wij inspireren u graag over de thema's: connectiviteit, duurzaamheid, elektrificatie en mobiliteitsbudgetten. Het is tijd voor 'De Mobiliteit voor Morgen'.

Onze hoogtepunten van afgelopen jaar

Via ons platform hebben wij al ruim 10.000 mensen mogen informeren en inspireren over alle ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit;

Afgelopen jaar organiseerden wij twee succesvolle evenementen rondom het thema 'elektrificatie'.

De afgelopen periode ontvingen wij verschillende businessclubs uit de regio bij Audi De Waal in Geldermalsen. Tijdens het netwerken spraken wij over De Mobiliteit voor Morgen en deelden wij ideeën.

Wij adviseren u graag

De komende jaren zet de mobiliteitstransitie door. Via ons platform **demobiliteitvoormorgen.nl** informeren wij u graag over de ontwikkelingen en noviteiten. Loopt u met een mobiliteitsvraagstuk rond?

Onze mobiliteitsadviseurs staan voor u klaar om u vrijblijvend te adviseren over de verduurzaming van uw wagenpark.

Op de hoogte blijven?

Meld u aan voor de nieuwsbrief op demobiliteitvoormorgen.nl

Verzorgd door:



De Waal
autogroep



AUTOLEASE
MIDDEN NEDERLAND

Marconistraat 12
4004 JM Tiel
0344 - 63 80 70

info@demobiliteitvoormorgen.nl



NIEUWE ENERGIE

De zomer is in volle gang. Tijd om nieuwe energie op te doen en plannen voor de tweede helft van het jaar te maken. Een mooi moment ook om eens goed na te denken over uw eigen gezondheid en dat van uw medewerkers.

Werkgevers hebben een groot belang bij het voorkomen van burn-outs: niet alleen omdat het levensgeluk van werknemers hen als het goed is aan het hart gaat, maar ook omdat ze de eerste twee jaar van een burn-out het loon moeten doorbetalen. Jaarlijks kosten burn-outs het Nederlandse bedrijfsleven 1,8 miljard euro, blijkt uit cijfers van CBS, TNO en Arboned.

Maar hoe kunnen werkgevers helpen voorkomen dat werknemers opgebrand raken zonder dat de werknemer het gevoel krijgt dat hij betutteld wordt? Uit diverse artikelen in deze editie leest u dat kleine aanpassingen soms al heel veel resultaat kunnen hebben. Wist u bijvoorbeeld dat de afbeelding van stappen naar de trap al meer dan veertig procent van de mensen motiveert om de trap te nemen? Zo kunt u lezen in het artikel van John van Heel. In het interview dat we onlangs met Monique van Haaren van Werk & Leef Vitaal hadden, benadrukt zij het belang van het betrekken van de medewerkers in deze veranderingen. Veel medewerkers blijken er in de praktijk niet om te zitten springen wanneer hen van alles opgelegd wordt...

Tot slot hadden we een bijzonder ontmoeting met AnnaSofia van Hooijdonk van L.I.V.I.N.G. Zij zet paarden en honden in die via non-verbale communicatie diverse belangrijke zaken kunnen aantonen, bijvoorbeeld hoe het binnen een bedrijf gesteld is. Volgens AnnaSofia leidt dit vaak tot verrassende uitkomsten en krijgen medewerkers en leidinggevenden betere inzichten in hun manier van werken en leidinggeven. Wilt u meer weten over deze bijzondere vorm van coaching dan moet u dus beslist deze editie lezen!

Fijne zomer!

Jessica Scheffer

Hoofdredacteur Rivierenland Business
jessica@vanmunstermedia.nl



- 6** L.I.V.L.N.G.: 'Vier benen brengen je ziel in beweging'
- 10** De banen van 2030 bestaan nog niet
- 12** Lusten en lasten van een globale arbeidsmarkt
- 15** Gemeente Buren zet werkzoekenden in de spotlights
- 19** VNO-NCW: What the hack?
- 21** Hoog bezoek in de Betuwe
- 22** Bierman Advocaten: WAB: De belangrijkste wijzigingen op een rij
- 25** Column Lagarde Groep
- 27** Column RDC

Vitaliteit

- 26** Nieuwe, eigen locatie voor Inc. Gezond Werken
- 28** Totaalcoaching: Wat is uw beleid rond PSA?
- 30** Vitale medewerkers, welke bijdrage kun je als werkgever leveren?
- 32** Werk&Leef Vitaal: Vitaal leven = vitaal werken



Dit zakenmagazine maakt onderdeel uit van Rivierenland Business; een on/offline platform voor ondernemers uit de regio Rivierenland.
www.rivierenlandbusiness.nl

JAARGANG 31
 Juli / augustus 2019, editie 3

REDACTIEADRES
 Postbus 6684
 6503 GD Nijmegen
jessica@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
 Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
 Jessica Scheffer

REDACTIE BIJDRAGEN
 Aart van der Haagen, Sofie Fest,
 Hans Hajee, Hans Eberson, Marlies Dinjens,
 Karim de Groot

VORMGEVING / OPMAAK
 Joost Franken, Jan-Willem Bouwman,
 Lisa Pashouwers

FOTOGRAFIE
 Joost Franken, Marcel Krijgsman

DRUK
 Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
 Van Munster Media B.V.
 Marie-Louise van Heeckeren
 t: 024-3503240

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

Aboneevoordelen: 6 keer per jaar het vakblad, toegang tot het volledige archief op www.rivierenlandbusiness.nl, 12 x per jaar de digitale nieuwsbrief, korting op lezersaanbiedingen Rivierenland Business, gratis opname bedrijvengids en vacatureservice.

COPYRIGHTS
 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.

22



26



52



34

Mobiliteitsevent Bedrijfswagens

- 34 Algemene impressie
- 36 Testverslagen
- 46 FC Utrecht: 'Samen gaan we weer op een missie'
- 48 NForza lost softwareproblemen van klanten op
- 52 Zwager Koffie: 'Onze gedeelde passie maakt het verschil'
- 56 ASI Groep: digitalisering documentenstroom
- 60 Jaarbeurs Utrecht: Samen bijzondere momenten creëren.



ANNASOFIA VAN HOOIJDONK OVER HORSE AND DOG ASSISTED COACHING

'VIER BENEN BRENGEN JE ZIEL IN BEWEGING'

Elk mens ervaart tijdens zijn leven momenten van verandering, verlies of pijn. Verlies van een naaste, van je eigen gezondheid, maar ook verlies van je baan, een scheiding, burn-out of andere ingrijpende levensveranderingen kunnen je bewust of onbewust uit balans halen. Het kan diepe geestelijke wonden veroorzaken, je basisvertrouwen en je gevoel van veiligheid op zo'n manier beschadigen dat begeleiding noodzakelijk is. AnnaSofia van Hooijdonk is Living Life Teacher en auteur van verschillende boeken. Via Horse and Dog Assisted coaching helpt ze mensen weer op weg.

Voordat AnnaSofia ging werken als Lifeteacher had ze al een carrière als gespecialiseerd verpleegkundige binnen de palliatieve zorg (pijn-, rouw- en verliesbegeleiding), als zorgadviseur en indicatiesteller achter de rug. Toen ze in 2001 binnen haar eigen leven werd geconfronteerd met een rouwproces en iemand verliezen, bleek dat ze veel steun kreeg van haar paarden en honden. "Dieren voelen zaken perfect aan, ze geven niet alleen steun, maar ze leren je ook waardevolle lessen. Ik heb er een studie van gemaakt en ben me verder gaan specialiseren als paardencoach en spiegeltrainer. Mijn levenservaring was belangrijk, maar ook mijn nuchterheid heeft me verder geholpen. Ik kan goed luisteren en mijn invoelend vermogen helpt me hoofd, hart en handelen van mensen te verbinden. Zo kan ik mensen een steun bieden, hen helpen het juiste pad naar hun levensdoel opnieuw te herkennen en te vervolgen. Ze kunnen opnieuw en zelfstandig verder."

VERANDERING

Verlies of pijn zorgen voor rouw en vooral voor veel vragen. Hoe ga je het een plek in je leven geven, hoe moet je verder? Het kan het begin zijn van een nieuwe levensfase, het kan leiden tot groei, maar dat proces gaat vaak gepaard met veel pijn en verdriet. AnnaSofia: "In het door mij ontwikkelde begeleidingsprogramma gaat het er om mensen tijdens dat proces te volgen en te coachen. Dat begint met het aanvaarden van het rouwproces, het accepteren en het een plaats geven. Er is namelijk geen weg terug, je moet verder met je leven. Rouwen betekent deuren sluiten en andere nog onbekende deuren openen. Tijdens de begeleiding kijken we in hoeverre de fundamentele

"Paarden en honden kunnen een enorme steun voor mensen zijn", aldus AnnaSofia van Hooijdonk.

basisbehoeften van elk mens zijn aangetast. Die behoeften zijn samen te vatten in het begrip KERN: Kracht en controle, Eigenwaarde, Rechtvaardigheid en Nu in relatie tot later."

KERN

Bij verandering, verlies, rouw of een traumatische ervaring (baanverlies, PTSS, burn-out) komen de basisbehoeften van elk mens dus onder druk te staan. "Je kunt de controle over je leven verliezen. Verstoring van stabiliteit en

7





‘VERLIES OF
VERANDERING KAN
HET BEGIN ZIJN
VAN EEN NIEUWE
LEVENSFASE, HET KAN
LEIDEN TOT GROEI,
MAAR DAT PROCES
GAAT VAAK GEPAARD
MET VEEL PIJN EN
VERDRIET’

8 structuur kan invloed hebben op je innerlijke kracht, je gevoel van eigenwaarde en je identiteit. Eerdere zekerheden zijn plotseling niet meer zo zeker, je dagelijkse werkelijkheid biedt niet langer veiligheid. Mensen ervaren gevoelens van gemis, hulpeloosheid, angst of boosheid en dat kan verlamvend werken. Je voelt je kwetsbaar en onmachtig. Zo kan verlies en verandering je leven totaal ontwrichten en een gevoel van onrechtvaardigheid teweeg brengen. Ik werk vaak met een levensverhaal, van de klant zelf, van degene die verloren ging of van de situatie die het gevoel van verlies veroorzaakte. Wie niet vooruit kan kijken neigt alleen nog maar terug te kijken, zo blijft er geen ruimte over voor heden en toekomst. Dat roept vragen op als: ‘Waarom overkomt mij dit, wat is de zin van mijn leven nog en wat is nu mijn doel?’ Deze vragen en de daaruit voortvloeiende herbeleving gaat automatisch. Je kiest er niet voor, het overkomt je en het zal de rest van je leven beïnvloeden, maar je kunt wel leren er mee om te gaan en zo het leven langzaam maar zeker weer kwaliteit te geven. Vasthouden en onderdrukken van pijn en verlies leidt tot stagnatie en overleven, loslaten is in feite een bevrijding en dan ontstaat er weer ruimte om verder te leven. Het gaat altijd over het erkennen en aanvaarden van wat er is gebeurd, het ordenen en opnieuw verbinden

met het dagelijkse leven. Zo maken betekenis en zingeving uiteindelijk het verschil tussen overleven en leven.”

STEUN

Een ingrijpende verandering in je leven kan diepe wonden achterlaten die soms maar moeilijk helen. Paarden of honden kunnen dan een enorme steun voor mensen zijn. Ze oordelen niet, hebben geen (dubbele) agenda en vragen geen uitleg. “Honden zijn roedel- en roofdieren. Paarden zijn kudde- en vluchtdieren en beide zijn enorm gevoelig voor verstoringen binnen de roedel of de kudde. Om de kans om te overleven te vergroten is harmonie van levensbelang. Ze houden de kudde of roedel gezond door te leven in vertrouwen, harmonie en vrijheid. Daarom beschikken ze van nature over constructieve overlevings- en samenwerkingsvaardigheden. Op het moment dat een mens zich bij een paard in de wei, box of springbak voegt wordt hij onderdeel van de kudde. Het paard zal direct reageren, het voelt perfect aan wanneer iemand onzeker, druk of verdrietig is of pijn voelt. Het ziet wat je nodig hebt en houdt je een spiegel voor. Die feedback geeft mij als coach inzicht in wat er speelt. Dan kan een paard je de weg wijzen, je hoeft eigenlijk alleen maar de aanwijzingen te volgen die het paard je gaat geven. Op die manier helpt een paard je op een natuurlijke manier een aantal rouwtaken in je eigen tempo te volbrengen.”

