

UTRECHT

Jaargang 35 | Nummer 4 | Oktober 2019

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO UTRECHT



E-BIKE IMPULS VOOR
WOON-WERKVERKEER

GROEN,
GEZOND EN
VOORDELIJG

AANPASSINGEN IN 2020
WERKKOSTENREGELING
WORDT VERRUIMD

DE MAGIE VAN
STADION GALGENWAARD
EVENEMENTENLOCATIE MET
DE WAUW-FACTOR



FELLOWES BESCHERMT JE

Krachtig. Stevig. Betrouwbaar. Dat is waar onze Fellowes papierversnieters voor staan en dat is wat je nodig hebt om gevoelige papieren gegevens te beschermen. Er is geen ruimte voor risico's nu de AVG van kracht is. Ons assortiment aan bureau-, kantoor- en automatische versnieters zorgt ervoor dat documenten en bestanden niet meer te herstellen zijn. Voor 100% jam proof versnietigen, een stille werking en snelle prestaties, kun je rekenen op Fellowes om productief te blijven - en volledig beschermd.



'S WERELDS **STERKSTE** PAPIERVERSNIETIGERS

www.fellowes.com



LEVEN LANG LEREN

Ooit gehoord van een lantaarnopsteker, een ijsdrager of een trekschuitjager? Honderd jaar geleden zag je mensen die deze beroepen uitoefenden dagelijks op straat. Maar tijden veranderen en met de komst van elektriciteit, de koelkast en de trein werden deze beroepen overbodig.

Het proces waarbij banen veranderen en uiteindelijk verdwijnen is uiteraard nog lang niet ten einde. Daarom is het essentieel om medewerkers te blijven scholen. Dit maakt het niet alleen blijvend inzetbaar, maar ook flexibeler. Uit onderzoek is gebleken dat Utrechtse bedrijven hier veel aandacht aan besteden en dat is een groot goed.

De overheid stimuleert werknemers extra met het levenslanglerenkrediet, een regeling waarmee iedereen tot 55 jaar zich kan blijven ontwikkelen. Maar hoe kan het dan dat aanvragen voor het aannemen of opleiden van personeel de meeste kans maken om door een externe partij afgewezen te worden voor financiering? Is de ROI niet meetbaar genoeg? Reden te meer om hier aandacht aan te blijven besteden!

Veel leesplezier,

Teun van Thiel
teun@utrechtbusiness.nl



- 6 E-bike impuls voor woon-werkverkeer per fiets: groen, gezond en voordelig
- 8 Restaurant De Vendel is eigentijds en toegankelijk: sneakers en naaldhakken
- 10 Banken verliezen terrein bij MKB: financieringspeelveld verbreedt snel
- 15 Inzetbaarheid in mijn organisatie: hoe staat het ervoor?
- 16 Aanpassingen in 2020: werkkostenregeling wordt verruimd
- 18 Stop met dat stekelige gedoe
- 21 Column Van Benthem & Keulen: berekening transitievergoeding per 1 januari 2020
- 23 Uitbreidingsplannen in gevaar door nieuw stikstofbeleid
- 24 Leider met paardenkracht: meer focus, flow en succes
- 28 BTB Fire & Medical Support: bedrijfsveiligheid op hoog niveau
- 30 De magie van Stadion Galgenwaard: evenementenlocatie met de wauw-factor
- 34 Danny Hollestelle: "Je moet bereid zijn offers te brengen"



Zakenmagazine voor ondernemers en managers in de regio Utrecht

JAARGANG 35

Oktober, editie 4

EEN UITGAVE VAN

MVM Business Productions
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl
Tel. redactie Utrecht (030) 251 2818

UITGEVER

Michael van Munster

HOOFDREDACTIE

Teun van Thiel

REDACTIEMEDEWERKERS

Hans Hajée, Aart van der Haagen

VORMGEVING

Lisa Pashouwers

COVERFOTO

Eric van Vuuren

DRUK

Balmedia
ISSN: 1387 - 9707

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE

Van Munster Media BV
Ruben Jansen T: 024 - 3738505
ruben@vanmunstermedia.nl

Advertentietarieven op aanvraag

ABONNEMENTEN

Tel. (024) 373 85 05
abonnements@utrechtbusiness.nl

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Zij worden na een jaar automatisch verlengd, tenzij de abonnee uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de termijn schriftelijk opzegt. Abonnementsprijs per jaar: €55,- (incl. btw)

