

NOORD-LIMBURG

Jaargang 12 | nummer 3 | juli/augustus 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO NOORD-LIMBURG

A woman with curly hair, wearing a light-colored blazer over a dark top and a dark skirt, stands on a green soccer field. She has her arms crossed and is smiling. Her right foot is resting on a white and blue soccer ball. The background shows a line of trees under a blue sky with scattered clouds.

MAATWERK HRM HAAL HET MAXIMALE UIT JE BEDRIJF

**TOEKOMSTVASTE ARBEIDSMARKT
VEREIST SAMENWERKING EN REGIE**

**LOGISTIEKE
VERPLAATSINGSDYNAMIEK
BLIJFT GROOT**

**VLIEGENDE START VOOR
CIV MAAKINDUSTRIE**

makelaars.media

Maak je eigen
woonmagazine
al vanaf
€ 99,-
per maand!

EENVOUDIG, SNEL
EN PROFESSIONEEL

KOPPELING NAAR AL JE
SOCIALE MEDIA-UITINGEN

TUINBORDEN,
BANNERS EN POSTERS

ADVERTEREN IN
16 MAGAZINES

EFFECTIEVE PROMOTIE

LOGIN, CREËER,
PRODUCEER EN BESTEL

INTERACTIVE MULTIMEDIA

JUBILEUMMAGAZINES

OPGEMAAKT IN DE
UNIEKE HUISSTIJL
VAN JOUW KANTOOR

FLYERS, BROCHURES

AUTOMATISCH
& UP-TO-DATE



Presenteer uw makelaarskantoor en objecten in uw omgeving!

Bent u het toonaangevende makelaarskantoor met een mooi woningaanbod en uitstekende service? Wij bieden u de mogelijkheid om met Makelaars.media onder de aandacht te komen bij het door u gewenste postcodegebied. Stel zelf eenvoudig uw magazine samen op basis van actuele redactionele content, geselecteerde panden (verkocht en/of niet verkocht) en creëer een optimale presentatie van uw kantoor.

De verspreiding van uw woonmagazine geschiedt op basis van huis aan huis verspreiding door Axender. U hoeft alleen het gewenste postcodegebied door te geven. Ook is het mogelijk om (mits op tijd) extra exemplaren te bestellen voor bijvoorbeeld op kantoor of deelname aan een beurs.

Heeft u wensen op maat? Wij kunnen diverse aanvullende producten en diensten bieden. Denk aan

extra pagina's bovenop de standaard omvang van 16 pagina's, een banner op de website, een afwijkende lay-out of extra promotiemateriaal zoals posters, flyers, banners, tuinborden of brochures. Onze eigen studio en IT-afdeling kunnen zelfs een compleet nieuwe huisstijl en bijbehorende website voor u ontwikkelen. Ook hebben wij met onze 16 zakelijke en consumenten tijdschriften veel publiciteitsmogelijkheden bij verschillende doelgroepen.

Wij komen graag bij u langs om de diverse mogelijkheden te bespreken!

Voor meer informatie: Aysun Mahubessy-Saruhan,
T: 024-3732585, e-mail: sales@makelaars.media

PAAS-IT printing as a service.



REFLECTIE

Velen genieten op dit moment van een welverdiende zomervakantie. Degenen die het fort moeten bewaken, hebben op kantoor wellicht nu wat extra tijd over. Niet voor niets worden er gedurende de zomer nieuwe ideeën geboren of plannen bijgesteld voor de rest van het jaar.

Een punt van aandacht kan het vinden van goed personeel zijn. Een extra uitzendbureau inschakelen is een optie, maar het loont wellicht ook om eens goed naar je personeelsbehoefte te kijken. Zijn er alternatieven om dit probleem op te lossen? Uit onderzoek van CBS blijkt dat organisaties met een buitenlands moederbedrijf vaak werk naar elders verplaatsen; bij zo'n 1 op de 5 bedrijven met 50 of meer medewerkers is dat het geval. Van de Nederlandse bedrijven besteedde echter slechts 3% werk internationaal uit.

Wat deze zoektocht extra lastig maakt, is het feit dat het werklandschap er binnen afzienbare tijd anders uit gaat zien. Sterker nog, het overgrote deel van de banen in 2030 bestaat nu nog niet. Wendbaar personeel is dus essentieel. Daarom wordt het steeds belangrijker om naast kennis en vaardigheden ook naar de soft skills van een werknemer te kijken. Is hij of zij in staat om mee te bewegen met deze veranderingen? In deze editie besteden we extra aandacht aan deze problematiek.

Een fijne zomer gewenst!

Met vriendelijke groet,

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



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

JAARGANG 11
Juli/augustus 2019, editie 3

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

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIEBIJDRAGEN
Hans Hajée, Hans Ebersson, Aart van der Haagen

VORMGEVING / OPMAAK
Lisa Pashouwers, Joost Franken

FOTOGRAFIE COVER
Petra Lenssen

DRUK
Balmedia

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

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

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

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

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

www.noordlimburgbusiness.nl
ISSN: 2543-3237

6	Coverstory maatwerk HRM: Haal het maximale uit je bedrijf
10	Werken zonder grenzen: Lusten en lasten van een globale arbeidsmarkt
12	De banen van 2030 bestaan nog niet
14	CIV Maakindustrie kan met vier miljoen euro vliegende start maken
16	Hulp voor circulair ondernemerschap
18	Column TRIAS: Innovatieve aspergeteler werkt aan robotisering
19	Column Voor de Zaak: Ontslag op staande voet: haken en ogen
21	Nieuwe accountmanagers bij RICOH
22	Bedrijfshuisvesting: Positieve impact op je bedrijfsimago
24	Business Flitsen
25	Qwezz: ICT en verhuizingen: enkele aandachtspunten
26	Onderzoek: Logistieke verplaatsingsdynamiek blijft groot
28	De Stijl Van: Julian Hendriks, JDS bedrijfsautomatisering bv
30	Literatuurpagina
31	LWV en Allign brengen ondernemers in het MKB naar een 'next level'
34	Business Flitsen
35	Veel nieuw(s) bij VVV-Venlo



- 36 Tom Vaessen, Lego Serious Play Facilitator: "Letterlijk bouwen aan de toekomst"
- 38 Zwager Koffie: "Onze gedeelde passie maakt het verschil"
- 42 Column Totaal Coaching
- 44 ASI Document Management: "Niet papierloos wel minder papier"
- 48 NForza lost softwareproblemen op



MAATWERK HRM BRENGT STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN IN KAART

HAAL HET MAXIMALE UIT JE BEDRIJF

Een succesvol product of dienst aanbieden, terwijl je interne processen niet helemaal op orde zijn. Bij veel MKB-bedrijven is dit fenomeen niet helemaal onbekend. Maatwerk HRM ontwikkelde een speciale methodiek waarmee heel eenvoudig strategische doelen kunnen worden vertaald naar concrete stappen. Dat deze methodiek succesvol is, blijkt onder andere uit het feit dat het organisatieadviesbureau in drie jaar tijd hard is gegroeid.

Maatwerk HRM is met name actief voor MKB-bedrijven met maximaal 100 fte die zelf geen bedrijfskundige- of HR-specialist in dienst hebben. Voor deze bedrijven kan het organisatieadviesbureau onder andere functie- en salarishuizen opzetten en loopbaanbegeleiding voor personeelsleden verzorgen. Maar de echte meerwaarde van maatwerk HRM zit volgens oprichter en eigenaar Anouk Hendriks Afonso in de methodiek om strategische doelstellingen te formuleren en te realiseren. "Veel MKB-bedrijven zijn opgericht vanuit een bepaald specialisme, bijvoorbeeld in de technische-, zorg-, groen- of agrofood sector. Het zijn vaak scale-ups of bedrijven die vanwege bijvoorbeeld een overname een ongestructureerde groeiperiode hebben doorgemaakt. Zij willen hun bedrijf kritisch tegen het licht houden en op bedrijfskundig- en HR-niveau een

interne professionaliseringslag doorvoeren, maar weten niet goed hoe zij dit aan moeten pakken. De valkuil is vaak dat er wel strategische doelen worden opgesteld, maar dat deze vervolgens dreigen te verwateren terwijl er ondertussen nieuwe doelen worden geformuleerd. Dan raak je als ondernemer het overzicht kwijt. Ik maak zelf vaak de vertaalslag naar het betaald voetbal. Wanneer een club landskampioen wil worden, zal deze organisatie ervoor moeten zorgen dat het complete personeelsteam - van PR tot fysiotherapeuten, bestuursleden en natuurlijk de spelers - dit doel voorop stelt en optimaal samenwerkt."

HOLISTISCHE BENADERING

Speciaal voor deze bedrijven ontwikkelde Hendriks Afonso de 3D-GOAL® scan. Deze methodiek ondersteunt bedrijven in het maken van een vertaalslag van strategische doelen naar concrete stappen die binnen de organisatie moeten worden genomen om deze doelen te bereiken. "Stel, je wil over vijf jaar actief zijn in het buitenland. Wat betekent dit voor je bedrijf en voor je team? Heb je alle skills en middelen in huis of moet je hiervoor kennis inwinnen en je verkoopmedewerkers op taalcursus sturen? Met onze methodiek breng je de knel- en verbeterpunten binnen je organisatie in kaart. 3D staat voor de dimensies waarop we dit doen: op organisatie-, team- en individueel niveau. Dankzij

deze holistische benadering is er zowel aandacht voor de bedrijfskundige aspecten als HR-psychologie die beide in balans moeten zijn. Je bedrijf wordt aan de hand van scores op zes verschillende factoren in kaart gebracht. Doelen, Productiviteit en Waardering behoren tot de bedrijfskundige, harde aspecten en zijn nodig om omzet te genereren en winst te maken. Teamspirit, Motivatie en Gezondheid hebben betrekking op de HR-psychologische, zachte aspecten van je organisatie en spelen in op de behoeften en verwachtingen van je medewerkers op korte en lange termijnen en wat hun rol binnen de organisatie is."

VIER FASES

De eerste concrete stap binnen de 3D-GOAL® methodiek is een uitgebreid kwalitatief en kwantatief onderzoek naar de status van de zes factoren en hun invloed op de haalbaarheid van (strategische) doelen (Goals). "De volgende stap is het formuleren van interne kansen (Opportunities). Daarbij kijken we onder meer naar de processen, het team en de individuele mensen. Wat kun je en wat heb je allemaal in huis aan kennis en vaardigheden?" Afhankelijk van de omvang van het bedrijf en het personeelsbestand duurt dit onderzoek acht tot tien weken.