Behalve aan het emotionele proces besteedt AnnaSofia tijdens de sessies ook aandacht aan



bijkomende fysieke klachten en aan mentale en spirituele aspecten rondom verlies en verandering. “Het ontdekken waar iemand in het proces zit, de aandacht voor zorgvuldige ontlading van emoties en de ontspanning van het lichaam ter bevordering van het aanvaardingsproces is vrijwel altijd een openbaring. Het vormt het startpunt naar een verder leven met verlies. Paarden of honden helpen hier op een bijzondere en natuurlijke manier bij.”

BEDRIJFSLEVEN

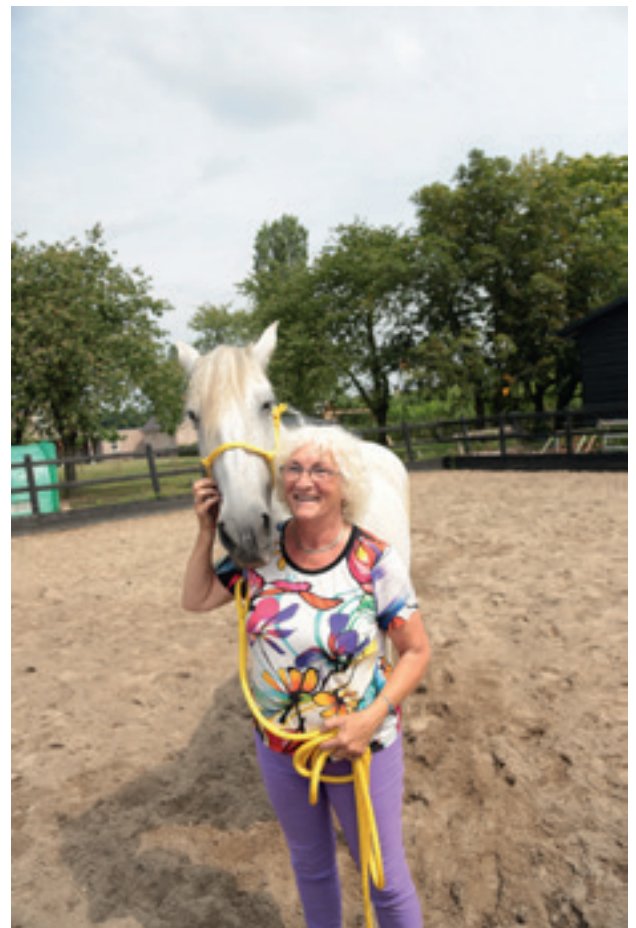
AnnaSofia werkt ook met teams in het bedrijfsleven. “Want ook in het bedrijfsleven kunnen zich situaties voordoen die ingrijpende gevolgen hebben voor het individu of een team. Ook dan geeft interactie met een paard meteen feedback. Laat de communicatie te wensen over, is samenwerking een probleem of worden competenties van teamleden onvoldoende benut? Is er een hoog ziekteverzuim? Is een teamlid hard op weg naar een burn-out, is er sprake van stress of onzekerheid, kamp je met een laag zelfbeeld, ben je kwetsbaar of overgevoelig? Krijgt een leidinggevende geen of onvoldoende feedback van zijn team of lukt het juist de leidinggevende niet om te werken vanuit zijn of haar innerlijke kracht? Dit zijn vragen waarop werken met paarden de juiste antwoorden kan geven. Ook dan krijgt een team of een individueel teamlid non verbale feedback van het coachpaard. Voor een paard of hond is alleen ‘het nu’ van belang. Mensen gaan vaak recht op hun doel af, zijn functie- en zingevinggericht en denken in ‘gisteren en morgen’. Een bedrijf of organisatie is systemisch opgebouwd, er is een hiërarchie en ordening. Toch is een bedrijf net als een kudde gebaat bij verbinden, zelfstandig en samen werken, ieder heeft een plek, er is ordening, leiding geven of geleid worden en richting bepalen. Binnen een dienst of productie is er veel non-verbale taal en staan veiligheid, vertrouwen, respect, kwaliteiten (h)erkennen hoog in het vaandel. Paarden en honden tonen via de non-verbale communicatie hoe het hiermee binnen een bedrijf of organisatie gesteld is. Daarmee kun je dan direct aan de slag, op een puur natuurlijk manier, zonder te kijken naar rang of stand, zonder dubbele agenda en zonder gebruik te maken van politieke spelletjes. Er ontstaat meer samenwerking wanneer collega’s inzicht krijgen over zichzelf en hun teamgenoten. Dat levert altijd een beter team op.”

LOVE LIVING LIFE

AnnaSofia van Hooijdonk heeft haar weg als coach via Cognitief en systemisch coachen met paarden en de Life Codes gevonden. “De

‘PAARDEN
VOELEN ZAKEN
PERFECT AAN,
ZE GEVEN NIET
ALLEEN STEUN,
MAAR ZE
LEREN JE OOK
WAARDEVOLLE
LESSEN’

methode werkt, het helpt mensen in vaak ingrijpende periodes in hun leven verder, het verbetert de omgang tussen teamleden, het laat mensen weer van hun leven genieten. Niet voor niets is onze slogan: ‘Love living life’. Dat doen we door begeleiding, coaching, training en systemisch werk, vanuit aandacht, respect en medeleven. Zo’n traject kan elk moment



starten, vanuit de locatie in de Betuwe of op een andere plek in Nederland. Het hoeft niet noodzakelijkerwijs in het jaar van verlies plaats te vinden, want rouwen om verlies of verandering kan een leven lang duren. Onze leidraad: ‘Niet de tijd, maar geduld, ruimte, inzicht en de juiste aandacht heelt alle wonden’. Dat doen we met paarden of honden, want twee benen bewegen je lichaam, vier benen bewegen je ziel.”

Meer weten? Kijk op www.info-living.nl of bel 06 45 52 26 96.



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 dichterbij 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 worden ingericht; korter en bij voorkeur modulair. Normaal duurt een zorg-

JOBS VERDWIJNEN, BEDRIJVEN ZIJN HUN TOEKOMST NIET ZEKER

opleiding 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. Grootchalige 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 verbindingen 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.





LUSTEN EN LASTEN VAN EEN GLOBALE ARBEIDSMARKT

12

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 zegen over een netwerk van ruim 300 Afrikaanse softwareontwikkelaars. Door de kostenstijgingen

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

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. Wilthagen 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 alsnog 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 alsnog schaarsere arbeid.

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 temperatuur-schommelingen, 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

ACCOUNTANTS *jb* ADVISEURS

Een belangrijk uitgangspunt voor ons is de persoonlijke benadering van onze cliënten en relaties. Iedere ondernemer, onderneming en relatie is in onze ogen uniek en staat bij ons centraal.

Betrokkenheid, helderheid en vertrouwen zijn de kernwoorden van onze dienstverlening. En snelheid, want door alert te reageren op nieuwe situaties en wetswijzigingen stellen wij u in staat de juiste beslissingen te nemen. Snelheid betekent ook stiptheid, onder meer in het aanleveren van uw jaarstukken. Dit bespaart de cliënten tijd en kosten en wij kunnen tijdig adviseren.

Onze dienstverlening is erop gericht om u uw zorgen te ontnemen. U te informeren en adviseren met verstand van zaken. Uw zaken. Daarom werken wij voor u en uw bedrijf alsof het om onze eigen onderneming gaat. De

JB Accountants & Adviseurs BV is een zelfstandig accountantskantoor waar een enthousiast team van accountants, belastingadviseurs en medewerkers als een hecht team samenwerkt ten behoeve van onze cliënten.

diensten die JB Accountants & Adviseurs BV aanbiedt zijn onder te verdelen in de volgende hoofdgroepen:

- **Accountancy**
- **Salaris**
- **Advies**
- **Fiscaal**

Als u verdere informatie wenst over ons kantoor en onze diensten kunt u altijd contact met ons opnemen. Via de mail jeroen@jbaccountants.nl of telefonisch onder het nummer 0345 535780.



JB Accountants en Adviseurs

Herman Kuykstraat 58c | 4191 AL Geldermalsen | +31 (0)345 - 53 57 88
info@jbaccountants.nl | www.jbaccountants.nl

GEMEENTE BUREN ZET WERKZOEKENDEN IN DE SPOTLIGHTS

TOM BRONK, AFDELING RE-INTEGRATIE & WERK EN INKOMEN GEMEENTE BUREN:

“Werkgevers zijn van onschatbare waarde. Zonder werkgevers bestaan er geen banen. Werkgevers zijn dan ook de belangrijkste partners om werkzoekenden aan een baan te helpen. Het is daarom van groot belang dat werkgevers op een zo goed mogelijke manier worden ondersteund bij het vervullen van hun personeelsbehoeften. Gemeente Buren werkt vanuit een klantgerichte aanpak. Door de mensen individueel te begeleiden weten wij wat een werkzoekende kan, welke regelingen er in ieder specifiek geval gelden en wat er nodig is om de arbeidsplaatsing tot een succes te maken. Motiveren en activeren zijn voor ons kernbegrippen. Positief activeren leidt tot zeer gedreven en gemotiveerde mensen die weer willen participeren in onze maatschappij. Via Rivierenland Business brengen wij maatschappelijk betrokken werkgevers in beeld en vragen wij aandacht voor werkzoekenden.”

Heeft u een arbeidsplaats beschikbaar? Neem dan contact op met Tom Bronk via t. 14 0344 of tbronk@buren.nl

MARISKA VAN LAVIEREN (21) UIT KESTEREN SOCIALE TWINTIGER MET HART OP DE JUISTE PLEK

Mariska heeft oog voor de mensen om haar heen. Zo heeft zij een tijdje vrijwilligerswerk gedaan, waarbij zij oudere mensen met van alles en nog wat hielp. In de detailhandel waar zij werkte kwam deze karaktereigenschap haar goed van pas. “Het geeft mij voldoening als ik mensen ergens mee kan helpen, of dat nu een persoon op leeftijd is die de weg probeert over te steken of iemand in een winkel die iets niet kan vinden”, zegt Mariska. Hoewel zij bereid is om alles aan te pakken, is werken in de detailhandel haar op het lijf geschreven. “Ik hoop dat ik een fulltime baan vind in een supermarkt, drogisterij of ander soort winkel. Ik vind het fijn om onder de mensen te zijn.” Wie biedt deze sociale twintiger met het hart op de juiste plek een kans?

Enthousiast – creatief – vriendelijk – sociaal vaardig – behulpzaam



15

NO-RISKPOLIS

Een No-riskpolis biedt dekking tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Normaal gesproken moet een werkgever bij ziekte loon doorbetalen.

Voor een werknemer met no-riskdekking ontvangt de werkgever een Ziektewet-uitkering van het UWV. Het UWV compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte.

Informatie: www.uwv.nl

LOONKOSTENSUBSIDIE

De loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen. De werkgever vraagt de loonkostensubsidie aan voor de werknemer als deze minder dan het minimumloon kan verdienen. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. Het is bedoeld voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak.

Informatie: www.uwv.nl

Aanbevolen locaties



Herberg De Engel

Waalbandijk 102
6669 ME Dodewaard
T 0488 411 280
E info@de-engel.nl
I www.de-engel.nl



Restaurant La Provence

Gamerschestraat 81
5301 AR Zaltbommel
T 0418 51 4070
E info@la-provence.nl
I www.la-provence.nl



SALSA, catering op locatie

Postbus 41
4153 ZG Beesd
T 06 - 522 11 459
E info@salsacatering.nl
I www.salsacatering.nl



Herberg De Zoelensche Brug

Achterstraat 2
4011 EP Zoelen
T 0344 681 292
E info@zoelenschebrug.nl
I www.zoelenschebrug.nl



De Twee Linden

Zandstraat 100
6658 CX Beneden-Leeuwen
T 0487 59 1234
E info@detweelinden.nl
I www.detweelinden.nl





HET EINDE VAN DE CONCURRENTIE

DOOR COR MOLENAAR

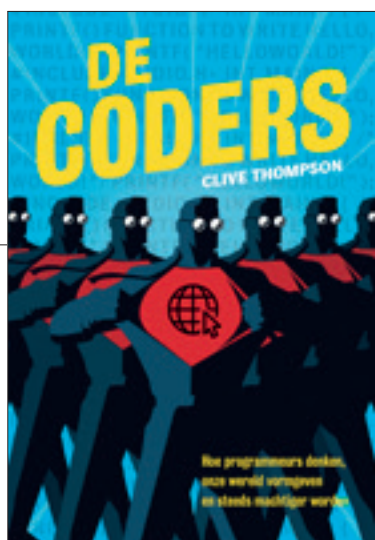
De verbinding tussen de digitale en fysieke retailwereld is Cor Molenaars handelsmerk geworden. In zijn nieuwste boek beschrijft hij de gevolgen van de platformeconomie op het concurrentieveld. Bedrijven als Amazon, bol.com en Uber beschikken over onvoorstelbare hoeveelheden data. Niet alleen van transacties, ook over het keuzeproces dat daaraan voorafgaat. Het is met name deze laatste informatie die zorgt voor een onoverbrugbare voorsprong. Helemaal als deze concerns niet alleen matchmaker zijn tussen vraag en aanbod maar ook zelf producten of diensten verkopen.