COPYRIGHTS

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

www.utrechtbusiness.nl



30

24



5

36

- 36** NRTO: "Bijscholing biedt iedereen een beter perspectief"
- 38** Rebel Opleiding en Advies: 'Breng focus, structuur en overzicht aan'
- 44** Zelforganisatie maakt Bellboy Lifttechniek sneller en flexibeler
- 46** Hotel Landgoed Ehzerwold: 'Veelzijdig, sfeervol, gastvrij'
- 52** Dynova Innovatieadvies: samen de klus klaren
- 56** Inschrijving Koning Willem I Prijzen geopend
- 58** Literatuur



E-BIKE IMPULS VOOR WOON-VERKEER PER FIETS

GROEN, GEZOND EN VOORDELIJG

Nederland kent een toenemend aantal fietsforensen. Belangrijke factor hierbij is de opmars van de e-bike. Hierdoor komen ook langere woon-werkafstanden binnen bereik. Verder nemen meer mensen de fiets van en naar het openbaar vervoer. Voor al die fietsen zijn parkeerplekken nodig. Zoals in de grootste stalling ter wereld in Utrecht met ruimte voor 12.500 fietsen.

Nederland is een fietsland bij uitstek. Jaarlijks leggen we hier per fiets zo'n 15 miljard kilometer af, meer dan in elk ander vergelijkbaar land. Door de dichte bebouwing zijn afstanden vaak relatief kort. Ook het ontbreken van hoogteverschillen maakt de fiets tot een populair vervoermiddel.

HIP AND HAPPENING

Dé trend in de rijwielsector is de razendsnelle opmars van de elektrische fiets. Aanvankelijk werden deze vooral aangeschaft door ouderen. Dat leidde tot een wat suf imago. Maar het design werd steeds aantrekkelijker. Ook namen snelheid en actieradius toe. Op dit moment is de e-bike voor tal van gebruikers *hip and happening*. Er zijn elektrische mountainbikes, bak- en transportfietsen en ook jongeren vertonen zich graag op een e-bike. In 2018 zijn ruim 400.000 nieuwe elektri-

sche fietsen verkocht, honderdduizend meer dan het jaar daarvoor. Als meest verkochte model is voor het eerst de stadsfiets gepasseerd.

LONKEND PERSPECTIEF

Volgens het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (Mobiliteitsbeeld 2016 -2017) geeft 70% van de e-bikers aan dat zij hun gewone fiets minder gebruiken; 40% laat de auto vaker staan. Een lonkend perspectief voor het terugdringen van autogebruik bij het woon-werkverkeer. Op een gewone fiets is 10 kilometer de gemiddeld maximaal acceptabele reisafstand van en naar het werk. Bij een e-bike neemt dat toe tot 15 kilometer. Bij het gebruik van de populaire speed pedelec - snelheid tot 45 km/u, helm verplicht - zal deze maximale range voor veel forensen waarschijnlijk nog hoger liggen.

AFSTAND NEEMT TOE, COMFORT OOK

Ruim de helft van de Nederlandse werknemers woont binnen 15 kilometer van het werkadres. Uit de Gedragmeting 2017 (een mobiliteitsonderzoek in opdracht van het ministerie van Infrastructuur en Milieu) blijkt dat 63% van de werknemers die maximaal 7,5 kilometer moeten reizen in elk geval één keer per week de fiets of e-bike neemt. Bij een woon-werkafstand tot 15 kilometer geldt dat voor ruim 50%. Bijna de helft van deze forensen stapt dus nooit op de fiets. Hier is nog een wereld te winnen. Want door de e-bike stijgt niet alleen de maximale fietsafstand voor woon-werkverkeer, ook het comfort neemt toe. Bezweet arriveren op het werk zodat douchen noodzakelijk is, zal minder vaak voorkomen.