"De derde of actiefase (Actions) draait om de concrete stappen die je gaat maken. Wat heb je nodig om je doelen te bereiken? Dit kan zijn het vergroten van kennis, verbeteren van samenwerking of doorbreken van eilandjes. Ten slotte zorg je er in de Leading fase voor dat je doelstellingen binnen het bedrijf worden geborgd. De lengte van het zogenoemde doorlooptraject waarin fase drie en vier vallen, is afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek en het actieplan. Binnen elk bedrijf gaat het immers om maatwerk."

INZICHT IN VERBETERPUNTEN

Dankzij de brede kijk die deze methodiek op het bedrijf werpt, krijg je heel snel inzicht in de verbeterpunten. "Dit kunnen onder andere personele, juridische, fiscale of financiële aspecten zijn, of onduidelijkheden in de (administratieve) processen. Maar het kan ook een directieklid zijn dat bepaalde taken niet los kan laten. Ons uitgebreide netwerk



ONDERNEMERS
VOORUIT HELPEN IS
EEN GROOT GOED
VOOR MAATWERK
HRM. DAAROM BIEDT
HET BEDRIJF VANAF
SEPTEMBER EEN
DIVERS AANBOD
VAN CURSUSSEN EN
TRAININGEN OP OPEN
INSCHRIJVING AAN

aan experts kan deze problemen oplossen." Een van de experts waarmee maatwerk HRM een structurele samenwerking heeft, is bedrijfskundige en psycholoog Peter Bottenberg. Deze voormalige mede-eigenaar van een grote GZ-instelling is gespecialiseerd in bedrijfsvoering, directiecoaching en positieve gespreksvoering. Een ander bijkomend voordeel is dat je aan de hand van de scores op de zes factoren Doelen, Productiviteit, Motivatie, Teamspirit, Waardering en Gezondheid de effectiviteit van de 3D-GOAL® scan kunt meten. "De eerste scan gebruiken we dan als nulmeting. Door de vier fases te doorlopen en vervolgens opnieuw te kijken hoe een bedrijf op de zes factoren scoort, kun je heel goed zien welke resultaten je hebt geboekt. Dat geeft veel zelfvertrouwen. Uiteindelijk willen we dat een ondernemer zelf in staat is om deze methodiek toe passen en leert hoe je doelen kunt stellen en realiseren. Vaak is het een kwestie van een paar keer zelf doen, en dan lukt het prima."

CURSUSSEN EN TRAININGEN

Ondernemers vooruit helpen is een groot goed voor maatwerk HRM. Daarom biedt het bedrijf vanaf september een divers aanbod van cursussen en trainingen op open inschrijving aan. "Voorheen deden we dit vooral op verzoek van onze klanten, maar met een structureel aanbod kunnen we nog veel meer bedrijven helpen. Met trainingen op het gebied van onder meer leidinggeven, stressmanagement en HR-onderwerpen kunnen we medewerkers heel concreet en praktisch opleiden. Sommige bijeenkomsten zijn gratis workshops van een dagdeel, maar we bieden ook betaalde meerdaagse cursussen die desgewenst incompany kunnen worden gegeven." Een overzicht van alle activiteiten is te vinden op de nieuwe website van het bedrijf. "Mensen kunnen zich nu al opgeven. Op onze website kun je je tevens inschrijven voor onze nieuwsbrief met inhoudelijke updates, de whitepaper met tips voor een positieve bedrijfsvoering downloaden en rondkijken in onze gratis kennisbank. Ook hebben we elke derde vrijdag van de maand een gratis spreekuur. Geïnteresseerden kunnen zich aanmelden door een e-mail te sturen. Ons doel is om ondernemers zo veel mogelijk uit hun eigen bedrijf te laten halen, en met onze scan, cursussen en gratis kennis zetten we ons daar maximaal voor in", aldus Hendrikx Afonso.

www.maatwerkhrm.nl





Sandton Château De Raay

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

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



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

bestbudget
kantoormeubelen

ZIT/STA BUREAUS
V.A. €322,15

www.bestbudgetkantoormeubelen.nl
info@bestbudgetkantoormeubelen.nl
Galvanieweg 2A, 6101 XH Echt



PUUR PORSCHE MAGAZINE

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

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

GREAT BRITISH CARS

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

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



VOLVODRIVE MAGAZINE

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

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

ELF VOETBAL

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

Prijs: € 3,99 (winkelprijs € 5,50)
Beschikbaar als: iOS en Android



PANNA

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

Prijs: € 3,99 (winkelprijs € 5,50)
Beschikbaar als: iOS en Android

HANDWERKEN ZONDER GRENZEN

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

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



magzine.nu

DE DIGITALE KIOSK





OVERZICHT CURSUSAANBOD MAATWERK HRM

Kijk voor actuele startdata en locaties op www.maatwerkhrm.nl. Neem voor incompany mogelijkheden contact op met maatwerk HRM via 085-2220477 of info@maatwerkhrm.nl.

ONTBIJTSESSIE 26 SEPTEMBER 2019: NOODZAAK VAN EEN GOED DOSSIER + WAB

In samenwerking met Huver Advocaten

Doelgroep

DGAs van bedrijven zonder HR-specialist, HR-managers, HR-medewerkers.

Programma

08.30: ontvangst met ontbijt
09.00: personeelsdossier uitgelicht
11.00: afsluiting

Resultaat

Inzicht in een correct opgebouwd personeelsdossier en de WAB, praktische tips.

Investering

Gratis

CURSUS STRESS- MANAGEMENT VOOR LEIDINGGEVENDEN

Doelgroep

Iedere leider die stress in zijn/haar team wil leren signaleren, managen en verbeteren.

Programma (9.00-13.00 uur)

Dag 1: stress en veerkracht bij de mens
Dag 2: stress en veerkracht in team en organisatie

Dag 3: stressmanagement – individueel en teamniveau
Dag 4: stressmanagement voor mijn team

Resultaat

Leren managen en verbeteren van stress en veerkracht in jouw team.

Investering

1.995,- (inclusief lesmateriaal, koffie, thee, water en versnaperingen)

CURSUS FUNCTIE- PROFIELEN OPSTELLEN

Doelgroep

Iedereen die belast is met HR-taken of personeelsadministratie en wil leren een functieprofiel op te stellen.

Programma

09.30: ontvangst met koffie en thee
10.00: ochtendprogramma (theoretische basis, uitleg sjabloon)
12.00: lunch
12.45: middagprogramma (theoretische achtergrond, functieprofiel, feedback)
16.30: afsluiting

Resultaat

Inzicht in het opbouwen van een functieprofiel en het opstellen van een maatwerk sjabloon voor je organisatie.

Investering

495,- (inclusief lesmateriaal, koffie, thee, water en uitgebreide lunch)

CURSUS PRAKTISCH LEIDINGGEVEN – STARTENDE TEAMLEIDERS

Doelgroep

Iedereen die start of net is gestart in een leidinggevende of aansturende functie.

Programma

Dag 1: ontdekken van je eigen leiderschapsstijl
Dag 2: je team in beeld
Dag 3: je team aansturen en bijsturen

Resultaat

Inzicht in leiderschapsstijlen, je eigen leiderschapsstijl, je kwaliteiten en valkuilen. Toepassen van gesprekstechnieken, omgaan met onverwachte situaties, ontspannen en met plezier leidinggeven.

Investering

1.595,- (inclusief lesmateriaal, koffie, thee, water en uitgebreide lunch)

CURSUS STRESSMANAGEMENT VOOR MEDEWERKERS

Doelgroep

Iedereen die wil leren omgaan met werkdruk en stress en (weer) met plezier wil werken.

Programma

Dag 1: inzicht in stress en veerkracht
Dag 2: balans stress/veerkracht
Dag 3: afsluiting met activiteit

Resultaat

Op effectieve wijze omgaan met werkdruk en stress tot een minimaal niveau terugbrengen

Investering

1.495,- (inclusief lesmateriaal, koffie, thee, water en uitgebreide lunch)

Maatwerk HRM is actief op het gebied van positieve bedrijfsvoering

*Strategisch HRM • Waarderen en belonen • Gezondheid • Gedrag en ontwikkeling • Trainingen voor managers • Methode 3D-GOAL**



LUSTEN EN LASTEN VAN EEN GLOBALE ARBEIDSMARKT

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 garnalpenpelmachine. 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.



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

VERKORTE OPLEIDINGEN

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

JOBS VERDWIJNEN, BEDRIJVEN ZIJN HUN TOEKOMST NIET ZEKER

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

OVERSTAP KOST TIJD EN GELD

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

LIMBURGSE LERAREN

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

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

SLIMME COALITIES

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





CIV MAAKINDUSTRIE KAN MET VIER MILJOEN EURO VLIEGENDE START MAKEN

DE LAATSTE PIJLER

Voortvarendheid valt Noord- en Midden-Limburg niet te ontzeggen. Gilde Opleidingen, Hogeschool Fontys, elf maakbedrijven en de provincie lanceren binnen een publiek-private samenwerking deze zomer het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Maakindustrie. Eerder al ontstonden in andere sectoren zulke initiatieven om onderwijs en bedrijfsleven perfect op elkaar te laten aansluiten en synergie te creëren.

Met vier miljoen euro aan beschikbare middelen kan het CIV Maakindustrie in ieder geval een vliegende start maken. De betrokken partners brengen driekwart daarvan in, met 600.000 euro van de provincie Limburg. Daarnaast stelt het Regionaal Investeringsfonds MBO nog eens 875.000 euro beschikbaar, wat onderstreept hoeveel belang Noord- en Midden-Limburg aan de ontwikkeling van deze bedrijfstak hecht. “De maak- en smartindustrie vertegenwoordigen zeventien à achttien procent van de werkgelegenheid in dit gedeelte van de provincie”, onderbouwt Tjeu van de Laar, directeur techniek van Gilde Opleidingen. “Wij zien niet alleen de importantie, maar ook de mogelijkheden om deze sector en daarmee de economie in de wijde regio te versterken voor de toekomst. Wat opvalt is de dominante positie van het MKB, met een enorme diversiteit aan bedrijven. Daar ligt meteen ook een uitdaging, want

veel van deze ondernemingen beschikken niet over een eigen HRM-afdeling die adequate oplossingen kan bieden voor lastige personeelsvraagstukken.”