Molenaar benadrukt dat per deelgebied maar ruimte voor één grote speler. The winner takes it all en is voor iedereen een onmisbare schakel. Dergelijke monopolies zijn onwenselijk. Daarom wordt de roep om deze macht in te perken steeds luider. Is er nog hoop voor fysieke winkels? Alleen met een uniek aanbod en echte meerwaarde voor hun klanten, stelt Molenaar.

192 pag.

ISBN 978-90-2442-740-6.

€ 24,99. Boom.



DE CODERS

DOOR CLIVE THOMPSON

Digitale platforms, sociale media en apps bepalen een steeds groter deel van ons leven. En dan moet de opmars van zelfrijdende auto's en robots nog beginnen. Welke invloed geeft dat de programmeurs, de mensen die verantwoordelijk zijn voor codes en algoritmes? Clive Thompson noemt ze de onzichtbare architecten van de maatschappij. Door bepaalde zaken sterk te vereenvoudigen en andere dingen juist niet, sturen zij ons gedrag.

In *De Coders* beschrijft Thompson de ontwikkeling van het vak. Onder de pioniers waren vrouwen goed vertegenwoordigd maar tegenwoordig zijn programmeurs vrijwel uitsluitend mannen. Thompson schetst de eigenschappen en drijfveren die zij gemeen hebben, zoals voldoening halen uit het oplossen van complexe problemen. Deze focus zorgt ervoor dat programmeurs vaak pas laat de reikwijdte doorzien van de technologie die zij helpen ontwikkelen. Met alle gevolgen van dien. Denk aan nepnieuws en het manipuleren van verkiezingen. *De Coders* is met vaart geschreven en ook voor niet-technenuten prima te lezen. Gezien het belang van het onderwerp zouden veel mensen dat moeten doen.

400 pag.

ISBN 978-94-9249-362-0.

€ 21,50. Maven Publishing.



MARKTPLAATS

DOOR OLIVIER VAN DUIJN, JEROEN JONKER
ROELANTS, ANNEMARIE JOOSEN

Marktplaats, een van Nederlands bekendste digitale platforms, is alweer twintig jaar oud. En nog altijd de eerste optie voor iedere particulier die iets verkopen wil. Dat ging echter niet vanzelf, blijkt uit dit boek. Olivier van Duijn was acht jaar CEO bij Marktplaats; hij vertrok eind 2018. De andere twee auteurs werken nog steeds bij het bedrijf. Hierdoor kunnen zij echt een kijkje in de keuken geven. Al sinds 2004 is Marktplaats dochter van het Amerikaanse eBay. Het bedrijf profiteerde volop van de opkomst van mobiel. Maar de blik blijkt begin van dit decennium vooral naar binnen gericht. Het eens zo dynamische bedrijf werd log en star. De toename van gebruikers haperde, concurrentie kreeg voet aan de grond. De drie insiders beschrijven hoe Marktplaats erin slaagde zichzelf opnieuw uit te vinden en weer hip & happening werd.

192 pag.

ISBN 978-90-0036-612-5.

€ 19,99. Spectrum.



LEIDINGGEVEN OP AFSTAND

DOOR GONNY VINK

Zo'n drie miljoen mensen werken af en toe of regelmatig thuis, aldus een onderzoek van het Centraal Plan Bureau uit 2018. Het zorgt voor misschien wel de grootste uitdaging van leidinggevendenden anno nu: hoe manage ik mijn steeds mobieler medewerkers? Hoe vervul ik mijn rol optimaal in een wereld waar face-to-facecontact een uitstervend fenomeen is? Gonny Vink is oprichter en chief happiness officer van work21. Zij vergelijkt een team met vriendschap; als je erin blijft investeren, hoef je elkaar niet vaak te zien om deze vriendschap in stand te houden. In haar boek geeft Vink praktische handvatten voor succesvol leidinggeven op afstand. Dat vereist een gestructureerde aanpak met goede afspraken en een slimme inzet van digitale hulpmiddelen. Belangrijke voorwaarde en daardoor gevaarlijke valkuil: het loslaten van de behoefte aan controle.

173 pag.

ISBN 978-94-6126-335-3.

€ 23,50. Haystack.

Ondernemer. Hoe word jij energieblij?



Ervaar ons
gemak



Energieadvies | Help bij informatieplicht | Begeleiding bij besparing

DNA-Legal

Advocaten Ondernemingsrecht en Insolventierecht

ZAKELIJKE GESCHILLEN OPLOSSEN ZIT IN ONS



GROTE MARKT 20-21 GORICHEM | 0183631800 | ALGEMEEN@DNALEGAL.NL | WWW.DNALEGAL.NL

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 doormiddel 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 Rivierenland 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

Eugenie Savrij Droste, regiomanager VNO-NCW Rivierenland
savrijdroste@vno-ncwmidden.nl

AGENDA VNO-NCW RIVIERENLAND

Donderdag 12 september 2019
Bedrijfsbezoek Bedrijfsbezoek Asfalt Productie Tiel (APT) 19
Gastheer: Karel Leeuwenhaag, bedrijfsleider
Tijd: 08.30 – 10.00 uur
Locatie: APT, Tiel

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 SanoRice samen met VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen en VNO-NCW VeluweVallei
Gastheer: Marc Krams MSc RA, finance manager
Tijd: 15.30 – 18.00 uur
Locatie: SanoRice, Veenendaal

Woensdag 30 oktober 2019
Groeibijeenkomst, samen met Jong Management
Tijd: 16.30 – 18.30 uur

Dinsdag 5 november 2019
Ondernemer van het jaar Maas & Waal

Woensdag 4 december 2019
Bedrijfsbezoek Hermeta
Thema: Innovatie
Gastheer: Marcel van der Sluijs, directeur
Tijd: 16.30 – 19.00 uur
Locatie: Hermeta, Asperen

HOOG BEZOEK IN DE BETUWE

Koning Willem-Alexander en koningin Máxima deden onlangs de streek aan om in een paar uur tijd kennis te maken met Opheusden, Tiel, Culemborg en Geldermalsen.



Fotografie: Nico Alsemgeest

Het streekbezoek stond in het teken van Betuwse onderwerpen: fruitteelt, duurzaamheid, arbeidsmigratie en scholing. De dag begon in Opheusden waar het koninklijk paar een bezoek bracht aan Laanboomkwekerij Volentis (onderdeel van TCO). Dankzij slim ingerichte percelen en een uitgebreid netwerk van gespecialiseerde vervoerders, kan de kwekerij in heel Europa en daarbuiten leveren. Behalve Nederlands, spreken de medewerkers er ook Engels, Duits, Frans, Tsjechisch en Russisch.

ROBOTISERING

In Tiel werd kennis gemaakt met Vonk & Co. Wesley van Malsen, medewerker in het magazijn van het transportbedrijf, was zo trots als een pauw toen hij een demonstratie met zijn heftruck mocht geven aan het koninklijk paar. Onlangs won hij op het onderdeel behendigheid bij de Euregionale Logistiekwedstrijden een derde plaats. Voor de koning en de koningin manoeuvreerde hij met het grootste gemak een lading door het magazijn. Daarna praatte het koninklijk paar nog een tijdje na met medewerkers en directie over onder andere scholing, opleiding, duurzaamheid en robotisering. Hierbij werd de Campus Logistiek Rivierenland aangestipt, waarbij ondernemers en opleidingsinstellingen samen trainingen en opleidingen ontwikkelen. Die sluiten niet alleen aan bij de vraag op de arbeidsmarkt, maar zorgen middels bijscholing ook dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn.

HET BEZOEK STOND IN HET TEKEN VAN BETUWSE ONDERWERPEN

PLASTICVRIJE FRUITVERPAKKING

Bij Fruitmasters werd vervolgens de eerste volledig plasticvrije fruitverpakking overhandigd aan het koninklijk paar. Het gaat om een klantvriendelijke fruitverpakking zonder plastic voor Kanzi® appels. Als grootste fruitcoöperatie van Nederland vermarkt FruitMasters het fruit van haar telers in zowel het binnen- als buitenland. FruitMasters loopt als specialist in hard- en zachtfruit voorop in de markt. De coöperatie investeert als eerste in nieuwe technieken, ontwikkelt eigen conceptrassen en heeft duurzaamheid in zowel de teelt als het bedrijf hoog in het vaandel staan. Het koninklijk paar bezocht de proeftuin en het sorteer- en pakstation appels van FruitMasters. Tussen de fruitbomen gingen zij in gesprek met jonge fruittelers over de toekomst van de Nederlandse fruitteelt. Met coöperatie De Fruitmotor spraken zij over circulaire fruitteelt. Ook verdiepten zij zich in de huisvesting van arbeidsmigranten. Studenten van Helicon MBO Geldermalsen en Avans Hogeschool Den Bosch gaven in de boomgaard een demonstratie met drones. Tot slot werden de koning en koningin ontvangen op het Stadhuis van Culemborg om onder andere te kijken naar optredens van twee middelbare scholen.

21



Fotografie: Design & Zo Lienden



WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (WAB):

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN OP EEN RIJ

Vanaf 1 januari 2020 treedt het grootste deel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Doel van deze wet is om vast personeel aantrekkelijker te maken en de scherpe randjes van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) af te halen. Het ontslagrecht, de ketenregeling, de WW-premie en nog een aantal zaken worden aangepast. In dit artikel maakt mr. Niels van den Bogaard de balans op.

Zoals de titel al doet vermoeden, is het kabinet van mening dat de arbeidsmarkt uit balans is. Met de WAB hoopt het deze verstoorde balans te herstellen. Zo wordt een nieuw pakket aan maatregelen neergelegd, zodat het voor de werkgever aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst aan te nemen. Om dit doel te bereiken wordt vaste arbeid – het contract voor onbepaalde tijd – minder vast gemaakt. Daar staat tegenover dat de flexibele arbeid minder flexibel wordt en daardoor minder aantrekkelijk.

AANPASSING ONTSLAGRECHT

De introductie van de cumulatiegrond en een nieuwe berekening van de transitievergoeding zijn

enkele middelen die het kabinet inzet om een vast dienstverband minder vast te maken.

INTRODUCTIE CUMULATIEGROND

Momenteel is het recht zo ingericht dat volledig moet worden voldaan aan één van de acht gronden voor ontslag om een werknemer te kunnen ontslaan. Door de WAB wordt het mogelijk een werknemer te ontslaan als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenoemde cumulatiegrond.

Let op: dit kan wel een verhoging van de transitievergoeding tot gevolg hebben.

Neem als voorbeeld een situatie waarin je een werknemer wil ontslaan op grond van disfunctioneren, maar je geen volledig ontslagdossier hebt opgebouwd. Daarnaast is ook de verstandhouding tussen jou en je werknemer in grote mate verstoord. Deze omstandigheden zijn afzonderlijk van elkaar onvoldoende grond voor ontslag, maar kunnen onder de WAB in combinatie met elkaar wél een grond voor ontslag opleveren.

NIEUWE BEREKENING TRANSITIEVERGOEDING

Wanneer een werknemer nog geen twee jaar in dienst is, ben je hem onder het huidige recht geen transitievergoeding verschuldigd. Dit verandert. Door de WAB heeft een werknemer vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding. Dit geldt ook tijdens de proeftijd. Hier staat tegenover dat de transitievergoeding lager wordt. Voor ieder jaar dienstverband heeft een werknemer straks recht op een derde van

het bruto maandsalaris. Dit geldt ook voor dienstverbanden langer dan 10 jaar, waarbij de dienstjaren boven de 10 jaar onder het WWZ-systeem zwaarder meewogen bij de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding. Overigens wordt de transitievergoeding niet meer afgerond naar halve jaren, maar naar de daadwerkelijk gewerkte maanden.