START MET BEWUSTWORDING

Het aantal fietsforensen groeit. Vrijwel iedereen kent wel een familielid, vriend of buur die regelmatig kiest voor de elektrische fiets. De motivatie ligt vooral bij de fietsende werknemers zelf. Uit de Gedragmeting 2016 blijkt dat maar 13% van de werkgevers het gebruik van de fiets actief stimuleert. Al zijn we een aantal jaren verder, de conclusie lijkt gerechtvaardigd dat werkgevers

< BAM Infra en Gazelle werken aan een slimme snelfietsroute tussen Hoofddorp, Schiphol en Amsterdam. IoT-toepassingen zorgen voor een digitale wisselwerking tussen fiets en route. Dit maakt fietsen van en naar Schiphol aantrekkelijker en veiliger.

FIETSERS VERZUIMEN MINDER

Voor circa 70% van de fietsforensen is gezondheid de belangrijkste drijfveer. Meer dan de helft noemt het milieu als motief. Ook werkgevers hebben baat bij hun fietsende medewerkers. Zij verzuimen bijna anderhalve dag per jaar minder dan hun niet-fietsende collega's, blijkt uit het TNO-rapport "Fietsen is groen, gezond en voordelig". Onder fietsers is er ook een grotere groep is die zich nooit ziek meldt.

meer kunnen doen om de autoforensende werknemers op de fiets te krijgen. Dat begint vaak met bewustwording; het gesprek met medewerkers aangaan over de fiets als alternatief voor de auto. Werkgevers kunnen hierbij aanhaken op campagnes en platforms als rij2op5 of Low Car Diet.

FINANCIËLE DREMPEL GESLECHT

Ook faciliteiten – denk aan goede stalling- en douchevoorzieningen – en financiële prikkels helpen om forensen over de streep te trekken. Bij een leasefiets moet nu nog het hele aankoopbedrag bij het salaris worden geteld. Hierdoor kan de bijtelling zelfs hoger uitvallen dan bij een elektrische leaseauto. Door nieuwe regelgeving per 1 januari 2020 betalen werknemers die via hun bedrijf een e-bike ter beschikking krijgen voortaan jaarlijks nog maar 7% bijtelling. Bij een gemiddelde prijs van € 2.000 komt dat neer op een paar euro per maand. De financiële drempel lijkt daarmee geslecht.

TIENDUIZENDEN EXTRA FIETSEN

De verwachtingen over de impact van deze maatregel zijn hooggespannen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het besluit van Pon – eigenaar van onder meer de merken Gazelle en Union – om zich te richten op de markt voor zakelijke leasefietsen. In Duitsland maken al ruim 20.000 werknemers gebruik van een zakelijke fiets via Pons dochterbedrijf Lease A Bike. Deze aanbieder gaat nu ook de Nederlandse markt op. Werknemers kunnen elk type fiets kiezen, Lease A Bike verzorgt de afhandeling voor de werkgever. Door de nieuwe regels denkt de fietsbranche jaarlijks tienduizenden extra fietsen te verkopen.

GROOTSTE TER WERELD

Al die fietsen moeten natuurlijk wel een stallingplek hebben, veilig en het liefst zonder het straatbeeld te verstoren. Zeker rond de drukke treinstations is de behoefte groot en stijgend. Want ook de groep forensen die de fiets combineert met trein of bus neemt toe. De afgelopen jaren werd het aantal fietsparkeerplekken al uitgebreid van 200.000 naar 490.000. Actuele eyecatcher is de grootste fietsenstalling ter wereld bij station Utrecht Centraal. Sinds najaar 2017 was deze al deels in gebruik. In augustus 2019 kwamen de laatste 5.000 fietsparkeerplaatsen gereed wat het totaal brengt op 12.500.

IMMATERIEEL ERFGOED

Cameraploegen uit onder meer China en Zuid-Korea namen al polshoogte in Utrecht. Gemeente, NS, ProRail en het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat investeerden gezamenlijk € 30 miljoen in de stalling. De 12.500 plaatsen zijn verdeeld over drie verdiepingen. Ook is er plek voor 1.000 OV-fietsen. De parkeergarage is 24/7 open; stalling is de eerste dag gratis. Een digitaal verwijssysteem toont de vrije plekken. De bezettingsgraad van het deel van de stalling dat al in gebruik was, lag op maandag, woensdag en vrijdag tussen de 80 en 90%. Op dinsdag en donderdag stond het vaak helemaal vol. De 5.000 extra plekken zijn dus meer dan welkom. Waarschijnlijk is zelfs de grootste stalling ter wereld alweer snel te klein. Ook hiermee doet Nederland haar naam als fietsland eer aan. Om dat te benadrukken, kondigde staatssecretaris Van Veldhoven bij de opening van de Utrechtse stalling aan dat onze fietscultuur wordt voorgedragen voor de nationale lijst van immaterieel erfgoed.