SUCCESVOL BEWEZEN

Met dit laatste doelt Van de Laar vooral op het aantrekken van gekwalificeerde mensen, zowel uit het bedrijfsleven zelf als rechtstreeks vanuit het onderwijs. “Willen we de economische positie van Noord- en Midden-Limburg verder verstevigen, dan moeten we ervoor zorgen dat opleidingen, ondernemingen en overheid de handen ineenslaan. Uitgangspunt daarbij is onderwijs en bedrijfsleven optimaal op elkaar te laten aansluiten. Eerder hebben we dat succesvol bewezen met CIV's in andere branches, namelijk het Centrum voor Logistiek Vakmanschap, Gebouwde Omgeving Limburg, Zorgtechniek Limburg, FoodLab Limburg en het CIVIL. Met de maak- en smartindustrie ontbrak nog één belangrijke pijler en die vullen we nu in, binnen een publiek-private samenwerking van Gilde Opleidingen, Hogeschool Fontys, elf maakbedrijven en de provincie Limburg. We hebben vrijwel alle voorbereiding achter de rug om in september stevig te kunnen starten. Dat is pas een begin: we nemen vier jaar de tijd om de eerste doelstellingen te bereiken en zullen daarna inzetten op verduurzaming, dat wil zeggen het verder integreren van het concept in de samenleving, zodat het model blijft werken.”



WAT OPVALT IS DE DOMINANTE POSITIE VAN HET MKB, MET EEN ENORME DIVERSITEIT AAN BEDRIJVEN.

BEDRIJFSLEVEN IN LEERWEG

Het CIV Maakindustrie concentreert zich volgens Van de Laar op verschillende trajecten, telkens met de insteek dat onderwijs en bedrijfsleven optimaal op elkaar moeten aansluiten, wat inspanningen van beide kanten vergt. “Precies daar ligt onze toegevoegde waarde. We willen een vloeiende zij- en instroom op gang helpen en bij jongeren interesse wekken voor deze sector. Het goed ontwikkelen van het reguliere beroepsonderwijs is dan niet voldoende, we willen ook het bedrijfsleven actief in de leerweg betrekken via kortcyclische opleidingstrajecten in een omgeving waar de praktijk zich afspeelt. De specifieke ervaring en equipment bij al die ondernemingen kun je immers nooit allemaal onderbrengen binnen de muren van een school. Overigens richten we ons naast de zij- en instroom ook op mensen in het bedrijfsleven met hun talenten en ambities, die we aan perspectieven koppelen. We moeten ervoor zorgen dat zij niet thuis op de bank komen zitten wanneer binnen het bedrijf waar ze werken geen plek meer voor hen is. Ook daar zul je maatwerk terugzien in de vorm van een gepersonaliseerde leerweg.”

MEESTER-GEZEL

Kennis overbrengen binnen het bedrijfsleven vergt didactische vaardigheden. “Precies daar ligt een belangrijke rol voor het onderwijs”, aldus Van de Laar. “We hebben de werkgroep ‘meester-gezel’ in het leven geroepen, die ervaren mensen kortstondig opleidt om op een effectieve manier hun kennis en ervaring over te dragen op een nieuwe generatie. Het leertraject in de praktijk stemmen we zorgvuldig af op de planning van het bedrijfsleven, zodat het niet de dagelijkse processen afremt. Dat vraagt om flexibiliteit, dus het benutten van de avonduren en eventueel de zaterdagen. Het is natuurlijk niet zo dat we de complete opleidingen in deze richting schuiven. Theoretische vakken als Nederlands en Engels blijven gewoon door het onderwijs gegeven worden.” Het CIV Maakindustrie kent nog meer werkgroepen, zoals ‘onderwijsontwikkeling’ en ‘doorlopende leerlijn mbo-hbo’. Over die laatste zegt de directeur van Gilde Opleidingen: “De snelle evolutie in deze bedrijfstak vraagt om regelmatige bijscholing, bijvoorbeeld op het gebied van procesautomatisering, robotisering en mechatronica. Ook daar willen we, samen met Fontys, kortcyclische opleidingen en maatwerk aanbieden.”

PROMOTEN

“Het ‘platform onderwijs en bedrijfsleven’ richt zich op beeldvorming, imago en kennisdeling, inclusief het promoten van een carrière in de maak- en smartindustrie”, vervolgt Van de Laar. “We starten met elf bedrijven in ons netwerk, die als ambassadeurs zullen optreden. Dat aantal moet natuurlijk flink gaan groeien, want hoe groter de inbreng en betrokkenheid, hoe sterker we de sector met zijn allen kunnen maken en dat stimuleert dan weer de economische groei van Noord- en Midden-Limburg. Met de andere CIV’s hebben we al laten zien wat we kunnen bereiken met een actieve samenwerking tussen onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Gezien de importantie van de maakindustrie in deze regio zetten we nu vol in op dit nieuwe traject, met een stevig startkapitaal en gemotiveerde partners als solide basis.”



Tjeu van de Laar



CIRCULAIRE ONDERNEMERS KRIJGEN MET HET VERSNELLINGSHUIS HULP OM DOOR TE BREKEN

Ondernemers die werk maken van een economie zonder afval en vol goede ideeën zitten, krijgen extra hulp bij de uitvoering. Het Versnellingshuis Nederland circulair! moet ervoor zorgen dat circulaire ondernemers en hun plannen sneller doorbreken.

De tijd van spullen maken, gebruiken en vervolgens achteloos weggooien of verbranden is voorbij. Nederland werkt hard om in 2050 een economie zonder afval te zijn en continu hergebruik van grondstoffen biedt grote kansen voor het Nederlandse bedrijfsleven. Onlangs concludeerde het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) dat Nederland weliswaar al veel circulaire activiteiten kent (85.000) maar dat de 1.500 initiatieven te weinig tot volle wasdom komen. In Nederland zijn momenteel 420.000 mensen werkzaam in de circulaire sector.

In het Versnellingshuis Nederland circulair! werken de overheid en het bedrijfsleven samen. Het is opgezet als platform waar circulaire ondernemers met elkaar, financiers en de Rijksoverheid (ook in de rol als regelgever) om tafel kunnen om circulaire projecten te realiseren. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland zet daarbij zijn kennis en instrumenten in om deze groep ondernemers te ondersteunen.

'VEELBELOVENDE BUSINESS'

Staatssecretaris Stientje van Veldhoven (Infrastructuur en Waterstaat):

"Bijzonder slimme circulaire ideeën breken niet door vanwege bijvoorbeeld gebrek aan financiering, knellende wetgeving of doordat samenwerking nodig is met heel veel verschillende spelers. Omdat de problemen divers zijn, komen de oplossingen ook uit verschillende hoeken. Deze samenwerking zorgt voor het broodnodige zetje in de rug dat deze inspirerende ondernemers nodig hebben."

NIEUWE BUSINESS

Voorzitter van VNO-NCW Hans de Boer:

"Wij hebben hele goede ervaringen met Versnellingsstafels waarbij we jonge veelbelovende ondernemers naar een volgend niveau brengen. Deze aanpak kopiëren we nu op grotere schaal om te zorgen dat we niet alleen slimmer omgaan met grondstoffen, maar ook nog eens meer nieuwe business op dat terrein creëren. Als die twee zaken samenkomen, gaat de circulaire economie pas echt vliegen."

EÉN VOORDEUR

Voorzitter van MKB-Nederland Jacco Vonhof:

"Soms zie je als ondernemer door de bomen het circulaire bos niet meer. Daarom gaan we het voor mkb'ers een stukje makkelijker te maken met één voordeur in het huis voor al je vragen en problemen als je circulair wil ondernemen."

Directeur MVO Nederland Maria van der Heijden:

"Ondernemers hebben de daadkracht om de economie te veranderen in een nieuwe economie, klimaatneutraal, circulair en inclusief. Met deze samenwerking gaan we het voor ondernemers eenvoudiger maken om innovaties op te schalen en nieuwe businessmodellen te ontwikkelen."

BREED INITIATIEF

Het Versnellingshuis is een initiatief van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, VNO-NCW, MVO Nederland, MKB-Nederland en Nederland circulair in samenwerking met RVO. Alle informatie en contactmogelijkheden zijn te vinden op www.versnellingshuisce.nl.





Ron Coenen, algemeen directeur TRIAS

INNOVATIEVE ASPERGETELER WERKT AAN ROBOTISERING

Teboza uit Helden is actief in de gehele aspergeketen. “Van zaadje tot product. We houden ons bezig met de plantenteelt, de oogst, het sorteren, het schillen, het verpakken en de verkoop”, aldus directeur Rik Kursten. De aspergesector is redelijk traditioneel. Teboza houdt zich echter ook volop met innovatie bezig. “Vernieuwingen die gericht kunnen zijn op het verbeteren van het product, de teelt en de oogst.”

Tijdens het aspergeseizoen heeft Teboza veel seizoenwerkers nodig, die zijn echter niet altijd gemakkelijk te vinden. Daarom is Teboza wat innovaties betreft onder meer bezig met robotisering. Dat is lastig omdat asperges in een bed, ondergronds groeien. De robot moet de asperge kunnen detecteren en dan de asperge steken zonder het bed en de plant te beschadigen. Dat is complex. Voortdurend is Teboza bezig met zowel kwalitatieve als kwantitatieve verbetering van haar projecten.

Voor haar innovatieve projecten ontvangt Teboza WBSO-subsidie voor het speur- en ontwikkelingswerk (S&O) dat de eigen medewerkers verrichten. WBSO-subsidie wordt verrekend als een korting op de af te dragen loonbelasting. Daar speelt TRIAS al 11 jaar een rol bij, bevestigt Kursten, want voor dit soort projecten zijn subsidies onontbeerlijk. “We wisten zelf niet zo veel van subsidies en zochten een geschikte partner. Via onze huisaccountant kwamen we terecht bij TRIAS. Wat meteen opviel was de persoonlijke, praktijkgerichte benadering. Je hebt grote, anonieme bureaus waar je de zoveelste klant bent, maar daar is bij TRIAS geen sprake van. We bespreken regelmatig wat er bij ons speelt. Je merkt dat ze echt geïnteresseerd zijn in onze business, dat ze zich in de materie verdiepen, meedenken. Zo kunnen ze hun kennis van subsidiebronnen en -trajecten optimaal aanwenden.”

Werkt u aan technisch nieuwe producten, fysieke productieprocessen of programmatuur? Dan is de WBSO-subsidie misschien ook wat voor u! Neem dan contact op met één van de adviseurs van TRIAS door een mail te sturen naar info@trias-subsidie.nl of bel naar 077-3560100.