Let op: kleine ondernemingen krijgen onder de WAB recht op compensatie voor transitievergoedingen die betaald dienen te worden bij beëindiging van een onderneming vanwege ziekte of pensioen.

FLEXIBELE ARBEID MINDER AANTREKKELIJK

Ook wil de overheid met de WAB flexibele arbeid minder flexibel maken, onder meer door de ketenregeling te verruimen en nieuwe regels te laten gelden voor oproepkrachten en payrollers.

VERRUIMING KETENREGELING

Voor opeenvolgende tijdelijke contracten, de zogenoemde ketenregeling, komt een ruimere regeling. Onder het huidige recht geldt kort gezegd dat binnen een maximale periode van twee jaar slechts drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan. Dit wordt verruimd naar drie aaneensluitende contracten in drie jaar. De verplichte pauze van zes maanden tussen opeenvolgende contracten blijft in principe het uitgangspunt. Wel kan in de (bedrijfstak) cao worden afgesproken dat deze termijn wordt verkort naar drie maanden.

NIEUWE REGELS OPROEPKRACHTEN

Ook voor oproepkrachten gaat het nodige veranderen. Een werknemer met een nul-urencontract of een min/maxcontract hoeft alleen te komen werken als hij minimaal vier dagen van tevoren is opgeroepen. Wordt dit niet gedaan, dan heeft de oproepkracht het recht om het werk te weigeren. Wordt het werk waarvoor de oproepkracht op tijd is opgeroepen volledig ingetrokken of wordt het tijdstip gewijzigd? Dan behoudt hij zijn recht op loon dat hij anders zou hebben verdiend, als het werk niet was ingetrokken/gewijzigd.

Let op: de werkgever wordt verplicht om na een jaar de oproepkracht een contract aan te bieden voor het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt.

NIEUWE SITUATIE PAYROLLERS

Momenteel gelden voor payrollers dezelfde, lichtere, arbeidsrechtelijke regels als voor uitzendkrachten. Ook deze regeling gaat veranderen. Payrollers krijgen vrijwel dezelfde status als werknemers. Deze gelijkheid geldt voor zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van eventuele pensioenregelingen). Naast het salaris en

vakantiegeld, worden ook de prestatiebeloningen, dertiende maand en vakantiedagen gelijk. Ondernemingen gaan dus meer betalen voor de arbeid van payrollers. Hierdoor wordt payrollering minder aantrekkelijk gemaakt.

AANPASSING INDELING WW-PREMIE

In de toekomst ontvangt de werkgever voor iedere werknemer die hij vast in dienst neemt een beloning van de overheid. Voor werknemers met een vast

DE TOEKOMST ZAL MOETEN UITWIJZEN OF DE WAB ZORGT VOOR EEN ARBEIDSMARKT IN BALANS.

mr. Niels van den Bogaard



contract ga je als werkgever namelijk een lagere WW-premie betalen dan voor werknemers met een flexcontract. Kortom: de WW-premie wordt gedifferentieerd naar de aard van het contract. Onder het huidige recht is de premie nog afhankelijk van de sector waar de onderneming onder valt.

De toekomst zal moeten uitwijzen of de WAB zorgt voor een arbeidsmarkt in balans. Feit is wel dat na lang wachten eindelijk een aantal knelpunten uit de WWZ worden aangepakt. Of dat genoeg is, zal nog moeten blijken.

*Met dank aan Cynthia Gnidtke-Hoebink
www.bierman.nl*

Ook vernieuwend ondernemen?

Ondernemen = vernieuwen. En omdat je toch het meeste opsteekt van anderen, vroegen we 40 trotse ondernemers hoe zij duurzaam vernieuwen. En vooral wat het oplevert.

Bekijk hoe op Rabobank.nl/groei

Sparren met
een adviseur?
Bel (0344)
62 96 00



Rabobank

Growing
a better world
together.

powernapstoelen.nl

Thomas Edison, Albert Einstein en Leonardo da Vinci gingen u voor.

Een powernap verhoogt uw creativiteit, alertheid, concentratievermogen en productiviteit.



VITA Sentation®

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.

NIEUWE, EIGEN LOCATIE VOOR INC. GEZOND WERKEN

NET ZO PERSOONLIJK, NOG PROFESSIONELER

Klanten waarderen de persoonlijke en tegelijkertijd professionele aanpak van inc. Gezond Werken. Op dit laatste vlak wilde de regionaal actieve arbodienst graag nog één slag maken: verhuizen vanuit een bedrijfsverzamelgebouw naar een mooi nieuw eigen pand. Tijdens de officiële opening delen enkele klanten hun ervaringen met deze groeiende organisatie.



medewerkers voelen zich echt gehoord en wanneer er tegenstellingen in de belangen ontstaan, gaat onze contactpersoon daar heel professioneel mee om, zonder partij te trekken. Het gevoel van echte samenwerking, dat waarderen we het meest.”

DOOR EN DOOR KENNEN

Heel bewust schakelde Den Breejen Shipyard, gespecialiseerd in het bouwen, repareren en renoveren van binnenvaart- en riviercruiseschepen, een aantal jaren geleden over van een heel grote arbodienst naar inc. Gezond Werken. “We zochten naar een kleinere partner op dit gebied, met een persoonlijker benadering en veel betrokkenheid,” motiveert directeur-eigenaar Ilona E. Kamsteeg-den Breejen. “Het voelt erg prettig en vertrouwd wanneer zo’n arbo-organisatie je bedrijf door en door kent en weet wie de medewerkers zijn die op het spreekuur komen. Dit ervaren wij als heel positief bij inc. Gezond Werken, naast het brede spectrum aan diensten waarvan we gebruik kunnen maken, van het compleet begeleiden van verzuimtrajecten tot en met reïntegratie. Verder gaan deze mensen heel goed om met de gescheiden belangen van werkgevers en werknemers.” Deze opstokers maken duidelijk dat inc. Gezond Werken een stevige basis heeft gelegd om vanuit een fraai nieuw pand de persoonlijke, professionele dienstverlening verder uit te bouwen.

www.incgezondwerken.nl

Astrid van Houwelingen (links) en Pascal Tulling leiden inc. Gezond Werken met veel positieve energie.



Arbodiensten krijgen het steeds drukker en Judith Visser van inc. Gezond Werken verklaart hoe dat komt. “Bedrijven hebben te maken met de Wet verbetering poortwachter op het gebied van reïntegratie. Daarbij geldt de verplichting om samen te werken met een gespecialiseerde organisatie op het gebied van arbo. Verder zien we dat werkgevers best wel worstelen met het fenomeen AVG: ze voelen zich belemmerd in het uitvragen van medewerkers, die heel veel informatie over zichzelf niet hoeven te verstrekken. Aangezien wij een fullservice-arbodienst zijn, kunnen we op alle fronten een deskundige partij voor hen vormen en dat verklaart onze groei in de afgelopen jaren. Begin 2015 hadden we twee bureau’s, nu werken we met negen mensen, waarvan twee bedrijfsartsen. In het bedrijfsverzamelgebouw waar we eerder zaten moesten we steeds meer ruimtes bijhuren en zo ontstond de behoefte aan een eigen pand, met een goede bereikbaarheid, parkeerplek en prettige ruimtes om gesprekken op ‘neutraal’ terrein te voeren.”

ECHTE SAMENWERKING

De Dubbeldam Groep, schadehersteller aan trucks, bussen, ander groot materieel en tevens fabrikant van cabines voor voer- en vaartuigen, is met zijn verantwoordelijkheid over 250 medewerkers al vele jaren klant bij inc. Gezond Werken. “Deze arbospecialisten leveren maatwerk en denken echt mee,” zegt HR-adviseur Karin van der Leeden. “Zo gebruiken wij een redelijk afwijkend systeem, waarbij alles perfect op elkaar wordt afgestemd. Bij verzuim ondernemen wij direct actie en pakken we het probleem samen met inc. Gezond Werken op. Onze



NIEUWE ACCOUNTMANAGERS BIJ RICOH

EVEN VOORSTELLEN

RICOH Nijmegen heeft sinds het begin van 2019 twee nieuwe accountmanagers mogen verwelkomen: Sophie Emmerik & Dino Huskic. Met véél enthousiasme zijn ze uit de startblokken geschoten om onze klanten te voorzien van het juiste advies als het gaat om Document Management & Printing. Sophie Emmerik is niet zo gek lang in dienst, maar nu al het gezicht van RICOH Nijmegen aan het worden. Je hebt haar misschien wel voorbij zien komen op één van haar spraakmakende vlogs waarin ze de kijker een inkijkje geeft in een typische dag bij ons op kantoor. Dino is een liefhebber van lokale netwerkevenementen. Hij vindt het leuk om nieuwe contacten op te doen en mensen te leren kennen. Uiteraard weet hij óók de hapjes te vinden op deze evenementen, als liefhebber van goed eten.

WAAR KRIJGEN ZIJ ENERGIE VAN?

Naast de dagelijkse gang van zaken zijn ze allebei ook nog eens hartstikke sportief. Sophie is al jaren de sluitpost bij haar hockeyclub. Een saillant detail: ze deed dit tot op heden op professioneel niveau! Het is altijd fijn om een topatleet in ons midden te hebben, want die energie werkt aanstekelijk op iedereen bij ons op kantoor. Dino is na het werk te vinden in de sportschool, waar hij even heerlijk zijn verstand op 'nul' kan zetten.

WAAROM HEBBEN ZE VOOR RICOH GEKOZEN?

Beiden zijn het er unaniem over eens dat RICOH staat voor gerenommeerd. Sophie gaf te kennen dat ze waarde hecht aan 'langdurige klantrelaties'. In haar optiek is het belangrijk om een bedrijf te kiezen waar je écht achter staat: "Ik herken-

de mijzelf in de aanvullende dienstverlening van RICOH – de perfecte service die altijd aansluit op de wens van de klant." Dino gaf daarnaast te kennen dat hij voor een A-merk wilde werken: "Als je kiest voor RICOH, dan kies je voor kwaliteit. Iets waar je trots op kunt zijn!"

WAAROM 'MANAGED PRINT SERVICES'?

"De printing wereld is een unieke wereld", gaf Sophie aan. Dino vult verder aan door te benoemen "dat de markt erg veranderlijk is en dat flexibiliteit essentieel is". De markt is voortdurend in beweging en de behoeftes van de klant veranderen op jaarlijkse basis. Dit kan variërend op het gebied van software, maar bijvoorbeeld ook in het geprinte volume. "Het is mooi dat wij vanuit RICOH worden gestimuleerd om proactief flexibel te zijn, om zo de relaties goed te houden", sluit Sophie af.

HOE ERVAREN JULLIE RICOH NIJMEGEN?

Wij vinden het als bedrijf ontzettend belangrijk dat onze medewerkers met veel positiviteit en tevredenheid naar huis gaan na een dag hard werken. Dino merkt op: "Je wordt uitgedaagd om álles uit jezelf te halen. We worden aangestuurd door een fanatieke manager die ontzettend veel energie heeft." Daarnaast is er ook tijd voor gekkigheid en sportiviteit: "Sporten op het werk gaat natuurlijk niet gemakkelijk; gelukkig hebben we een voetbaltafel waar de meest spannende wedstrijden worden gespeeld."



SPECIALISTEN IN VERTROUWEN MAKEN PSA BESPREEKBAAR

28

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.