De grootste fietsenstalling ter wereld staat in Utrecht. >



8 RESTAURANT VENDEL IS EIGENTIJD EN TOEGANKELIJK

SNEAKERS EN NAALDHAKKEN

Culinaire uit eten gaan is mooi, maar voor exclusieve restaurants in het hoge segment bestaat een beperkte doelgroep. Restaurant Vendel in Veenendaal koos er in de afgelopen jaren voor om het concept aan te passen, zonder concessies te doen aan kwaliteit. Sterker nog, de chefkok komt uit de sterrenwereld.

De sfeer zit er van nature al in op deze locatie, al onderging het interieur een complete restyling. Dankzij rustige, warme tinten en een uitgekiend verlichtingsplan ademt het een huiselijke ambiance. Een bar die letterlijk een kijkje in de keuken biedt, versterkt het open karakter. Op subtiele wijze maken de robuuste houten gebinten duidelijk dat ze meer dan een eeuw historie dragen, hier op een fraaie plek aan de rand van het centrum van Veenendaal. “Deze boerderij stamt uit 1885 en is precies een eeuw, tot 1985, als zodanig in gebruik geweest”, vertelt Jan-Egbert Bos, eigenaar van

Restaurant Vendel en tevens van Restaurant De Hof in Renswoude. “Daarna volgde de omschakeling naar een horecafunctie, wat gepaard ging met een grondige renovatie. Wij hebben de zaak vier jaar geleden overgenomen. De locatie en de sfeer spraken ons ontzettend aan; we werden er echt verliefd op.”

ANDERE AANPAK

Toch behoefde één aspect aandacht: het vergroten van de toegankelijkheid. “Er hing een chique imago aan Restaurant Vendel”, vertelt Bos. “Op zichzelf kan dat prima een bepaalde doelgroep trekken, alleen

zou je dan bij voorkeur een Michelin-ster moeten verwerven om breder onder de aandacht te komen dan alleen in de regio. Wij kozen voor een andere aanpak, namelijk de culinaire kwaliteit behouden en tegelijkertijd de drempel aanmerkelijk verlagen. De slogan 'Sneakers en naaldhakken' benadrukt eigenlijk precies onze positionering. Je maakt een speciaal moment van uit eten gaan, zakelijk of privé, maar je wilt ontspannen kunnen genieten in een informele setting. Om Restaurant Vendel toegankelijker te maken, hebben we de inrichting compleet vernieuwd, met de insteek dat onze gasten zich direct moeten thuisvoelen. Daar ligt natuurlijk ook een belangrijke rol voor onze medewerkers, die vanuit een ruime horeca-ervaring weten hoe je mensen oprechte persoonlijke aandacht en eerlijke adviezen over bijvoorbeeld wijn-spijscombinaties geeft. Hospitality staat aan de basis van ons concept."

60 MINUTE LUNCH

Ook al ligt de drempel nu veel lager, Restaurant Vendel blijft zich onderscheiden op culinair gebied. Verantwoordelijk daarvoor is chef-kok Chris Hazeleger, wiens achtergrond in de sterrenwereld ligt. "Voor de fijnproevers stelt hij elke maand een nieuw chefmenu samen, waarmee hij telkens weer voor culinaire verrassingen zorgt, ook bij regelmatig terugkerende gasten", aldus Bos. "Daarnaast kun je hier op een toegankelijke manier à la carte genieten van zijn kookkunsten en dat tegen heel normale prijzen. De keuken bereidt eten op alle niveaus, van een goed en eenvoudig opgebouwd broodje als lunch tot een luxe en veelzijdig diner. We hebben de menukaart trouwens net weer helemaal vernieuwd en daarbij introduceren we de 60 Minute Lunch. Ideaal voor zakelijke gezelschappen, dit concept, want we serveren in korte tijd twee gangen en na een uur kan iedere gast weer zijns weegs gaan... of naar wens natuurlijk gewoon nog even blijven. Privacy beschouwen wij als een groot goed, wat je terugziet in de ruime opstellen van de tafels en stoelen."