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

 **BalMedia**

ONTSLAG OP STAANDE VOET: HAKEN EN OGEN

Een werkgever kan zich geconfronteerd zien met ernstig grensoverschrijdend gedrag van een werknemer, waardoor hij is genoodzaakt om de werknemer 'op staande voet' te ontslaan. Een bijzondere ontslagvorm, met een hoop haken en ogen.

Stelt u zich voor: een supermarktmédewerker pakt tijdens zijn dienst achter de kassa een mars uit het schap en eet deze op zonder af te rekenen. In het personeelsreglement van de supermarkt is uitdrukkelijk opgenomen dat nooit producten uit de supermarkt geconsumeerd mogen worden, zonder dat daarvoor is betaald. Dit voorval kán voor de supermarkt een grond zijn voor een ontslag op staande voet.

ONTSLAG OP STAANDE VOET

Voor een ontslag op staande voet gelden een aantal strikte voorwaarden. Allereerst moet de werkgever een dringende reden hebben die hij daarbij ook direct kenbaar maakt aan de werknemer.

De werknemer die op staande voet ontslagen is, verliest per direct zijn baan en zijn inkomen. Daarnaast zal de werknemer bij een terecht ontslag op staande voet normaal gesproken geen recht hebben op een WW-uitkering. Omdat er veel op het spel staat voor een werknemer, is het begrijpelijk dat hij zich tot het uiterste verzet tegen het gegeven ontslag op staande voet en het ontslag zal aanvechten bij de rechter.

HAKEN EN OGEN

Onder meer vanwege de ingrijpende gevolgen voor een werknemer, zal de rechter kritisch kijken naar het ontslag op staande voet. Niet alleen moet de dringende reden aangetoond worden. De uitkomst van de gerechtelijke procedure kan ook afhankelijk zijn van de omstandigheden, zoals de aard van de organisatie, de functie en de leeftijd van de werknemer, eerdere incidenten en de persoonlijke gevolgen van het ontslag voor de werknemer.

Doordat de rechter in iedere zaak alle omstan-

digheden van het geval moet toetsen, is het op voorhand lastig te voorspellen wat de uitkomst in een concrete zaak zal zijn. Blijkt achteraf dat (net) geen sprake is van een geldig ontslag op staande voet, dan heeft de werkgever een probleem: het dienstverband loopt door of er moet een flinke ('billijke') vergoeding worden betaald.

EEN ALTERNATIEF: DE VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Om het procesrisico in het geval van een ontslag op staande voet zo veel mogelijk uit te sluiten, is het raadzaam om direct na het gegeven ontslag op staande voet ook een vaststellingsovereenkomst aan de werknemer aan te bieden. Dit is ook voor de werknemer interessant, omdat daarmee het recht op een WW-uitkering veelal behouden blijft. Daarbij is het van belang om zorgvuldig te werk te gaan en de werknemer goed te informeren over zijn rechten. Recent hebben wij in een aantal uiteenlopende situaties werkgevers bijgestaan bij de afwikkeling van een ontslag op staande voet. In alle gevallen werd binnen drie dagen overeenstemming bereikt met de werknemer via een vaststellingsovereenkomst.

CONCLUSIE

Wanneer u als werkgever te maken krijgt met een ernstige situatie waarin u per direct afscheid moet nemen van een werknemer, is het belangrijk om zorgvuldig maar ook voortvarend te werk te gaan. Win tijdig advies in over de afwikkeling van een dergelijke ontslagkwestie. Indien u een dergelijke situatie aan de hand heeft of behoefte heeft aan arbeidsrechtelijk advies, neem dan gerust contact met ons op via

sander@voordezaak of 077-206 8000. Uiteraard bent u ook van harte welkom om onder het genot van een kop koffie kennis te maken.

www.voordezaak.nl

Sander Oudenhoven, partner / advocaat arbeidsrecht





FEEL GOOD EXPERT

Marie-José

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



PENSIOENVIZIER

de kroon op uw werk

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

Bert Janssen

PERSONAL COACHING

Alberdingk Thijmstraat 12
5921 BC Venlo-Blerick
Mob: 0611485655

vraag@coachjanssen.nl
www.coachjanssen.nl

Alu Expo Art

TENTOONSTELLINGSBOUW



Hoogwaardige standbouw voor een betaalbare prijs!

- Posterpanelen
- Individuele standbouw
- Uniforme standbouw
- Congresbouw

www.aluexpoart.nl



BOY HAENEN

EVENT & MARKETING CONCEPTS

Verbindt mensen en organisaties door het organiseren van live ontmoetingen

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

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

WWW.BOYHAENEN.NL



Werken in de Cloud?

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

0478 - 531443



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



ONBEZORGD WERKEN, OVERAL

"Overall werken wanneer jij dat wilt?"

Zet je bedrijf in de Cloud!"

Betrouwbare ICT oplossingen

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

Geen investeringen in dure servers

Qwezz Cloud voor het lokale MKB

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



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



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 toptatleet 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 herkende 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."



POSITIEVE IMPACT OP JE BEDRIJFSIMAGO

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

VESTIGINGSPLEK

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

dat kun je gebruiken voor je marketing in de vorm van storytelling, zeker als de voormalige activiteiten die in het pand plaatsvonden aansluiten bij die van je eigen bedrijf. Bovendien help je als bedrijf om erfgoed in stand te houden en te bewaren voor de volgende generatie.

BEREIKBAARHEID

De nieuwe generatie werknemers hecht minder waarde aan het bezitten van een auto. Openbaar vervoer is een steeds belangrijker wordend alternatief. Kijk dus bij het kiezen van een nieuwe locatie ook altijd naar de beschikbaarheid qua trein- en busverbindingen.

DUURZAAMHEID

Gezien de demonstraties begin dit jaar kunnen we concluderen dat duurzaamheid en milieu steeds belangrijkere maatschappelijke issues zijn, die dus bij de nieuwe generatie werknemers leven. Ook de overheid denkt daar zo over. Volgens het Bouwbesluit moet elk kantoor groter dan 100 m² per 1 januari 2023 minimaal energielabel C hebben (Energie-Index van 1,3 of beter). Indien het pand op 1 januari 2023 niet aan de eisen voldoet, mag het niet langer worden gebruikt als kantoor. Maatregelen zijn noodzakelijk, maar leveren uiteindelijk ook geld op. Hoe hoger het energielabel, des te lager de energierekening. En natuurlijk heeft een duurzaam beleid dat ook actief wordt uitgedragen een positief effect op het imago van een bedrijf.

OPTIMALE WERKOMSTANDIGHEDEN

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

Bronnen:

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

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

INRICHTING

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





'PERSPECTIEF OP WERK'-PLAN IN DE STARTBLOKKEN

Eind juni hebben LWV-kringvoorzitter Frank Nelissen en wethouder Alexander Vervoort namens de arbeidsmarktregio Noord-Limburg hun handtekening gezet onder de aanvraag 'Perspectief op Werk'. Met deze bijdrage van het Rijk willen partijen de komende twee jaar ten minste 350 werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar werk met een vorm van ondersteuning. Werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijspartijen erkennen dat deze ambitie een gezamenlijke opgave is. Naar verwachting zal het Rijk in augustus van dit jaar een subsidie van 1 miljoen euro toekennen. Een jaar later is, bij succes, eenzelfde bedrag beschikbaar. 'Perspectief op Werk' vormt een extra impuls voor het project 'Door inzicht aan de slag' uit 2018. In dit project hebben de gemeenten in Noord-Limburg en UWV samen met de provincie Limburg afgesproken een duidelijk profiel op te stellen van 1450 werkzoekenden. Door de competenties van deze werkzoekenden inzichtelijk te maken, is een match op passend werk eerder gemaakt. De afgelopen jaren is de 'top groep' van werkzoekenden al vrijwel geheel naar werk begeleid. De huidige werkzoekenden hebben een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en zijn moeilijker te begeleiden naar passend werk. Middelen die in zullen worden gezet zijn proefplaatsingen, werkervaringsplaatsen en leerwerkarrangementen. Intensieve coaching en begeleiding en een nauwere samenwerking tussen onderwijs, bedrijven en overheden binnen de arbeidsmarktregio moeten het project 'Perspectief op Werk' tot een succes maken. De aangevraagde rijksmiddelen hebben daarbij een belangrijke aanjaagfunctie.



SHOP APOTHEKE EUROPE ONTWIKKELT HIGHTECH LOGISTIEK CENTRUM BIJ VENLO

Onlangs is officieel van start gegaan met de bouw van het nieuwe, hightech distributiecentrum en hoofdkantoor van SHOP APOTHEKE EUROPE in Sevenum (bij Venlo). Hiermee zet het bedrijf een volgende stap in haar ambities als een van de toonaangevende online apotheken van continentaal Europa. De verhuizing van het huidige kantoor en distributiecentrum op bedrijventerrein Trade Port West in Venlo, naar de nieuwe faciliteit in Sevenum op bedrijventerrein Trade Port Noord (binnen Greenport Venlo) is gepland voor de herfst van 2020. De nieuwe faciliteit is met 40.000 vierkante meter en 7.500 vierkante meter kantooruimte meer dan twee keer zo groot en biedt de ruimte die nodig is voor de verdere ontwikkeling van SHOP APOTHEKE EUROPE. De faciliteit zal bestaan uit een state-of-the-art logistieke hub die aan te passen is aan het steeds sneller groeiende ordervolume en waarmee ook steeds snellere bezorgprocessen kunnen worden gerealiseerd. Vanwege deze verhuizing en de verwachte groei is SHOP APOTHEKE EUROPE actief op zoek naar nieuw personeel. Op dit moment worden er collega's gezocht voor de klantenservice en de afdelingen financiën, farmacie, logistiek en ICT.