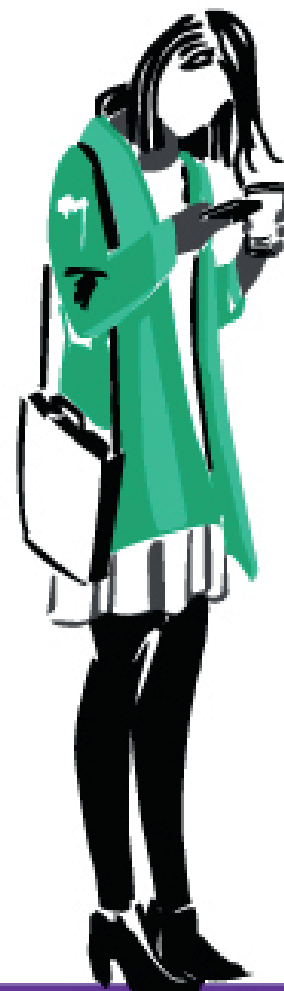
- **Arbidsomstandigheden:** Denk aan misstanden op het gebied van veiligheid, werkomstandigheden, uitbuiting en andere fysieke problemen. Dit kan leiden tot onveilige werksituaties en ongelukken met grote gevolgen.
- **Ongewenste omgangsvormen:** Een onveilig gevoel als gevolg van bijvoorbeeld pesten, 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
www.totaalcoaching.nl





VITALE MEDEWERKERS, WELKE BIJDRAGE KAN JE ALS WERKGEVER LEVEREN?

Als werkgever wil je natuurlijk het beste voor je medewerkers. Maar de verantwoordelijkheid over de eigen gezondheid, dat heeft men natuurlijk zelf. Wat kan je dan als werkgever doen, zonder betuttelend te zijn. Je kan mensen niet dwingen gezond te eten, meer te bewegen of elke week te sporten. Je kan ze niet dwingen voldoende rust te nemen om zo stress en burn-out te voorkomen. Om te weten wat je als werkgever wel kan doen is het goed om iets meer van gedragsverandering te weten, want vanuit dat inzicht zijn er wel wat mogelijkheden die je als werkgever in kan zetten om te inspireren en motiveren.

HET GEZONDHEIDSGEDRAG VAN MENSEN IS PRIMAIR AFHANKELIJK VAN TWEE ASPECTEN:

1. Persoonlijke gedragsfactoren
2. Omgevingsfactoren

PERSOONLIJKE GEDRAGSFACTOREN

Wat wij mensen geleerd hebben over gezond leven speelt een sterke rol in hoe wij leven, hoe gezond of ongezond. De WHO omschrijft dat 'health literacy', dat is kennis over gezond leven en gezondheidsvaardigheden, of eigenlijk het tekort hierin, een primaire oorzaak is van ongezond leven. Weten mensen dus onvoldoende over hoe gezond te leven en het 'waarom' erachter, dan zijn ze ook niet goed in staat de gezonde keuzes te maken. Het 'wat' is vaak wel bekend, maar het 'hoe' en 'waarom', daar heeft een zeer groot gedeelte van de bevolking onvoldoende kennis over. Vanuit die beperkte kennis doet men echter wel eigen opvattingen op, wat leidt tot een bepaalde attitude over gezond leven, een tweede sterke factor voor gezond of ongezond leven. Eigen effectiviteit is een derde factor, volgens veel gedragsveranderingsmodellen, wat zoveel betekent als een inschatting kunnen maken van de eigen mogelijkheden gezond gedrag uit te voeren. Als men echter de fundamentele kennis niet bezit, dan loopt het hier ook op spaak. Een vierde en vijfde factor is risicoperceptie en ervaren ernst. Risicoperceptie en ervaren ernst zijn de vaardigheden om een inschatting te kunnen maken van het gezondheidsrisico wat men loopt bij ongezond gedrag. De wetenschap leert ons dat, als mensen begrijpen wat gezond gedrag is, en dan met name het waarom achter de gezonde leefstijl regels, en als men in kan schatten welk nadeel men heeft bij het niet naleven en voordeel bij het wel naleven, men dan sneller geneigd is gezondere keuzes te maken. De Gezondheidsraad heeft in de afgelopen jaren de Voedingsrichtlijn en de Beweegrichtlijn gepubliceerd, hierin staat exact wat te doen om gezonder te leven. Er is echter geen publicatie of programma wat mensen het 'hoe' en 'waarom' leert. Hier ligt dus een kans voor werkgevers, om werknemers laagdrempelige kennis aan te reiken over wat de gevolgen zijn van ongezond leven en gezond leven en laagdrempelige mogelijkheden te bieden dit ook toe te passen. Dit kan in de vorm van seminars, cursussen, coachprogramma's, publicaties, enz. die werknemers aan worden genoden en waar men vrijwillig voor kan kiezen.

OMGEVINGSFACTOREN

Wij mensen zijn redelijk tot zeer beïnvloedbaar. Door onze hersenstructuur (reptielenbrein, zoogdierenbrein, Neo-Cortex en onze neuronnetwerken in onze hersenpan) automatiseren we alles wat we leren, wat natuurlijk super handig is, want dan hoeven we niet meer na te denken bij bijvoorbeeld het schakelen, lopen, fietsen, televisie aanzetten, tandenpoetsen, enzovoort. Meer dan 99 procent van ons gedrag volgt uit aangeleerd gedrag en de prikkels die we krijgen uit onze omgeving helpen ons onderbewuste erbij die aangeleerde patronen op te roepen. Dat is goed, maar kent ook een keerzijde. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat, als ik in de avond op de bank plof, er automatisch een trigger in mijn brein in actie komt om de chips en cola erbij te pakken. Aan de kassa bij het tankstation, als die dame vraagt 'twee voor de prijs van een', heb ik al ja gezegd, voor ik er erg in heb. De voedingsmiddelenindustrie maakt hier dankbaar gebruik van. Zo weet men dat veel mensen bij de kassa toch nog even die reep pakken die men op ooghoogte voor de lopende band legt en die paar seconden wachten is voldoende om de trigger in werking te zetten.

WAT KUNNEN WE HIERMEE ALS WERKGEVER?

Zo helpen bijvoorbeeld de stappen naar de trap al meer dan 40 procent van de mensen om de trap te nemen, die normaal de lift nemen. De uitnodiging voor een lunchwandeling motiveert een groot gedeelte om de lunch toch bewegend te doen. Tegenwoordig passen steeds meer bedrijven inspiratiepublicaties binnen het bedrijf toe over gezonder leven, waardoor het thema aan de orde wordt gesteld en reiken steeds meer bedrijven zogenaamde Leefstijlscans aan, waaruit blijkt op welk vlak van de voeding- en beweegrichtlijnen werknemers nog 'in het rood staan'. Ook een gezonde kantine zal de werknemers helpen gezondere keuzes te maken.

Natuurlijk blijft de keuze bij de werknemer, of men de trap neemt, mee gaat wandelen of één van de 'rode' leefstijl aspecten aan gaat pakken en om gaat ruilen voor een gezondere optie. Maar de prikkel aanreiken in de werkomgeving kan eraan bijdragen dat werknemers gezonder gaan leven en daardoor minder ziek zijn en meer genieten van het leven.

Meer weten over gezondheidsinvloeden en natuurlijk gezonder leven, ook op de werkplek, kijk op www.nieuwe-gezondheid.nl

"Het feit dat de omgeving sterk bepalend is voor het gezondheidsgedrag van werknemers, kan helpen om werknemers positief te prikkelen", aldus John van Heel.



John van Heel
Leefstijl als medicijn coach en docent



OLD SKOOL

NO-NONSENSE EN KLANTGERICHT

32 Druten mag zeker wel als parel van het Land van Maas & Waal worden gerekend. Zo vind je er bedrijven die wereldwijd opereren maar juist ook bedrijven die regionaal een belangrijke functie voltrekken. No-nonsense en gastgericht. Dit laatste past geheel bij Restaurant Old Skool. Een pure en eerlijke keuken, service van de bediening die je verwacht bij de betere restaurants en een inrichting die als robuust en warm wordt ervaren.

In het door Michelin onderscheiden Restaurant Old Skool eet je een BIB-menu voor € 37,00 waarbij de klant zelf de keuze maakt tussen een Old Skool-, New Skool- of Vegetarisch keuken. Daarnaast vind je in de menukaart verschillende a la carte gerechten en kun je de keuze maken om geen keuze te maken: Menu van de Chef. Dit menu bestaat uit gerechten die naast dat ze een lust voor het oog zijn, ook een ware smaaksensatie teweeg brengen. Uiteraard met verse en en seizoensgebonden producten.

KOOKSCHOOL

Naast dineren in Old Skool is het ook mogelijk om zelf te koken in de Kookschool Old Skool. Alleen of met een klein gezelschap aansluiten bij een workshop of een eigen datum plannen om met maximaal 16 personen te koken. Op de website lees je hier alles over.

Restaurant Old Skool is geopend van dinsdag tot en met zaterdag vanaf 18:00 uur.

Kookschool Old Skool is alleen op reservering geopend.

Restaurant Old Skool, Hooistraat 22 6651 AD Druten
0487-769003
info@restaurantoldskool.nl
www.restaurantoldskool.nl



"Belangrijk is dat je de medewerkers laat inzien en ervaren dat eigen passende keuzes maken de vitaliteit bevordert", aldus Monique van Haaren.

WERK & LEEF VITAAL

VITAAL LEVEN = VITAAL WERKEN

Hoe houden medewerkers het vol tot hun 68e en hoe zorg je ervoor dat medewerkers zelf hierin een bijdrage leveren? Kortom, hoe regel je dat een medewerker in alle fases van zijn loopbaan fysiek en mentaal fit blijft? Een greep uit de vragen die Monique van Haaren van Werk & Leef Vitaal uit Tiel regelmatig gesteld krijgt. 'Een vitale medewerker is energiek, productief en reduceert verzuimkosten'.

Vitaliteit is vandaag de dag een hot issue op de werkvloer. Toch weten volgens Monique veel werkgevers nog niet helemaal precies wat ze ermee aan moeten. "In welke mate mag je je als werkgever bijvoorbeeld mengen in de persoonlijke vitaliteit van de medewerker? Daar verschillen de meningen over. Het ligt bovendien enorm aan de wijze waarop je het onderwerp aan de kaart stelt. Belangrijk is dat je de medewerkers laat inzien en ervaren dat eigen passende keuzes maken de vitaliteit bevordert. Zo leer je hen regie te nemen over eigen werk en leven. Dit kan zowel groepsgewijs of individueel." Belangrijk is volgens Monique dat er een integrale aanpak wordt toegepast die alle aspecten belicht: gedachten, omgeving, identiteit, voeding, ontspanning, stress en zelfsturend vermogen. "Hiermee ontstaat inzicht in waar exact verandering gewenst is en kan je doelgericht aan de slag.

TALENTONTWIKKELING

Ontbreekt het aan vitaliteit in de loopbaan? Dan werkt Monique graag met het gamebased programma IVY Career; spelend achter de computer je talenten ontdekken. "Een wetenschappelijk onderbouwde tool die niet alleen bepaalt welk talent iemand heeft, maar ook aangeeft in welke mate. Ideaal bij het bepalen van de meest passende baan en ontwikkelingsrichting. En daarmee een stap naar minder verzuim en reducering van verzuimkosten."

Werk & Leef Vitaal
www.werkenleefvitaal.nl
info@werkenleefvitaal.nl
06 - 23 65 95 90



RIVIERENLAND-BUSINESS

MOBILITEITSEVENT BEDRIJFSWAGENS



BEDRIJFSWAGENS

HET NUTTIGE MET HET AANGENAME VERENIGD

Of het nou bedrijfsmatig of particulier gebruik betreft, wie zich op een nieuwe auto oriënteert, heeft meestal maar enkele merken en modellen op de shortlist staan. Hoe mooi is dan de gelegenheid om vrijblijvend eens andere opties te ontdekken? Met die insteek organiseerde Rivierenland Business 25 juni het Mobiliteitsevent Bedrijfswagens.





LOCATIE

Brasserie NU, Kerk-Avezaath

DEELNEMERS

Michael Oudshoorn, Gerlasco
 Ad van Toorn, A.C. van Toorn Project & Woningafbouw
 Paul Hoogmoed, Erpa
 Ron Frank, Balanciers
 Tim Derksen, Mekann Projectmanagement & Advies
 Jo de Groot, Kingdom Design

DEALERS

Ford Gerritse Hendriks Tiel
 Rüttchen Automotive Tiel
 Van Dijk Culemborg
 Mulders Autobedrijf B.V.
 De Waal Autogroep Tiel

TESTAUTO'S

Ford Transit Connect
 Ford Ranger
 Mercedes-Benz Sprinter
 Opel Combo
 Opel Vivaro
 Renault Master
 Renault Master Z.E.
 Volkswagen Crafter



MERCEDES-BENZ SPRINTER

DEALER: RÜTTCHEN AUTOMOTIVE TIEL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ROB VAN DILLEN

36

AD VAN TOORN

“Van de geteste bedrijfswagens geniet de Mercedes-Benz Sprinter mijn voorkeur. Zijn uitstraling, afwerking van de cabine, bouwkwiteit, laadruimte en rijeigenschappen vind ik goed en zijn motor, transmissie, prestaties en zitcomfort zelfs zeer goed. Mooi zijn de diverse snuffjes aan boord.”