LANDELIJKE VERKIEZING

Een restaurant is zo goed als zijn keuken, maar ook zo goed als zijn locatie. Die spreekt in dit geval tot de verbeelding, allereerst door de bijzondere ligging tegen het centrum van Veenendaal aan, waar de historische boerderij met zijn markante uitstraling direct de aandacht trekt. Speciale vermelding verdient daarbij het terras met buitenbar, dat dit jaar in een landelijke verkiezing op nummer negen eindigde en in Gelderland zelfs de hoogste positie wist te bezetten. "Het comité dat dit organiseert beoordeelt de locaties op een groot aantal criteria, zoals ligging, entourage, sfeer, comfort van het meubilair, netheid, gastvrijheid van het personeel, servicegerichtheid, opmaak en kwaliteit van de gerech-

'SINDE DRIE JAAR ORGANISEREN WIJ IN DE HERFST HET WILD EVENT'



ten", licht Bos toe. "In de winterperiode overkappen we het terras met een groot, verwarmd en sfeervol verlicht paviljoen, waarin we tot tachtig personen kunnen ontvangen. Deze valt naar wens in zijn geheel af te huren, net als het restaurant voor maximaal tachtig personen, de serre tot veertig personen en de bar tot dertig personen. Combinaties behoren vanzelfsprekend ook tot de mogelijkheden."

WILD EVENT

Als ervaren horeca-ondernemer weet Bos hoeveel toegevoegde waarde het biedt om gasten te verrassen met thematische concepten. De 60 Minute Lunch passeerde al even de revue, maar er is meer. "Sinds drie jaar organiseren wij in de herfst het Wild Event, waarvan de aanstaande editie gepland staat voor woensdag 20 en donderdag 21 november. Dan bieden we de liefhebbers van wild een compleet verzorgde avond aan, met een uitgebreide proeverij, bijzondere demonstraties en een uitgebreide toelichting van de chefkok en van onze leveranciers over de gerechten en hun herkomst. De afgelopen drie edities zaten snel vol, dus wie het niet wil missen, kan het best zo snel mogelijk reserveren. Het Wild Event leent zich perfect als een bijzondere gelegenheid om met vrienden of zakelijke relaties te beleven."

EINDEJAARSFEESTEN

Speciaal voor het bedrijfsleven ontwikkelde Restaurant Vendel een aantal andere concepten die bijvoorbeeld heel geschikt zijn om een sfeervol eindejaarsfeest in te vullen, zoals een borrel of een barbecue in het Winterpaviljoen; de verwarmde tent die het terras overkapt, met een bar en een knapperend haardvuur. Bubbels, Beats & Bites geeft een swingende draai aan het feest, met champagne en een avond vol entertainment, zoals een dansvloer met een deejay booth, casinotafels of een goochelaar. Tussendoor serveren de medewerkers lekkere hapjes en drankjes. Glühwein, Glitter & Glamour staat voor een buffet of diner in de sfeer van spetterende hoedjes, accessoires, verlichting en bijpassende achtergrondmuziek. Wijnliefhebbers zullen Wine, Dine & Dance weten te waarderen, met een proeverij, een diner en daarna volop gelegenheid om te dansen en feest te vieren. Juist deze thema's benadrukken heel sterk in welke richting Restaurant Vendel zich heeft ontwikkeld: toegankelijk voor iedereen, met eigentijdse en stijlvolle gerechten en dat alles in een mooie, huiselijke ambiance.

Meer informatie: www.restaurantvendel.nl



BANKEN VERLIEZEN TERREIN BIJ MKB

FINANCIERINGS- SPEELVELD VERBREEDT SNEL

De Financieringsmonitor van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat toont dat banken nog altijd verreweg de grootste kredietverstrekker zijn voor het MKB. Door de strengere criteria zijn vooral kleine en jonge bedrijven echter steeds vaker aangewezen op alternatieve financiering. Al is de omvang daarvan afgezet tegen bankfinanciering nog minimaal, de groei is fors. Net als het aantal aanbieders. Keurmerken moeten de markt transparanter maken. Ook voor adviseurs ligt hier een belangrijke taak.

Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat publiceerde begin 2019 een door het CBS uitgevoerde Financieringsmonitor. Basis van dit onderzoek is een digitale enquête onder 5.200 bedrijven. Bijna een kwart van de ondervraagde MKB-ondernemers heeft behoefte aan externe financiering. Ruim driekwart heeft die behoefte

dus niet. In twee op de vijf gevallen financieren zij hun werkkapitaal en uitbreiding met interne middelen; uit de winst of door inbreng van de ondernemer(s). Een kwart van de bedrijven zonder behoefte heeft helemaal geen financiering nodig. Veelal groeien zij niet en zijn vooral gericht op continuïteit.

ONDERPAND HELPT

Van de ondernemers met een financieringsbehoefte doet 81% onderzoek naar de mogelijkheden. Twee derde daarvan dient ook daadwerkelijk een financieringsaanvraag in. 93% van het grotere MKB – tot 250 werkzame personen – krijgt vervolgens de gewenste externe financiering rond. Bij de micro-ondernemingen (bedrijven met minder dan tien werkzame personen) is dit 80%. Deze percentages liggen aanzienlijk lager dan bij het grootbedrijf. Daar slaagt een financieringsaanvraag in 99% van de gevallen. Volgens het CBS-onderzoek komt dit mede doordat grote bedrijven eenvoudiger onderpand kunnen bieden. Hoe hoger de aandelen eigen vermogen en vaste activa op de balans, des te groter de kans op financiering. Opvallend is dat aanvragen voor het aannemen of opleiden van personeel de meeste kans maken om afgewezen te worden. Dit staat haaks op de stelling dat medewerkers het grootste kapitaal van een bedrijf vormen. En doet vrezzen voor de financiering van het zo noodzakelijke leven lang leren.

VOORAL GROEIFINANCIERING

Dat het economisch voorspoedig gaat, blijkt uit het feit dat minder dan één op de tien ondernemingen uit het onderzoek financiering gebruikt om een moeilijke periode te overbruggen. Het MKB zet externe financiering vooral in voor groei.

BANCAIRE FINANCIERING IS NOG ALTIJD DOMINANT IN HET MKB

Meer dan een derde van de respondenten gebruikt de additionele middelen om bestaande activiteiten uit te breiden. Werkkapitaalfinanciering staat op nummer twee; met name bij kleinere bedrijven krijgt vers krediet vaak deze bestemming. Het opzetten van nieuwe activiteiten complementeert de top drie.

Uitbreiding of vernieuwing gebeurt vooral via investeringen in activa. In tegenstelling tot het grootbedrijf zijn fusies en overnames in het MKB als financieringsdoel van ondergeschikt belang, net als verduurzaming.

MINDER BANCAIRE FINANCIERING

Nog altijd voorzien de meeste bedrijven uit het onderzoek in hun financieringsbehoefte door een banklening (40%), gevolgd door leasing (21%) en verhoging van de rekening-courant (12%). Op gepaste afstand volgen informele investeerders en crowdfunding met elk 3%.

Al zijn banken als kredietleverancier dominant, hun aandeel neemt wel af. Aanscherping van de acceptatiecriteria zorgde de afgelopen jaren voor een gestage daling. In 2013 hadden 800.000 bedrijven een banklening; in 2019 waren dat er maar liefst 300.000 minder. De som van uitstaande bankleningen aan ondernemers daalde in dezelfde periode met 18 miljard euro.

BINNEN 24 UUR

Door het ontbreken van onderpand en zekerheid moeten vooral startups en kleinere bedrijven op zoek naar alternatieven voor bancaire financiering. Aan de hoeveelheid opties ligt het niet; er zijn letterlijk honderden aanbieders. Naast de groei van crowdfundingplatforms valt vooral de toename van aanbieders van minikredieten op. Dit zijn leningen tot een paar ton met vaak korte looptijden van twee tot drie jaar. De complete afhandeling verloopt online, het geld staat soms al binnen 24 uur op de rekening.