VERKIEZING AANTREKkelijkste WERKGEVER VAN LIMBURG 2019/2020

De zomer staat voor de deur, maar eerst nog even aan de slag met de employer branding van de organisatie! Onbekend maakt onbemind. En helaas zijn veel organisaties nog onbekend bij jongeren. Om het Limburgse bedrijfsleven onder jongeren te promoten wordt voor de vijfde keer de verkiezing 'Aantrekkelijkste Werkgever van Limburg' georganiseerd. Middels de verkiezing presenteren bedrijven zich aan studierend Limburg en hun omgeving. Bedrijven kunnen zich vanaf nu weer inschrijven voor de editie 2019/2020 op www.aantrekkelijkstewerkgever.nl. De stembussen gaan open direct na de zomervakantie op 19 augustus. We roepen alle bedrijven op om zich in te schrijven en actief campagne te voeren richting studenten, medewerkers en klanten. Op de website www.aantrekkelijkstewerkgever.nl worden alle deelnemende bedrijven gepresenteerd en kunnen mensen hun stem uitbrengen of een peptalk plaatsen. Limburg is ingedeeld in drie regio's en er wordt onderscheid gemaakt tussen MKB en Groot bedrijf. In november staat de grote finale gepland waar we de nieuwe winnaars bekend zullen maken. De verkiezing wordt georganiseerd door MeettheYoungsters.nl in samenwerking met de Limburgse Werkgevers Vereniging, MKB Limburg, Economische Samenwerking Zuid-Limburg, Keyport2020, en de Limburgse Land en Tuinbouwbond.

De economie zit in de lift, gelukkig is dat voor jou als ondernemer ook goed merkbaar. De orders blijven binnenstromen, omzetverwachtingen worden overschreden en onder de streep blijft er ook een mooi resultaat over. Het vinden van personeel is de laatste tijd wat lastiger, maar ook op dit gebied blijft je bedrijf gestaag groeien. Het is tijd voor de volgende stap, een nieuw onderkomen!

ICT EN VERHUIZINGEN: ENKELE AANDACHTSPUNTEN

DE ZOEKTOCHT

Ieder bedrijf heeft zo zijn eisen wanneer er naar een nieuwe bedrijfslocatie gezocht wordt. Dit kan gaan om standaardzaken als grootte, bereikbaarheid en ligging van het pand. Ook de aan- of afwezigheid van branchegenoten of parkeerruimte zijn interessante zaken om te bekijken.

Naast de eisenlijst is er natuurlijk het kostenplaatje waar rekening mee gehouden dient te worden. Huur- en servicekosten zijn het makkelijkst te inventariseren, maar ook energiekosten en betalingsvoorwaarden zijn belangrijk om mee te nemen in de vergelijking.

Op ICT-gebied is er in deze fase van oriëntatie één aspect waar vaak niet op gelet wordt; de mogelijkheden qua internetverbinding. Het kopernetwerk is vaak niet snel genoeg en de kabel is helaas niet overal beschikbaar. Wanneer we naar glasvezelverbindingen gaan kijken zijn de verschillen enorm, zowel qua beschikbaarheid als qua kosten. Dezelfde verbinding kan zomaar op de ene locatie duizenden euro's per jaar duurder zijn dan op een andere locatie. Het liefst denken we in deze fase dan ook al mee met onze klanten.

DE VOORBEREIDING

Wanneer er een geschikte locatie is gevonden, kan er begonnen worden met de voorbereiding. Allereerst is het belangrijk te inventariseren wat er allemaal verhuisd dient te worden en welke personeelsleden hierbij helpen.

Daarnaast dient er gekeken te worden naar de nieuwe locatie. Is er behoefte aan een verbouwing? Zijn de basiszaken zoals elektra, bekabeling en verlichting op orde en naar wens? Moeten de vloeren vernieuwd worden?



25

Op ICT-gebied is het uiteraard belangrijk dat de netwerkaansluitingen op orde zijn. Ook de inrichting van een eventuele serverruimte is belangrijk om in dit proces mee te nemen. In de laatste fase voor het verhuizen dient ook de internetverbinding opgeleverd te worden en zullen de eerste zaken hierop aangesloten moeten worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het alarmsysteem.

DE GROTE DAG(EN)

Als alle voorbereidende werkzaamheden gedaan zijn, kan het fysieke verhuizen beginnen. Wanneer dit gestructureerd gebeurt, hoeft dit absoluut niet spannend te zijn. Het is uiteraard belangrijk van tevoren een draaiboek op te stellen en dit gedurende de dag zo strak mogelijk te volgen. Ook is het belangrijk na afloop van het overhuizen te bekijken of er tijdens de werkzaamheden ergens schade is opgetreden en of er spullen ontbreken.

Gedurende deze dagen is het opnieuw configureren van de apparatuur de grootste uitdaging op ICT-gebied. Alles vakkundig aansluiten is hierbij de eerste stap. Daarna kunnen aanpassingen in het IP schema gedaan worden. Tot slot dienen de routeringen van intern en extern dataverkeer nagekeken en eventueel aangepast te worden.

Ben je aan het oriënteren op een nieuwe locatie voor jouw bedrijf? Wil je weten of het een mogelijkheid is geheel kantoorloos te gaan werken? Heb je, geheel vrijblijvend, behoefte aan ICT-advies? Neem contact op met Qwezz via info@qwezz.nl of 0478-511522.

LOGISTIEKE VERPLAATSINGS- DYNAMIEK BLIJFT GROOT

40% van de grote logistieke bedrijven in Nederland wil uitbreiden, groeien of verplaatsen en is dus potentieel op zoek naar nieuwe locaties. Bij de logistiek dienstverleners geldt dit zelfs voor 70%. De belangrijkste redenen voor deze dynamiek zijn groei van de onderneming als geheel of van de klantportefeuille en modernisering van het vastgoed. In hun keuze voor een nieuwe locatie worden bedrijven met name gedreven door de kosten en beschikbaarheid van personeel en de bereikbaarheid via de weg. Het belang van arbeid bij de afweging van regio's en locaties is nog groter ten opzichte van de vorige meting door Stec Groep in 2015.



Dat zijn conclusies uit grootschalig onderzoek van Stec Groep - Logistiek in Beeld - onder 450 grote verladere, retailers en logistiek dienstverleners. Het onderzoek is opgesteld en uitgevoerd samen met Greenport Venlo, Port of Zwolle, A12-zone en de gemeenten Deventer, Lelystad, Nieuwegein, Waalwijk en Weert.

GROEI ALS DRIJFVEER

Driekwart van de logistieke bedrijven geven hun huidige locatie een goed rapportcijfer: gemiddeld een 7,6. De grote dynamiek komt dus niet doordat bedrijven ontevreden zijn, maar door groei en uitbreiding van hun netwerk. Op korte termijn zoeken bedrijven hoofdzakelijk XXL-kavels. Voor de langere termijn lijkt ook een kleiner kavel in stedelijke omgeving aantrekkelijk.

HONKVAST

Ruim 70% van de logistieke bedrijven geeft aan een sterke voorkeur te hebben voor de eigen regio bij een investeringsbeslissing. Redenen hiervoor zijn de aanwezigheid van bestaand personeel, de ligging ten opzichte van afzetmarkt en leveranciers. Overwegingen om buiten de eigen regio te zoeken zijn de (betere) beschikbaarheid van geschikte kavels, de mogelijkheid om dicht op de afzetmarkt te zitten en een betere arbeidsmarkt. Veel van de bedrijven in het onderzoek hebben een voorkeur voor de centrale as in Nederland (Noord-Brabant en Utrecht zijn favoriet).

PERSONEEL

In de bestuurskamers van de logistieke bedrijven gaat het bij locatiebeslissingen vooral over het al dan niet beschikbaar zijn van personeel en tegen welke kosten. Diverse bedrijven overwegen daardoor een investering op andere plekken dan in eerste instantie beoogd. Het gaat vooral om bedrijven met een sterke personeelsvraag, bijvoorbeeld logistiek dienstverleners of e-commerce bedrijven.

MEER SERVICE, REGIE EN INFORMATIE NODIG

Hoe kunnen gemeentes hun kansen op succes vergroten? Logistiek in Beeld maakt duidelijk dat het cruciaal is om inzicht te hebben in de lokale arbeidsmarkt en daar beleid op te maken. Denk aan scholing, het aanwenden van de flexibele schil, huisvesting van arbeidsmigranten, aansluiting openbaar vervoer. Dit lukt alleen met overtuigend cijfermateriaal toegesneden op de directe omgeving van de potentiële vestigingsplaats. Daarnaast zijn duidelijke en snelle procedures belangrijk; bedrijven willen weten waar ze aan toe zijn. Tot slot is het kunnen aanbieden van XXL-kavels een pré, omdat deze schaars zijn. Vanuit het debat over de 'verdozing' van het landschap is meer regie op versterking van logistieke XXL-nieuwbouwontwikkeling wenselijk om wildgroei te voorkomen. Vanuit dat oogpunt is het verstandig om in te zetten op een herontwikkelingsstrategie van bestaande bedrijfskavels. Ondanks de investeringskosten,



versnipperde grondposities en onbekendheid ten aanzien van geschikte plekken, zijn enkele marktpartijen druk op zoek naar mogelijkheden binnen de bestaande vastgoedvoorraad.

VERWACHTINGEN

Stec Groep verwacht dat de dominantie van de arbeidsmarkt bij locatiebeslissingen in de top drie van factoren blijft. Daarnaast verwacht Stec Groep dat in toekomstige beslissingen circulariteit een belangrijke rol zal gaan spelen. Immers, een volledig circulaire economie, die in 2050 gerealiseerd moet zijn, biedt enorme kansen voor de logistieke sector. Denk aan retourstromen, materiaalpaspoorten, refurbishing en demontage-activiteiten. Circulaire bedrijfsprocessen en de logistieke sector zullen elkaar fysiek gaan opzoeken, zo verwacht Stec Groep. Zowel bedrijfseconomisch (businesscases, investeringen), ruimtelijk (clustering, multimodaliteit) als planologisch (milieuruimte, flexibiliteit) ligt hier een belangrijke opgave.

NOORD-BRABANT EN LIMBURG OP HET NETVLIES

Volgens het rapport gaat de helft van de spontane voorkeur uit naar de provincies

ENKELE ADVIEZEN UIT HET RAPPORT

- Voorkom overaanbod door regio en afstemming in de logistieke corridor. Ontwikkel daarnaast een adaptief systeem waarbij de eindgebruiker centraal staat en herontwikkeling van bestaande plekken van de grond komt.
- Kom op het netvlies te staan bij logistieke dienstverleners. Investeer tijd en energie in een sterkte propositie en data over de betreffende regio en/of locatie.
- Bepaal een (regionale) propositie en kansrijke marktsegmenten en verken welke logistieke sectoren en segmenten bij deze propositie passen.
- Ontwikkel samen met bedrijfsleven meer kennis over arbeidsprofielen in de distributiecentra van de toekomst. Laat zien wat de inspanningen zijn ten aanzien van de logistieke arbeidsmarkt en leg een dataset aan met lokale informatie.
- Ontwikkel een visie op ruimtelijk-economische vertaling van de circulaire economie in de regio en de rol van het logistiek industrieel complex hierbinnen. Reserveer ruimte op multimodale knooppunten voor logistieke activiteiten die bijdragen aan het ontstaan van een circulaire economie.