MICHAEL OUDSHOORN

“Dit blijft een verzorgd, degelijk product. Ook de cabine maakt een solide indruk en er staan prettige stoelen in, die een uitstekend

zitcomfort bieden. Ik had wat meer vermogen verwacht, maar de Sprinter rijdt goed.”

‘REPRESENTATIEVE BESTELWAGEN’

TIM DERKSEN

“In deze grote, representatieve bestelwagen van Mercedes-Benz vind je veel ruimte, zit- en rijcomfort, extra opbergmogelijkheden, kwaliteit en een serie innovatieve elektronische

voorzieningen. Hij ligt erg strak op de weg en scoort uitstekend met zijn motor, transmissie en prestaties.”

MAX BROUWER

“Het merk Mercedes-Benz zou voor mij de belangrijkste overweging vormen om voor de Sprinter te kiezen. Er hangt een behoorlijk prijskaartje aan, maar hij presteert in de meeste opzichten bestlist goed. Even wennen moest ik aan het multimediascherm en het valt me op dat de laadvloer wat hoog ligt.”



SPECIFICATIES

Merk: Mercedes-Benz
Model: Sprinter
Uitvoering: 314 CDI GB, gesloten
 bestel L2 FWD
Cilinderinhoud (cm³): 2143
Vermogen (pk): 143
Transmissie en aantal versnellingen:
 9-trapsautomaat

Verbruik (l/100 km): 8,1
CO₂-uitstoot (g/km): 214
Ledig gewicht (kg): 2141
Inhoud bagageruimte (min.-max., l):
 4300-11.000
Vanafprijs (excl. BTW): € 21.490

Prijs testauto (excl. BTW): € 43.129
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar): € 890 (test-auto)
Website: www.ruttchen.nl



VOLKSWAGEN CRAFTER

DEALER: DE WAAL AUTOGROEP **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** FRISO DE WAAL

CHARLES CRAWFURD

“Degelijkheid en betrouwbaarheid kenmerken dit efficiënte model; typisch Volkswagen. De hoge restwaarde beschouw ik als een bonus. Ondanks de zware belading bleef de Crafter strak sturen en gaf hij mij een veilig gevoel. Schakelen doet hij strak en de krachtige motor zorgt ervoor dat je heel gemakkelijk met het verkeer meekomt. Mijn eindcijfer: een 8.”

MAX BROUWER

“De uitstraling van de Crafter vind ik mooi; die zou voor mij één van de belangrijkste

koopargumenten vormen. In zijn klasse is hij stevig aan de prijs, maar dan krijg je wel goede rijeigenschappen, een degelijke afwerking en

**‘DEGELIJK EN
BETROUWBAAR,
TYPISCH VOLKSWAGEN’**

een ruime, netjes uitgevoerde cabine met prima stoelen en veel elektronische innovaties. De laadruimte voldoet prima.”

AD VAN TOORN

“Voor de motor, versnellingsbak en prestaties van de Crafter steek ik beslist mijn duim op. Ook het design, de afwerking en de sfeer in de cabine verdienen de kwalificatie ‘goed’. Het feit dat het een Volkswagen betreft, geeft hem trouwens sowieso een streepje voor bij mij. Hij stuurt en remt goed en ligt ook stevig op de weg. In de cabine vind je makkelijk een ruime zit.”

37



SPECIFICATIES

Merk: Volkswagen
Model: Crafter
Uitvoering: Comfortline uitvoering, 3,5T aanhangergewicht.
Cilinderinhoud (cm3): 1968cc
Vermogen (pk): 130kW / 177pk

Transmissie en aantal versnellingen:
6 versn. Handgeschakeld
Verbruik (l/100 km): 7.2l/ 100km
CO2-uitstoot (g/km): 189gram
Ledig gewicht (kg): 2.060kg
Inhoud bagageruimte (min.-max., l):
9.3 kubieke meter

Vanafprijs (excl. BTW): € 25.760
Prijs testauto (excl. BTW): € 35.900
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar):
Website: www.dewaalautogroep.nl

FORD MONDEO HYBRIDE WAGON



In april bij Gerritse Hendriks in de showroom

Vanaf € 33.690,-*

- ✓ AUTOMAAT
- ✓ VLAkke LAADVLOER
- ✓ 750 KG TREKGEWICHT
- ✓ LAADVOLUME TOT 1508 LITER
- ✓ ZEER COMPLEET UITGERUST
- ✓ 140 kW / 187 PK



Er is al een Mondeo Hybride Sedan vanaf € 32.190,-*

Lease vanaf € 499,- p.mnd.



*Prijzen na aftrek upgrade bonus, incl. BTW/BPM, kosten rijksaankopen, verwijderingsbijdrage en leges. Vraag naar de voorwaarden. Afbeeldingen kunnen afwijken van standaardspecificaties. Kijk voor gemiddeld brandstofverbruik en CO2-emissie op www.ford.nl. Full operational Lease o.b.v. 60 maanden en 20.000 km p.jr.

Gerritse Hendriks
www.forddealer.nl

Tiel: Edisonstraat 1
Oss: Gotenweg 3
Zaltbommel: Vergtweg 60



FORD BEDRIJFSWAGENS



Ford goes electric!

Coming soon: de Transit Custom PHEV en Mild Hybride & de Transit Mild Hybride



Informeer nu naar onze acties en maak een afspraak voor een proefrit!

Gerritse Hendriks
www.forddealer.nl

Tiel: Edisonstraat 1
Oss: Gotenweg 3
Zaltbommel: Vergtweg 60





FORD TRANSIT CONNECT

DEALER: FORD GERRITSE HENDRIKS TIEL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ROBERT VAN KINS

MAX BROUWER

"Zonder meer een mooie bus om te zien, deze Ford Transit Connect. In de cabine heerst een prettige, rustieke sfeer en de stoelen zorgen voor een goed zitcomfort. Daarbij is alles overzichtelijk ingericht, tref je genoeg elektronische hulpmiddelen aan en komt de afwerking solide over. Ruimte biedt de auto genoeg, zowel voor de bestuurder en de passagier als in de laadbak. De Transit stuurt voortreffelijk en ligt uitstekend op de weg, terwijl hij toch aangenaam veert. Hij

beschikt verder over stevige remmen en een strak schakelende versnellingsbak. Ik vind de prijsstelling prima in relatie tot de kwaliteit."

'MOOIE BUS OM TE ZIEN'

JO DE GROOT

"De Transit Connect is een erg plezierige auto om in te rijden. Wegligging is zondermeer goed te noemen, de motor is rustig en het dashboard overzichtelijk. Door het laadschot

en het opbergvak boven de zonneklep realiseer je je dat het een bedrijfswagen betreft en geen personenauto. Deze uitvoering is redelijk basic en toch heb je alles wat je nodig hebt. Naast heel veel opbergruimte heeft deze bestelwagen bediening op het stuur voor onder andere radio en telefoon en elektrische ramen. Achter het laadschot zit een behoorlijke ruimte die goed bruikbaar en bereikbaar is door de grote deuren. Al met al een degelijke, goed rijdende bedrijfswagen voor een nette prijs."

39



SPECIFICATIES

Merk: Ford
Model: Connect
Uitvoering: L1 Ambiente
Cilinderinhoud (cm3): 1560
Vermogen (pk): 75 pk
Transmissie en aantal versnellingen: handgeschakelde 6-bak

Verbruik (l/100 km): 4,7-5,0
CO2-uitstoot (g/km): 124-131
Ledig gewicht (kg): 1452
Inhoud bagageruimte (min.-max., l): 2900
Gemonteerde opties: Cool & Connected Pakket, trekhaak, reservewiel

Vanafprijs (incl. BTW): € 12.350
Prijs testauto (incl. BTW): € 15.025
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar): € 329,21
Website: www.forddealer.nl



OPEL COMBO

DEALER: MULDER'S AUTOBEDRIJF B.V. **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ROY VAN MEGEN

40

TIM DERKSEN

“De Opel Combo scoort naar mijn mening over de gehele linie bovengemiddeld goed. Uiterlijk komt hij prima voor de dag en de cabine doet sfeervol en hoogwaardig aan, waarbij het zitcomfort van de stoelen en de beschikbare ruimte heel sterke punten vormen. Aan opbergmogelijkheden ontbreekt het zeker niet, terwijl de laadbak gewoon aan de verwachtingen voldoet. Qua afwerking laat deze Opel zich van zijn beste kant zien en dat geldt ook voor de rijkwaliteiten, die als rapportcijfer wel een 9 verdienen. Het weggedrag

voelt prettig aan, besturing en versnellingsbak werken uitstekend en de motor presteert adequaat.”

CHARLES CRAWFURD

“Bij de Combo krijg je veel auto voor een redelijke prijs, zoals je dat van Opel mag verwachten. Het valt me op dat hij rijdt als een compacte personenwagen, waarbij de armsteun voor de bestuurder en de automatische klimaatregeling voor een stukje luxe zorgt. Niet standaard, dat laatste item, wel aan te bevelen. Ook vind je in de cabine volop slimme opbergvakjes terug en

weet de afwerking te overtuigen. De 1,5-liter dieselmotor biedt voldoende koppel om prettig te kunnen meekomen met het verkeer. Kijk ik naar de laadbak, dan biedt die ruimschoots voldoende plek voor een europallet. Op het uiterlijke vlak moest ik even wennen aan de neus, maar die past toch wel bij zijn robuuste uitstraling.”

‘VOLOP SLIMME OPBERGVAKJES’



SPECIFICATIES

Merk: Opel
Model: Combo
Uitvoering: L1H1 Innovation
Cilinderinhoud (cm3): 1.5
Vermogen (pk): 100
Transmissie en aantal versnellingen: handgeschakelde 5-bak
Verbruik (l/100 km): 4,1

CO2-uitstoot (g/km): 107
Ledig gewicht (kg): 1320
Inhoud bagageruimte (min.-max., l): 3300
Gemonteerde opties: navigatie, bumpers in kleur, Lane keep assist, led-dagrijverlichting,

8-inch touchscreen, vermoeidheidsassistent
Vanafprijs (excl. BTW): € 12.900
Prijs testauto (excl. BTW): € 15.900
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar): € 229,00
Website: www.mulders-opel.nl



FORD RANGER

DEALER: FORD GERRITSE HENDRIKS TIEL **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ROBERT VAN KINS

MICHAEL OUDSHOORN

“Wat mij betreft verdient de Ranger wel een 8,7 als rapportcijfer. Hij rijdt uitstekend, qua besturing, wegligging, remmen en vering. Zitcomfort, ruimteaanbod, inhoud van de laadbak en opbergmogelijkheden zijn allemaal goed voor elkaar. Mooi vormgegeven en afgewerkt ook, deze pick-up.”

TIM DERKSEN

“De Ford Ranger weet mij erg te enthousiasmeren. Sterker nog, ik geeft voor een aantal

eigenschappen ronduit een 10, namelijk het design, de uitstraling, de afwerking, de kwaliteitsbeleving, de interieursfeer, het zitcomfort, de beschikbare ruimte in de cabine, de aandrijflijn en de prestaties die deze levert. De rijeigenschappen en de elektronische functies staan eveneens op een zeer hoog niveau.”

CHARLES CRAWFURD

“Een dikke, stoere en robuust uitgevoerde auto, deze gunstig geprijsde Ranger. Hij heeft een afwerking van Europees niveau, een luxe en rijke

uitrusting, volop ruimte in de cabine en stoelen die veel steun bieden. De open laadbak lijkt me groot genoeg voor bijna elke klus. Rijden doet deze pick-up als een personenwagen, met een tientraps versnellingsbak die rustig zijn werk doet.”

**‘RIJDT ALS EEN
PERSONENWAGEN’**

41



SPECIFICATIES

Merk: Ford
Model: Ranger Super Cab
Uitvoering: Wildtrack
Cilinderinhoud (cm3): 2.0
Vermogen (pk): 213 pk
Transmissie en aantal versnellingen: 10-trapsautomaat

Verbruik (l/100 km): 7,8
CO2-uitstoot (g/km): 205-207
Ledig gewicht (kg): 2146 kg
Inhoud bagageruimte (min.-max., l): 1450
Gemonteerde opties: Rollertop, Drivers Assistance

Pack, dab, trekhaak
Vanafprijs (incl. BTW): € 35.800
Prijs testauto (incl. BTW): € 38.250
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar): € 597,96
Website: www.forddealer.nl

Nu in onze showroom:

DE NIEUWE OPEL VIVARO

DE BUS VOOR
WERKEND NEDERLAND!



Vanaf

€ 17.999

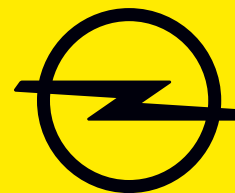
DE NIEUWE GENERATIE OPEL BEDRIJFSWAGENS

- ✓ FLEXIBELE LAADRUIMTE
- ✓ HOOGWAARDIGE KWALITEIT
- ✓ DUITSE DEGELIJKHEID

**GRATIS
AUTOMAAT**



**0% RENTE
OP DE FINANCIERING**



MULDERS.

Tiel, Franklinstraat 2, (0344) 61 61 47
Nijmegen, Weurtseweg 301, (024) 350 3000
Culemborg, Rolweg 45, (0345) 47 09 60

mulders-opel.nl



OPEL VIVARO

DEALER: MULDER'S AUTOBEDRIJF B.V. **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** ROY VAN MEGEN

MICHAEL OUDSHOORN:

"Rijden doet de Opel Vivaro echt verrassend goed. Hij stuurt fijn, ligt als een blok op de weg, veert comfortabel genoeg en remt overtuigend. Ook het karakter van de motor, de zesversnellingsbak en het prestatieniveau overstijgen

mijn verwachtingen. De cabine biedt genoeg opbergmogelijkheden en veel ruimte, alleen wat minder voor de benen. Met de laadruimte

**'LIGT ALS EEN BLOK
OP DE WEG'**

en de toegankelijkheid daarvan kun je goed uit de voeten. Verder vind ik de Vivaro getuigen van kwaliteit en is de wagen netjes afgewerkt. Deze uitvoering heeft kunststof bumpers maar de andere leverbare uitvoeringen met de bumpers in kleur zouden mij meer aanspreken."

43



SPECIFICATIES

Merk: Opel

Model: Vivaro

Uitvoering: dubbele cabine Business

Cilinderinhoud (cm3): 1.6

Vermogen (pk): 125

Transmissie en aantal versnellingen: handgeschakelde 6-bak

Verbruik (l/100 km): 6,1

CO2-uitstoot (g/km): 159

Ledig gewicht (kg): 1830

Inhoud bagageruimte (min.-max., l): 5,0

Gemonteerde opties): navigatie, achteruitrijcamera, cruise control

Vanafprijs (incl. BTW): € 20.799

Prijs testauto (incl. BTW): € 20.799

Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar): € 349,00

Website: www.mulders-opel.nl



RENAULT MASTER

DEALER: VAN DIJK CULEMBORG **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** MIKE DE ROVER

44

MAX BROUWER

“Lekker compleet uitgerust, deze Renault Master, zelfs een achteruitrijcamera en een navigatiesysteem zitten erin. Veel gemak heb je ook van de cruise control, de automatische verlichting, de regensensor en de perfecte armsteun aan de bestuurdersstoel. Reken je de krachtige motor, de goede rijeigenschappen en de mooi functionele laadruimte mee, dan mag de prijs-kwaliteitverhouding zeer goed heten.”

TIM DERKSEN

“Als ik de Master in een paar kernwoorden moet samenvatten, dan zeg ik: ‘Simpel, robuust, de-

‘LEKKER COMPLEET UITGERUST’

gelijk en veel opbergruimte.’ Een 8 als eindcijfer vind ik hem zeker waard, mede omdat hij uit-

stekend blijkt te rijden. Besturing, wegligging, remmen en vering staan op een hoog peil en de motor levert deugdelijke prestaties. Ook op de uitstraling en afwerking van deze auto heb ik niets aan te merken.”

MICHAEL OUDSHOORN

“Voor mij persoonlijk zou hij nog wel iets meer trekkracht mogen hebben. Deze bestelwagen beschikt over een royale laadbak met een prima toegankelijkheid; een absoluut pluspunt.”



SPECIFICATIES

Merk: Renault
Model: Master
Uitvoering: gesloten bestel 130E6 3T5 L3H2
Cilinderinhoud (cm³): 2298
Vermogen (pk): 130
Transmissie en aantal versnellingen: 6
Verbruik (l/100 km): 7,7

CO₂-uitstoot (g/km): 201
Ledig gewicht (kg): 2221
Inhoud bagageruimte (min.-max., l): 13.000
Gemonteerde opties: Pack Media (navigatie), Pack Comfort, beklede scheidingswand, schuifdeur links en rechts, parkeer

hulp inclusief camera, achterdeuren 270 graden
Vanafprijs (excl. BTW):
Prijs testauto (excl. BTW):
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar):
Website: www.vandijkbedrijfswagens.nl



RENAULT MASTER Z.E.

DEALER: VAN DIJK CULEMBORG **AFGEVAARDIGDE TIJDENS TESTDAG:** TINO BOKMA

TIM DERKSEN

“Duurzaamheid en milieu staan voorop bij deze honderd procent elektrische bestelwagen, die toch veel bergruimte biedt. Mooi dat tijdens het afremmen de accu's worden bijgeladen en dat de Master Z.E. onderweg zo stil is. Verder vind ik het een fraai, degelijk product met een moderne en ruime cabine.”

AD VAN TOORN

“Op de meeste fronten komt de Renault Master Z.E. goed uit de bus, zoals design, uitstraling,

kwaliteitsbeleving, sfeer in de cabine, zitcomfort en ruimteaanbod, ook in de laadbak. Hij rijdt in zijn algemeenheid fijn.”

MAX BROUWER

“Met deze Renault hoef je nooit meer te tanken. Tegelijkertijd biedt hij een goede acceleratie en rijdt hij naar behoren, met een prettig stuurgedrag. Aan elektronische functies geen gebrek en verder kan ik zeggen: ‘It does the job.’ Ruim en betrouwbaar.”

CHARLES CRAWFURD

“De elektrisch aangedreven Master onderscheidt zich qua uiterlijk niet van de gewone. Hij is vooral puur efficiënt en degelijk, naast de ruimte en het comfort aan boord. Het rijden doet in positieve zin aan een golfkarretje denken, aangevuld met een veilig gevoel. Koppel heeft de motor genoeg.”

**‘ELEKTRISCH EN TOCH
VEEL BERGRUIMTE’**

45



SPECIFICATIES

Merk: Renault
Model: Master
Uitvoering: gesloten bestel Z.E. 3T1 L3H2
Cilinderinhoud (cm3): n.v.t.
Vermogen (pk): 76
Transmissie en aantal versnellingen: reductiebak (vergelijkbaar met automaat)

Ledig gewicht (kg): 2125
Inhoud bagageruimte (min.-max., l): 13.000
Gemonteerde opties: Pack Comfort (o.a. airco), parkeerhulp incl. camera, achterdeuren 270 graden

Vanafprijs (excl. BTW):
Prijs testauto (excl. BTW):
Leasetarief vanaf (excl. BTW, 48 mnd., 20.000 km/jaar):
Website: www.vandijkbedrijfswagens.nl



'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

terechtkomt. 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 maakten 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***

47





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 toeleggen 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.”





Voor al uw inbraak, brand en
persoonsbeveiliging. Ontdek het comfort
van veiligheid.

T. 0345-614985
E. info@kopbeveiliging.nl
W. www.kopbeveiliging.nl



Gespecialiseerd in computersystemen,
digitale infrastructuur en
netwerkoplossingen voor MKB en MKB+

T. 0345-633306
E. info@kopict.nl
W. www.kopict.nl



Uw erkende installateur voor al uw
telecom oplossingen. Dealer van o.a. KPN,
Tele2, Yes, Reggefiber.

T. 0345-633306
E. info@koptelecom.nl
W. www.koptelecom.nl

Adres: Techniekweg 18, 4143 HV Leerdam

We ♥ PrintMedia



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

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

 **BalMedia**

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 softwareprojecten, bijvoorbeeld bij de rechtspraak en de Be-

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

Directeur Ronald Harmsen van Nforza

lastingsdienst. 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 technen 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."





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 bevlogene 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 bevroren 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 de

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

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 voordeel dat we



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 PERSO- NAL BRAND KOFFIE CREËREN'

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 maandelijkse 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."



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 gearchieveerd. 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, ACCURAAAT EN BETROUWBAAR ALLE PROBLEMEN OPlossen'

59

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."



DE JAARBEURS

'SAMEN BIJZONDERE MOMENTEN CREEREN'

De naam Jaarbeurs zal bij bijna elke Nederlander een belletje doen rinkelen, maar wat er nou precies allemaal mogelijk is, is vaak minder bekend. Publieks- en vakbeurzen, zo ver komt menig een nog wel, maar de (zakelijke) mogelijkheden in de bijzondere Jaarbeurslocaties zijn eindeloos. “Samen bijzondere momenten en saamhorigheid creëren, daar draait het allemaal om”, aldus Steve Landman, die zich als Key Accountmanager vooral richt op grotere bedrijfsevents in de hallen van Jaarbeurs.

Wie het heeft over Jaarbeurs zal daarbij in eerste instantie vaak denken aan het beroemde hallencomplex in het hart van Utrecht. Bijna iedereen is er wel een keer geweest, is het niet tijdens een publieksevenement dan toch tijdens een van de vele beurzen die er plaatsvinden. Jaarbeurs kent echter meer locaties die uitermate geschikt zijn voor elk soort zakelijke meeting die maar te bedenken is (zie kadertekst,

red.). Lang niet iedereen zal het weten, maar al met twee personen kun je terecht om een ruimte te huren voor bijvoorbeeld een vergadering. Ga je voor groot (vanaf zo'n 1.500 personen) tot zéér groot (tot 100.000 bezoekers), dan zijn het wél de hallen waar je moet zijn. “En ook daar kun je eigenlijk alle kanten op”, vertelt Steve Landman, die sinds februari als Key Accountmanager werkzaam is op de afdeling Beurzen en Evenementen bij Jaarbeurs. Landman is verantwoordelijk voor het binden van bedrijven die hun evenement willen gaan houden in de hallen van Jaarbeurs. “Zo'n evenement kan van alles inhouden”, geeft hij aan. “Een personeelsfeest, een jaarlijkse kick-off of een inspiratiedag bijvoorbeeld. Vaak begint dat met een stukje plenaire programmering, waarbij de gasten van informatie worden voorzien. Even de doelstellingen of de resultaten van het afgelopen jaar doornemen bijvoorbeeld. Daarna is er dan tijd voor een activiteit of bijvoorbeeld een feest met muziek, een hapje en een drankje.”

DE JAARBEURS – DE MOGELIJKHEDEN.

HALLENCOMPLEX

In dit artikel gaat het vooral over de hallen van Jaarbeurs. Dit multifunctionele complex kent een zeer uitgebreide infrastructuur en bestaat uit elf hallen met een vloeroppervlakte van meer dan 100.000 vierkante meter. De hallen zijn voorzien van alle mogelijke faciliteiten en zijn daarmee geschikt voor de meest uiteenlopende activiteiten, zoals grotere congressen, beurzen, evenementen, feesten en concerten.

MEDIA PLAZA

Een van de meest innovatieve congres- en vergaderlocaties in Europa, opgebouwd uit 25 foyers en sessiezalen. Miljoenen led-lampjes, innovatieve toepassingen en ultramoderne faciliteiten in beeldprojectie, geluidseffecten en inrichting geven elke ruimte een uniek karakter. Beschikkend over meerdere grote congreszalen die te combineren zijn met kleinere ruimtes voor break-out sessies en barzones voor netwerkborrels. Een stap vooruit met je gasten, daar staat het moderne Media Plaza voor.

VERGADERCENTRUM MEETUP

Flexibele vergaderzalen voor 2 tot 240 mensen. Zeven dagen in de week geopend en met een eigen parkeerterrein. Hoogwaardig design en optimaal beeld en geluid zorgen voor strak vormgegeven settings die inspireren en uitdagen.