Noord-Brabant en Limburg. Dit ligt mede aan de sterke vertegenwoordiging van de logistieke sector aldaar. De bekende logistieke hotspots zoals Tilburg, Breda, Roosendaal, Venlo en Venray blijven populair. Nieuwkomers zijn Eindhoven, Tiel/Zaltbommel, de omgeving van Nijmegen, de regio Deventer/Apeldoorn/Zwolle en Lansingerland. Limburg is met name populair bij logistieke bedrijven die ook als distributiecentrum fungeren voor bedrijven en merken die op Europees niveau opereren. Deze goederen komen binnen via Rotterdam en worden onder andere vanuit Noord- en Zuid-Limburg naar de rest van Europa vervoerd.

WEERT KOMT OP ALS VESTIGINGSLOCATIE

Bij in Weert gevestigde bedrijven overheerst tevredenheid over het lokale vestigingsklimaat. De lokale binding en het behoud van personeel zijn hiervoor de belangrijkste redenen. Opvallend is dat een aantal logistiek dienstverleners nadrukkelijk kijken naar Weert als alternatieve locatie voor de 'volle' hotspots.

De stijl van

JULIAN HENDRIKS

In de rubriek 'De stijl van' wordt een ondernemer uit de regio Noord-Limburg gekleed door styliste Marie-José Korsten met hulp van modezaak Jansen-Noy. Ditmaal is Julian Hendriks, directeur van JDS bedrijfsautomatisering bv uit Venray, aan de beurt.

Volgens hemzelf is Julian uit te tekenen in een hemd, spijkerbroek en comfortabele sneakers. Alleen wanneer hij op bepaalde beurzen staat of een belangrijke afspraak heeft, draagt Julian een pantalon met net hemd en een colbertje of een pak. "Ik besteed niet altijd evenveel aandacht aan mijn kleding, maar mijn vrouw ziet mij wel graag in een pak en daar houd ik uiteraard rekening mee. Het kan zeker geen kwaad om mijn kledingstijl eens kritisch tegen het licht te houden. Daarnaast vind ik het ook gewoon leuk om aan deze rubriek mee te doen." Bij het selecteren van de outfits heeft Marie-José onder andere gekeken naar wat Julian al in de kast heeft hangen en eens wat vaker zou kunnen dragen. Soortgelijke items worden gecombineerd met kledingstukken die Julian prima staan, maar die in zijn garderobe nog niet terug te vinden zijn.



AAN DEZE RUBRIEK WERKTEN MEE:

- Marie-José Korsten, Feel Good Expert
- Modezaak Jansen-Noy uit Sevenum

**OUTFIT 1:
ITALIAANSE FLAIR**

Hoewel de temperatuur buiten de 30 graden aantikt, mag Julian eerst een lichtblauw pak proberen. Dit combineert hij met een wit hemd met een subtiele print en donkerblauwe suède schoenen met gesp. Marie-José: "Julian vertelde me dat hij een donkerblauw pak in de kast heeft hangen voor speciale gelegenheden. Dit exemplaar heeft een lichte kleur en oogt daardoor zomers en fris. Ik heb expres voor een hemd met print gekozen, aangezien Julian doorgaans effen hemden draagt. De schoenen geven een Italiaanse flair aan het geheel." Daarnaast raadt zij Julian aan om zijn hemden iets meer open te dragen en zijn shirts met ronde hals te vervangen door een V-hals. "Dat oogt jeugdiger." "Wanneer je veel aandacht aan je kleding en uiterlijk besteedt, zie je dat terug in je look", zegt Julian wanneer hij de eerste foto's ziet. "De lichtblauwe kleur van het pak oogt inderdaad een stuk zomersser dan het pak dat ik zelf heb."



**OUTFIT 2:
CASUAL OP KANTOOR**

De tweede outfit bestaat uit een lichtgele broek van subtiele ribstof en een grijs-blauw hemd met een subtiele Hawaii-print. De canvasschoen oogt sportief, maar netjes en matcht met de bruine riem. Marie-José: "Ook deze outfit oogt zomers. Je zou deze kleding op kantoor kunnen dragen, maar ook tijdens een barbecue." Julian heeft zelf een aantal kledingstukken met een lichte kleur in de kast hangen, "al zou ik deze outfit niet zelf uit het rek trekken. De broek vind ik mooi, maar ik moet wel een beetje wennen aan de schoenen en het hemd."



**OUTFIT 3:
ZOMERSE TWIST**

Voor de derde foto mag Julian buiten de zomerhitte trotseren in een donker tweed-colbert, een witte pantalon en een donker hemd van glanzende stof. De blauwe loafers zorgen voor een extra zomerse twist. De beige documentenmap van FGE is gemaakt van kurk. Marie-José: "Wederom netjes en zakelijk, maar wel passend bij de tijd van het jaar. Het colbertjasje zou je eventueel ook weg kunnen laten." Julian: "Het grappige is dat ik een witte pantalon in de kast heb hangen, maar die draag ik niet vaak. Ook heb ik een soortgelijk hemd, maar dan iets lichter. Mijn vrouw zou dit zeker een hele mooie look vinden!"





HET EINDE VAN DE CONCURRENTIE

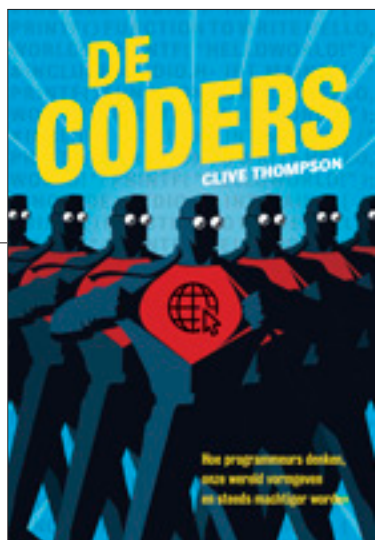
DOOR COR MOLENAAR

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.

FONS BONEKAMP VAN ALLIGN

“HET GEEFT ME EEN ENORME KICK ALS IK ONDERNEMERS EN ORGANISATIES ZO ZIE GROEIEN”

Als ondernemer komt er heel wat op je af. Meestal ren je je rot en ben je blij als je je dagelijkse werk gedaan krijgt, laat staan dat je echt goed doordachte, toekomstgerichte plannen kunt maken. Brandjes blussen staat brandpreventie in de weg, zagezegd, maar je wil toch verder. Beter. Groter. Meer. De LWV stelt zich ten doel ondernemers te ondersteunen en te inspireren, zodat zij zich kunnen versterken. Datzelfde doel heeft ook Allign-MKB, die ondernemers vooruithelpt zodat ze als het ware kunnen promoveren naar een hogere divisie. De grondlegger van Allign is Fons Bonekamp uit Sittard. Zelf werkte hij jarenlang in het grootbedrijf en nu is hij projectpartner van de LWV, om ondernemers naar de top te brengen. Samen met de LWV brengt Allign ondernemers in het MKB naar een 'next level' door middel van het 'LWV Next-level-traject powered by Allign'.

Een korte introductie van Fons Bonekamp. Want is hij dan de nieuwe Steven Covey, McKinsey of andere business-goeroe? Daar moet hij wel om lachen. Een goeroe, dat is hij niet. Maar jawel, hij heeft wel de vinger op de zere plek kunnen leggen als het gaat om groei en ontwikkeling binnen organisaties. En het is heel gek dat anderen dit niet ook al bedacht hebben, zou je zeggen. Maar, zegt Bonekamp, anderen hebben het ook min of meer al bedacht. “Het is verbluffend dat alle managementinstructies uitgaan van een interne samenhang binnen een organisatie en een zogeheten gedeelde visie, maar dat je eigenlijk in de praktijk nergens ziet dat het er ook daadwerkelijk is.” Die gedeelde visie en de samenhang vormen

“ALS IEDEREEN HETZELFDE BEELD KRIJGT BIJ DIE VISIE, DAN PAS HEB JE EEN ECHT GEDEELDE VISIE”

de kern van zijn boodschap en de basis voor een wezenlijke stap voorwaarts.

De visie wordt vaak hooguit gedeeld op managementniveau en zelfs dat is maar de vraag, legt Bonekamp uit. “Vaak bestaat er bij iedere medewerker een eigen beeld van die visie. Maar als iedereen hetzelfde beeld krijgt bij die visie, dan pas heb je een echt gedeelde visie. En dan is er ineens minder aansturing nodig.”

31

SYMPTOOMSCAN

In het tweede onderdeel van zijn programma, de samenhang, zit de grote uitdaging. “Ik wil mensen laten zien dat iedereen de noodzaak tot samenhang logisch vindt, maar dit ondertussen niet heeft binnen zijn organisatie. Ik kan ondernemers laten zien wat ze daardoor laten liggen, met een symptoomscan. Als die ondernemer dan het lef heeft om met de billen bloot te gaan, omdat hij of zij echte ambitie heeft, dan is een grote sprong in een korte tijd van 18 tot 24 maanden mogelijk. En dat geeft me een enorme kick, als ik mensen en organisaties zo zie groeien.”

DIVISIE HOGER

Niet iedereen hoeft Champions League te spelen, vindt Fons Bonekamp, maar een divisie hoger zit er zeker in. En soms ook die Champions League. Het begint met willen en durven. Zoals hij zelf ook ooit deed. Zijn tip? “Gun het jezelf.”

Contactpersoon binnen de LWV voor het LWV Next Level traject is Aagje Wevers, wevers@lww.nl

www.lww.nl



A stylized map of the Netherlands is shown in red against a light gray background. The map is outlined in black. Overlaid on the map is a large, semi-transparent red area that covers most of the country. In the center of this red area, the text 'Aanbevolen Locaties' is written in white and black. Five small black circles with white numbers (1, 2, 3, 4, 5) are placed on the map to indicate specific locations. A solid black dot is also present in the upper central part of the map.

Aanbevolen Locaties

5

4
1

2
3



1

Wereldpaviljoen Steyl

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

2

Hostellerie de Neerhof

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



3

Kasteel De Keверberg

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

4

Maashof

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



5

Landgoed De Barendonk

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



SUBSIDIE VOOR STAGEBUREAU LAND VAN CUIJK & NOORD-LIMBURG

Stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg werkt met bedrijven en gemeenten uit de regio aan het behouden en aantrekken van jongeren voor de regionale arbeidsmarkt. De plannen voor doorontwikkeling, die aansluiten bij 'Zo WERKT Limburg!', het aanvalsplan voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt, worden door Provincie Limburg ondersteund met een subsidie van 38.000 euro. Op begin juli overhandigde gedeputeerde Joost van den Akker een cheque aan het stagebureau, in het bijzijn van vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en de gemeenten uit de regio Land van Cuijk & Noord-Limburg. Dit vond plaats bij De Fabriek in Heijen. Met het stagebureau slaan het bedrijfsleven en de gemeenten in het Land van Cuijk en Noord-Limburg de handen ineen. Stagebureau Land van Cuijk & Noord-Limburg is een initiatief van de Industriële Kring Land van Cuijk en Noord-Limburg en de gemeenten Boxmeer, Cuijk, Grave, Mill, Gennep, Bergen, Sint Hubert en Sint Anthonis. Naast het bemiddelen in vraag en aanbod, geeft het stagebureau onder andere gastcolleges over stagemogelijkheden en worden rondleidingen, werkbezoeken en bijeenkomsten georganiseerd voor scholieren en studenten om de regionale arbeidsmarkt te promoten. Kijk voor meer informatie op www.ervaarhet.nl.



HORECA-CERTIFICAAT VOOR TALENTEN MET DOWN BIJ LA OYA VENLO

Vijf talenten van La Oya Dagbesteding in Venlo kregen eind juni een Excellente Horeca Training certificaat. Dat is bijzonder, want Sander, Demi, Yasmina, Sam en Yasmina hebben het Syndroom van Down of een andere beperking. Zakenrelaties van La Oya dagbesteding dragen hun kennis over en ondersteunen daarmee achter de gedachte van La Oya Dagbesteding te staan. Namelijk investeren in het Talent en niet in de beperking van onze deelnemers aan de kleinschalige dagbesteding. Ambassadeur Maryloes Baur, GM bij Bilderberg Kasteel Vaalsbroek draagt haar Oya Talents al jaren een warm hart toe. Ze traint talenten en begeleidsters in sociale vaardigheden en leert ze alle fijne kneepjes van het hospitalityvak.

In juni ontvingen de Oya Talents hun Excellente Horeca Training certificaat uit handen van Maryloes Baur. Deze hebben ze verdiend door allen deel te nemen aan de excellente Horeca training en de toets met succes af te nemen. La Oya Dagbesteding biedt een kleinschalige veilige leerwerk omgeving aan talentvolle jongeren met een beperking. La Oya werkt samen met een team van erkende therapeuten en is specialist op het gebied bij de ontwikkeling van praktische en sociale vaardigheden "zodat onze kinderen een volwaardige plek in onze samenleving kunnen innemen", aldus Pauline Volkert. Als trotse moeder van Jaimy, geboren met het Downsyndroom investeert zij op deze manier ook in de kwaliteit van leven van andere jongeren met een beperking. La Oya Dagbesteding is gevestigd op bedrijventerrein Noorderpoort in het voormalige klooster 'Nazareth' in 'T Ven. La Oya werkt samen met omringende ondernemers voor externe leerwerkplekken, zodat haar aanbod van dagbesteding past bij de talenten en hun interessegebieden. www.la-oya.nl

Op de foto: van links naar rechts: Pauline Volkert (eigenaar en oprichter La Oya Dagbesteding), Maryloes Baur (GM Bilderberg Hotel Kasteel Vaalsbroek), Oya-talenten Yasmina, Jaimy, Sam, Sander, begeleidster Fatiha en vrijwilligster Maria. (Niet op de foto: Dem)

DEEL UW NIEUWS MET NOORD-LIMBURG BUSINESS!

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



VEEL NIEUW(S) BIJ VVV-VENLO

Met een schitterende twaalfde plaats in de eindrangschikking van de eredivisie werd voor VVV-Venlo een succesvol seizoen 18/19 afgesloten. Maar de club gaat niet op zijn lauweren rusten en is direct aan de slag gegaan met de voorbereiding voor de nieuwe jaargang. “We zijn bezig met de groei van de club. En dat gaat verder dan alleen op sportief gebied!”, vertelt directeur Marco Bogers.

35

Toch nog even dat sportieve gedeelte onder de loep nemen: de geelzwarten uit Venlo laten een opmerkelijke prestatiecurve zien. “Elk jaar worden we een beetje beter. De laatste vijf seizoenen zijn we telkens hoger op de ranglijst geëindigd”, laat de directeur weten. “Dat gebeurde onder de bezielende leiding van trainer Maurice Steijn. Hij koos echter voor een avontuur in Abu Dhabi, maar met Robert Maaskant hebben we een uitstekende vervanger.”

PARTNERS

En dus staat er dit jaar een nieuwe trainer voor de groep, met ook veel nieuwe selectiespelers. En ook op commercieel vlak is er veel gebeurd: “We zijn met ons commerciële team bezig geweest om ook onze ‘selectie’ te versterken. Net als bij ons eerste elftal hebben we enkele sterspelers die al lang onze commerciële partners zijn. Hoofdsponsor Seacon Logistics, stadionnaamgever Covebo en de jarenlange tenue-sponsors als Personato, ACS, Holbox, Viking en ArenaLease. In januari volgt overigens een nieuwe aanvullende broeksponsor, die op dit moment al het contract getekend heeft. Want ook VVV-Venlo wil groeien, zowel in volume als in aantal zakelijke partners”, licht Bogers toe. “Dat heeft geleid tot een groter aantal sponsors, mede door het succes van onze zogenaamde ‘promopartners 2.0’, waarbij ook plaats is voor de kleinere sponsors!”

‘HAPPY EMPLOYEE’

VVV-Venlo is gestart met de nieuwe campagne ‘Happy Employee’, die inspeelt op het actuele employer branding. Deze campagne richt zich op de A-merk uitstraling van de organisatie, leuke secundaire arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers en een stukje gezamenlijke trots binnen de gehele organisatie. Sinds de lancering van deze campagne wordt er door zowel werkgevers en werknemers bijzonder enthousiast gereageerd op het inspelen van deze actuele behoefte. Zo voegt VVV-Venlo iets toe aan de employer branding en dat leidt tot meer tevreden medewerkers! Nieuwsgierig? Neem contact op met commercie@vvv-venlo.nl



STADION-UPGRADE

En naast deze nieuwigheden in de vorm van staf, spelers en sponsors, heeft de club ook in en om Covebo Stadion - De Koel - weer een volgende stap genomen in het kader van de overkoepelende actie ‘De Trap Omhoog’. “We zijn op diverse fronten bezig met onze stadion-upgrade. Dat is een gefaseerd meerjarenplan, waarvan het meest in het oog springende onze nieuwe entree is. Onze hoofdingang is nu een prachtige creatie van staal en glas. Daarin is onze receptie, ticketing en een deel van onze kantoorruimtes gevestigd. Er is ook plaats ingeruimd voor een VVV-museum en een verkooppunt voor onze merchandise”, vertelt Bogers met gepaste trots.

CASHLESS

“Maar ook in het stadion zijn diverse zaken aangepakt en verbeterd. Zo zijn nagenoeg alle reguliere stoeltjes op de N4-tribune vervangen door comfortabele lederen zetels en wordt de stadioncatering vanaf dit seizoen verzorgd door onze nieuwe horecapartner YveY, die veel ervaring heeft op dit gebied. Zij zorgen voor een breder assortiment, meer verkooppunten en het allerbelangrijkste is dat de betalingen vanaf nu cashless gaan verlopen. Dat komt de service en snelheid ten goede”, aldus Bogers.

De directeur van de geelzwarten ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet: “We hebben ons best gedaan om komend seizoen voortvarend te starten, zowel óp als óm het veld. We hebben er als organisatie alle vertrouwen in, dat ook komend seizoen succesvol wordt!”



TOM VAESSEN, LEGO SERIOUS PLAY FACILITATOR

“LETTERLIJK BOUWEN AAN DE TOEKOMST”

“Je leert iemand beter kennen door een uur te spelen dan door een jaar met elkaar te praten”, sprak de Griekse filosoof Plato ooit. Conform die gedachte ontstond Lego Serious Play, een methode die op een even ontschuldigende als verbluffende manier mensen anders naar elkaar en naar hun organisatie laat kijken. Tom Vaessen, die zichzelf omschrijft als ‘energieleverancier’, vertelt wat de Deense steentjes teweegbrengen bij volwassenen.

Vrijwel iedereen zal het vanuit zijn jeugd kunnen beamen: Lego houdt je urenlang zoet, ook in gezelschap van anderen. Het geeft afleiding, het prikkelt de creativiteit, het inspireert, het doet spanningen tussen mensen verdwijnen en ego's vervagen. Eigenlijk is het dus helemaal niet zo'n raar idee om die deugden naar de wereld van volwassenen door te trekken, een gedachte die de speelgoedfabrikant volgens Vaessen zelf in de praktijk bracht in een periode van crisis. “Op een bepaald moment zei iemand van het management: ‘Weet je wat, we laten de consultants weg, want zelf hebben we alles in huis.’ Zo ontstond Lego Serious Play, een concept voor het bedrijfsleven, waarmee mensen binnen een or-

ganisatie samen letterlijk bouwen aan de toekomst. Ze vinden het een leuke bezigheid, staan meer open voor dingen en voelen dat hun creativiteit wordt opgewekt. Waar normaliter in een gezelschap de één het hoogste woord voert en de ander grotendeels zwijgt, haakt nu iedereen aan en uit zijn ideeën en gedachten via modellen. Mensen die je anders niet hoort, bloeien ineens op en tonen hun inhoud.”