BEATRIX THEATER

Een ware parel op Nederlands theatergebied en een icoon in Utrecht. Maar vooral ook een zeer geschikte congreslocatie met een uitzonderlijke ambiance. In de oplopende theaterzaal kunnen 350 tot 1500 personen terecht. Een plenaire sessie is bijna oneindig uit te breiden met de Expozaal en de sessiezalen van Jaarbeurs MeetUp.

KRACHT

Het gaat in de Jaarbeurshallen logischerwijs om de grotere bedrijfs evenementen. “Voor de hallen zijn de beurzen de corebusiness, maar ik richt me echt op de uitstap naar live events”, legt Landman uit. “Er zijn in de hallen zó veel mogelijkheden om zo’n live ontmoeting onvergetelijk te maken. Het is een ideaal instrument om verbondenheid te creëren, die kracht wordt echt nog vaak onderschat. Ook wijzelf merken dat nog steeds. Onlangs hebben we zelf een personeelsevenement gehad. Het ging om een zogenaamd family event, waarbij ook een stukje sport en beweging met elkaar centraal stond. Je merkt dat daar de periode erna echt veel over gepraat wordt op de werkvloer. Vroeger ging het om teambuilding, nu draait het echt om het creëren van betrokkenheid onder de werknemers en relaties.”

BETROKKENHEID

De markt van bedrijfs events floreert in tijden dat het economisch goed gaat. “Er zijn jaren geweest waarin minder mogelijk was bij veel bedrijven, maar nu zitten we in een goede tijd”, legt Landman uit. “Als er minder te besteden is, dan zijn marketing en personeelsbijeenkomsten zaken waar als eerste in gesneden wordt. Als het dan weer beter gaat, dan werkt het ook andersom. Overigens is het niet alleen het economische aspect dat daarin belangrijk is. Je merkt ook echt in de markt dat het steeds belangrijker wordt om onder medewerkers en relaties verbinding te creëren. De krachten bundelen en gaan voor een wij-gevoel. De live ontmoetingen blijken daar steeds belangrijker in te worden en daar zijn live events perfecte middelen voor.” Landman merkt ook dat het gewaardeerd wordt onder de bezoekers van zo’n live event: “Teambuilding-activiteiten werden vroeger vaak gezien als een ‘moetje’. Je deed mee omdat het nou eenmaal van je verwacht werd. Nu wordt het vaak vrij gelaten. Doe je niet mee, dan is het ook goed. Maar mensen willen er graag bij zijn. Het resultaat is dat

je enthousiaste mensen krijgt en je merkt dat de betrokkenheid dan groeit. Heel mooi om te zien.”

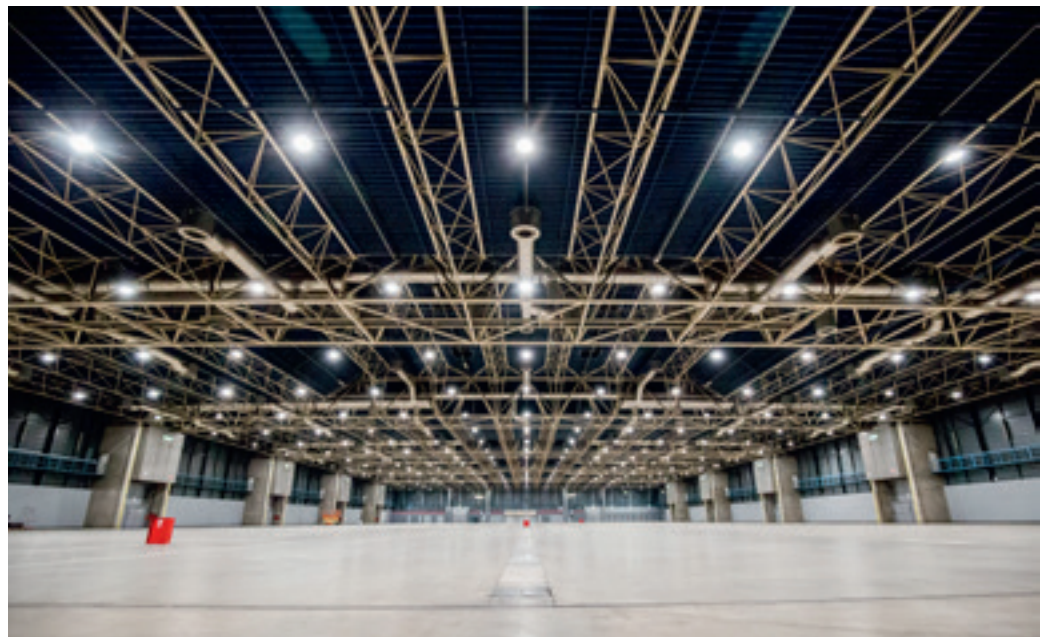
ALLES BIJ ELKAAR

Een trend die Landman in de markt ziet is dat in de bedrijfsweld steeds meer fusies en samenwerkingen plaatsvinden, puur om elkaars krachten te benutten. “We doen bijvoorbeeld zaken met een grote uitzendpartij met veel verschillende takken, die door het hele land zitten. Sinds afgelopen jaar hebben zij er voor gekozen om één centraal event te organiseren waarbij ze dan al die takken samen laten komen om samen een start in het nieuwe jaar te maken. In plaats van regionaal trek je dan alles landelijk even bij elkaar. Dat is echt iets wat ik steeds vaker zie gebeuren in de markt.”

“Bij de voorbespreking van de wensen van een organisator, staan wij uitgebreid stil bij het doel dat wordt beoogd met het event”, vertelt Steve Landman. “Wij gaan altijd uit van zes hoofddoelstellingen die we samen met de klant concretiseren: kennis delen, motiveren (bijvoorbeeld leads genereren), teambuilding, draagvlak creëren (denk aan het lanceren van nieuwe ideeën), relatiebeheer en imago (het overtuigen van toekomstige klanten bijvoorbeeld). Een event dat blijft hangen, is een ervaring voor iedereen. Dat is het grote verschil met elke andere vorm van marketing.”

ERVARING

Een van de voordelen van Jaarbeurs in dat opzicht is de centrale ligging in het land, net als het feit dat Centraal Station Utrecht letterlijk naast de deur ligt. “Daarnaast hebben we ook meer dan genoeg parkeergelegenheid naast de hallen en is de infrastructuur rond de Jaarbeurs de laatste tijd enorm verbeterd. Ook qua bereikbaarheid is dit echt een ideale locatie”, geeft Landman aan. Het betekent overigens niet dat de Jaarbeurshallen – of Jaarbeurs in het algemeen – alléén een locatie is. Het is namelijk veel meer dan dat. “Plat gezegd leveren we een dak; een ruimte met een stukje facilitair,



waarbij we ook prima kunnen voorzien in de catering. Daarnaast kunnen we dankzij onze 102 jaar aan ervaring ook uitstekend meedenken over het creatieve deel van een event. We kunnen dankzij al die kennis en expertise heel goed een adviserende rol spelen bij het uitwerken van ideeën. Daarnaast kennen we ook de meest geschikte leveranciers op het gebied van zaken als licht, geluid en podiumbouw, dus ook daarin kunnen we bijdragen.”

BEWUSTWORDING

Landman merkt regelmatig dat bedrijven waar hij mee in contact komt het idee hebben dat de hallen van Jaarbeurs voor hen veel te groot zijn om hun event te houden. “Op dat gebied moeten we inderdaad nogal eens een stukje bewustwording creëren. Door middel van aftermovies en foto's kan ik dan aantonen dat het ook met tweeduizend man al heel interessant kan zijn. Je hoeft ook niet alleen te denken aan een personeels-event, maar ook een relatie-event kan heel nuttig zijn. Naast je eigen personeel kun je tijdens een feestavond dan ook relaties de kans geven zich op het podium te laten zien. Bezoekers vergeten zo'n evenement nooit meer. We merken ook dat het voor bedrijven heel mooi is om te kunnen zeggen dat hun event plaatsvindt in de Jaarbeurs. Het straalt echt wat uit.”

ENTHOUSIAST

Bij Jaarbeurs vinden jaarlijks zo'n zesduizend meetings plaats. Daarbij tellen we dan ook de vergaderingen met twee of drie personen mee, maar bijvoorbeeld ook een feest als Thunderdome, waarbij alle 100.000 vierkante meters van de hallen benut worden en op één avond vijftigduizend mensen hun weg naar de Jaarbeurs vinden. In totaal komt het neer op zo'n 2,3 miljoen bezoekers per jaar, die allemaal mooie momenten willen beleven. Landman: “Dat is voor mij

**'IK MERK ECHT
IN DE MARKT
DAT ER STEEDS
MEER BEHOEFTE
BESTAAT AAN HET
SAMENKOMEN MET
ELKAAR EN DAAR
KUNNEN WIJ HEEL
GOED BIJ HELPEN'**

ook het mooie van bezig zijn in deze sector. Je bent bezig met een stukje ontspanning van anderen, dat kenmerkt zich door een glimlach op je gezicht. Ik moet zelf enthousiast zijn, dan worden anderen dat ook. Ik hoef daar overigens geen moeite voor te doen. Voor ik hier werkte kwam ik zelf al regelmatig in de Jaarbeurshallen op muziekevenementen en beurzen. Nu kan ik hier andere mensen die mooie momenten bezorgen en dat doe ik met veel plezier. Jezelf voorbijlopen heeft in deze branche geen zin, je moet er gewoon lekker in staan en zorgen dat je de oplossingen bij elkaar kunt bedenken om tot een zo goed mogelijk evenement te komen.”

GLIMLACH

Samen bijzondere momenten realiseren, daar draait het voor Landman allemaal om. “Ik merk echt in de markt dat er steeds meer behoefte bestaat aan het samenkomen met elkaar en daar kunnen wij heel goed bij helpen. Bedrijven zijn ook altijd welkom om hier eens te komen kijken in de hallen, zodat ze zich kunnen voorstellen hoe het er uit kan zien als zij hier hun evenement gaan laten plaatsvinden. Dan zien ze ook meteen wat de mogelijkheden zijn die Jaarbeurs te bieden heeft. Mochten ze dan inderdaad de keuze maken om zich aan ons te binden, dan zorgen wij er samen met hen voor dat ze de bezoekers bereiken die ze willen bereiken én dat die bezoekers uiteindelijk met een glimlach naar huis gaan... dát is het allerbelangrijkst.”

Meer informatie: www.jaarbeurs.nl/hallen

Heeft u vragen of zou u graag eens inspiratie op gaan doen in de hallen van Jaarbeurs? Neem dan contact op met Steve Landman via steve.landman@jaarbeurs.nl



Vanaf
€ 21.490,-



De nieuwe Mercedes-Benz Sprinter. 100% connected.

De nieuwste connectiviteitsoplossingen maken van de nieuwe Sprinter de nieuwe Standaard in bestelwagens. Zo wordt uw bedrijfsvoering efficiënter, sneller en eenvoudiger dankzij Mercedes PRO. Deze digitale service houdt onder meer uw onderhoudsplanning en voertuigstatus in de gaten. Hierdoor bent u er altijd op tijd bij en worden onnodige kosten tot een minimum beperkt. De nieuwe Sprinter is standaard uitgerust met het revolutionaire multimediasysteem MBUX waarmee u altijd online en connected bent. Benieuwd wat de Sprinter voor u en uw onderneming kan betekenen? Ga dan snel naar www.ruttchen.nl of kom langs bij een Van ProCenter voor een proefrit.

Er is al een nieuwe Sprinter vanaf € 21.490,-.

Mercedes-Benz

Vans. Born to run.



Rüttchen
Automotive

Tiel
Kellenseweg 28
4004 JD
0344 - 74 41 00

076 - 523 6180
customersupport@ruttchen.nl
www.ruttchen.nl

RENAULT TRUCKS MASTER **RED EDITION**, DE BEDRIJFSWAGEN VOOR PROFESSIONALS



Bent u op zoek naar een professionele partner voor aanschaf en onderhoud van uw bedrijfswagen? Van Dijk kent de bedrijfswagenwereld en weet welke service u als professional nodig hebt.

Uw voordelen:

- Uitgebreid en professioneel dealernetwerk
- Ruime openingstijden en 24/7 service
- Expert in zeer uiteenlopende opbouw mogelijkheden en transportvragen 2 jaar garantie op originele onderdelen
- Renault Trucks-werkplaatsen beschikken over het juiste materiaal om u zo snel mogelijk weer op weg te helpen (one stop shopping)



vandijkbedrijfswagens.nl