EXPERIMENTEREN

Vaessen hield zich in het verleden bezig met het organiseren van bijeenkomsten, congressen en roadshows. Op zoek naar manieren om vernieuwende concepten te lanceren, liet hij zich scholen in creatief denken en dat voelde naar zijn zeggen als een warme jas. De echte doorbraak kwam daarbij toen een vriend hem op Lego Serious Play attendeerde. “Eerst voelde dat voor mij een beetje infantiel, maar in januari 2017 besloot ik er eens mee te experimenteren in mijn rol van creatief facilitator, gevraagd om een organisatie te helpen met het bepalen van de toekomststrategie. Ik kreeg groen licht van de opdrachtgever, verzamelde bij mijn ouders een kit van steentjes uit mijn jeugd en werkte mijn plannetje uit. Het leidde tot laaiend enthousiaste reacties,

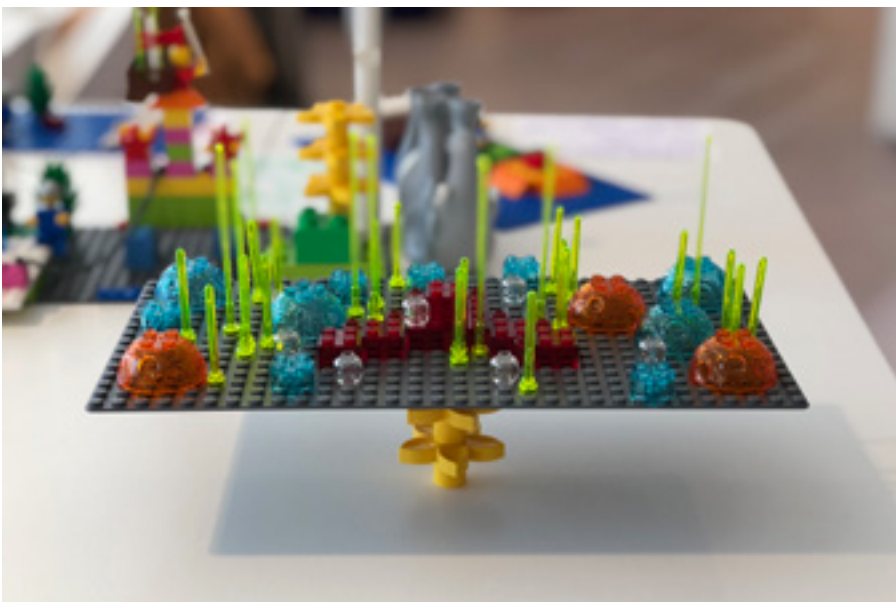
dus kocht ik online alle kits die ik nodig meende te hebben voor mijn volgende uitdaging: een schoolplan helpen inrichten voor een opleiding in Limburg. Zestien personen namen aan de sessie deel en aan het eind waren ze bekaaf, maar het sloeg geweldig aan.”

NIEUWE INZICHTEN

Er bleek geen houden meer aan. “De groepen werden steeds groter en ik vond dat ik mezelf nog meer in de materie moest verdiepen, daarom volgde ik vorig jaar zomer een officiële training Lego Serious Play in Berlijn”, vertelt Vaessen. “Die gaf me heel nieuwe inzichten, een effect dat ook tot uiting komt bij de deelnemers aan mijn sessie. Door een hele wereld met scenario’s en andere spelers te bouwen, leer je jezelf, je omgeving en je organisatie met alle kwaliteiten en pijnpunten erg goed kennen.” Lange inleidingen en theoretische onderbouwingen zijn niet aan de orde; de deelnemers starten vrijwel direct met spelen. “De meesten willen erg graag en staan te popelen. Een enkeling kijkt er in het begin sceptisch tegenaan, maar het voorbehoud verdwijnt meestal snel. Mensen ontdekken al gauw hoeveel kracht erachter schuilgaat. Spelenderwijs wisselen ze verhalen met elkaar uit, al dan niet pratend. Ik draai opzweepende muziek, die ze in hun flow helpt.”

HANDEN BEPALEN

Ter introductie beginnen de aanwezigen met een eenvoudige oefening: elk een eendje maken uit zes steentjes. “Iedereen doet dat op zijn eigen manier, met zijn eigen resultaat. We spreken één ding af: ‘De betekenis die jij het geeft, is de betekenis die het heeft.’ Daarover kan dus geen discussie ontstaan. Vervolgens werkt de groep een halfuur, drie kwartier aan zijn building skills, waarbij de uitdaging voor iedereen zit in het vertellen van een verhaal bij zijn eigen model. Dat zegt iets over je persoonlijkheid; zo stel je jezelf voor. De afspraak luidt om niet teveel na te denken en de



handen het werk te laten doen, want die bepalen voor 85 à 90 procent wat het brein waarneemt. Stap voor stap werken we naar de dagelijkse situatie van de groep toe en zoomen de deelnemers al bouwend in op vragen als ‘wat denk je van je collega?’, ‘waar staat de organisatie?’ en ‘hoe ziet deze er over vijf jaar uit, als alle goede ideeën zijn gerealiseerd?’ Een positieve insteek, dus. Iedere opdracht bevat vier stappen, namelijk ‘poneer een vraag’, ‘ga bouwen’, ‘deel de verhalen’ en ‘reflecteer’. Aan het eind maakt de groep een videopitch, die een verhaallijn over de toekomst van de organisatie en de onderlinge samenwerking bevat. Ten slotte beantwoorden we vragen: welk gedrag hoort daar wel en niet bij en wat moet je wel en niet doen om de doelstellingen te bereiken? Zo bouwen mensen dus letterlijk aan hun organisatie, spelenderwijs. Het is intensief, maar erg leuk en effectief.”

www.ministerievancocreatie.nl



DE GEDACHTE ACHTER ZWAGER KOFFIE

“ONZE GEDEEELDE PASSIE MAAKT HET VERSCHIL”

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

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

COMPLEX PRODUCT

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

DE AANDEELHOUDERS

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

EIGEN SIGNATUUR

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

smaakpatroon, een eigen signatuur van onze koffie, was een ander verhaal. Via via kwamen we terecht bij Siebe van den Brink, eigenaar van Brinks CoffeeRoasters en een bevolgen 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.

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

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

OVEREENKOMSTEN

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

MACHINES

Naast koffie levert Zwager Koffie ook een groot assortiment aan koffiemachines (fresh brew, instant of espresso) van de merken Franke, WMF, Seaco, Jura en Etna, maar bijvoorbeeld ook waterkoelers. “Geschikt voor alle wensen en elk bedrijf en service uitgevoerd door ons eigen serviceteam is standaard. Elke storing 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."



SPECIALISTEN IN VERTROUWEN MAKEN PSA BESPREEKBAAR

42

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.

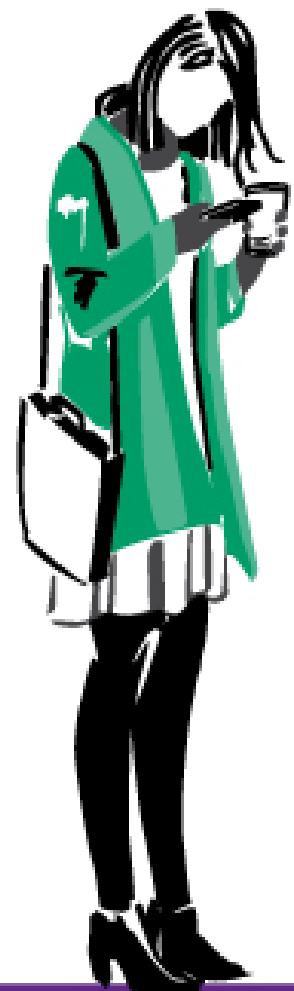
- **Arbidsomstandigheden:** Denk aan misstanden op het gebied van veiligheid, werkomstandigheden, uitbuiting en andere fysieke problemen. Dit kan leiden tot onveilige werksituaties en ongelukken met grote gevolgen.
- **Ongewenste omgangsvormen:** Een onveilig gevoel als gevolg van bijvoorbeeld pesten,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





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 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. 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 do-

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

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

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 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 hoeft 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 kantoorbehoeften. 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 afdrukken. Dan heb je een klant, want je biedt extra voordelen voor vaak minder geld. Daarbij richten we ons met name op het midden- en kleinbedrijf en starters. Wat





Bram Derks van ASI Document Management



“ONS LANDELIJK DEKKENDE SERVICETEAM BESTAAT UIT VOLLEDIG GECERTIFICEERDE EN GEDIPLOMEERDE TECHNICI DIE SNEL, ACCURAAT EN BETROUWBAAR ALLE PROBLEMEN OPLOSSEN”

47

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 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.”



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.”

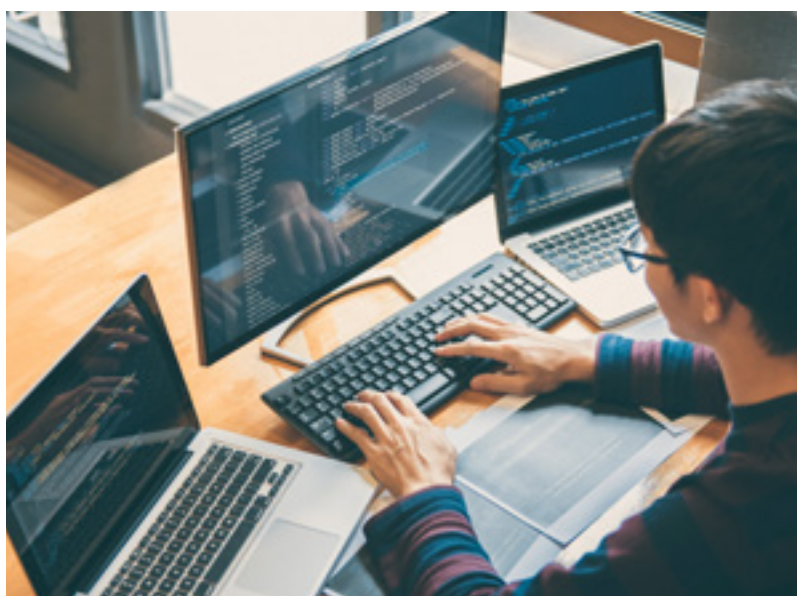
De mkb-ondernemers willen snel schakelen, stelt Harmsen. “We zijn bereikbaar. Een van de dingen die ik terug hoor is de eerlijke manier van advies geven: soms adviseren we een klant om een opdracht niet te doen, omdat het niet winstgevend is voor deze klant. De kosten wegen niet op tegen de opbrengsten.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



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."

50 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 software-projecten, bijvoorbeeld bij de rechtspraak en de Belastingdienst. Harmsen heeft daar wel een verklaring

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

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 technenuten 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 dichter bij 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 dicht bij 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."

Directeur Ronald Harmsen van Nforza



ADVOCATEN MET ONDERNEMERS- BLOED

UIT VENLO MET EEN
ROTTERDAMSE INSLAG



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

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

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

VOOR DE ZAAK

NO-NONSENSE ADVOCATEN

Tijd voor iets nieuws?



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

Wiertz[®]
personeelsdiensten

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

member of Wiertz Company