SLIMME FINTECH

De aard van al deze aanbieders verschilt nogal. Voorwaarden, rentepercentages en kosten lopen flink uiteen. Er zijn bedrijven die innovatieve fintech inzetten bij de beoordeling van kredietaanvragen. Hierdoor verbetert de kwaliteit van hun selectie. Maar er zijn ook financiers die krediet aanbieden zonder noemenswaardige controles. Zo meldt Swishfund - van die tenenkrommende commercial - dat ze alleen naar de cashflow van een aanvraag kijken. Een businessplan is niet nodig, BKR-registratie geen probleem. Door een dergelijke werkwijze zijn de risico's voor een kredietverlener fors. Logisch dus dat de kosten navenant zijn.

GEDRAGSCODE

Niet alle ondernemers zijn in staat om de impact van dure minileningen goed te doorgronden. De roep om regulering neemt toe. Onder meer MKB-Nederland maakt zich hier sterk voor. De

AFM nam de afgelopen jaren maatregelen om flitskredieten aan consumenten te beteugelen. Vergelijkbare zakelijke leningen vallen echter buiten de reikwijdte van de autoriteit. Daarom moet regulering vanuit de sector zelf komen. Tien aanbieders van alternatieve financiering waaronder Collin Crowdfund, Funding Circle en Spotcap namen de handschoen op. Samen richtten zij de Stichting MKB Financiering (SMF) op. Sinds juli 2019 committeren de leden zich aan een Gedragscode MBK Financiers. Deze bevat uitgangspunten als maximale rentetarieven, transparante provisie en passende zekerheden. Ook is er een loket bij Kifid, het onafhankelijke klachteninstituut voor financiële dienstverleners. De branchevereniging Nederland Crowdfunding (vijf leden) heeft al enkele jaren een gedragscode.

1 VERSUS 126 MILJARD

De SMF deed onderzoek naar de omvang van non-bancaire financiering. Via crowdfunding, directe leningen, kredietunies en non-bancaire aanbieders van factoring en lease is in 2018 ruim 1 miljard euro aan financiering verstrekt aan bijna 13.000 MKB-bedrijven. Een jaar eerder was dat nog 676 miljoen. Een forse stijging dus. Maar als je bedenkt dat de drie grootbanken in 2018 samen zo'n 126 miljard euro bij het MKB hadden uitstaan, is dit bedrag verwaarloosbaar.

NON-BANCAIR BLIJFT GROEIEN

Bancaire financiering is dus nog altijd dominant in het MKB. En vaak zijn de kosten lager dan die van alternatieve financieringsvormen. Maar de groep bedrijven die niet - of niet alleen - bij een bank terecht kan, neemt toe. Volgens de SMF zijn MKB-ondernemers elk jaar op zoek naar 10 tot 15 miljard euro. Minimaal tien procent wordt op dit moment al door alternatieve financiers verstrekt. Vooral bij kleinzakelijke financieringen onder de 1 miljoen euro zal non-bancaire financiering sterk groeien, denkt de SMF. De branchevereniging verwacht dat in 2022 minimaal een derde van deze financieringen buiten banken om verstrekt zal worden.

UITDAGING VOOR ADVISEURS

Interessant - en relevant - is de rol van MKB-adviseurs in deze dynamiek. Door hun ervaring en netwerk zijn vooral bankleningen vertrouwd terrein. Dat geldt minder voor nieuwe financieringsvormen en de combinatie van verschillende opties, het gestapeld financieren. Door de toemende inzet van fintech bij kredietaanvragen kan de rol van adviseurs minder belangrijk worden. Het onoverzichtelijke aanbod en de daarmee samenhangende behoefte aan advies over optimale financiering maakt hun potentiële meerwaarde juist groter. Veel zal afhangen van het vermogen van adviseurs om het steeds bredere financierings-speelveld te overzien.

SAFARI IN AFRIKA?

Tanzania
Kenia
Madagaskar
Oeganda
Rwanda
Zimbabwe
Namibië
Botswana
Zambia
Mozambique
Seychellen
Mauritius
Zuid-Afrika



Al sinds 1979 dé Afrika specialist

Ruim 100 uitgekiende reizen vindt u op jambo.nl en in onze brochure of bel met onze Afrika specialisten op 020-2012740 voor een reis op maat.

De mogelijkheden zijn eindeloos, privé reizen geheel conform uw wensen!



DE STERKSTE SCHAKEL TROFEE VAN DE REGIO UTRECHT

De verkiezing van De Sterkste Schakel is een initiatief van Utrecht Business. De Sterkste Schakel spoort bedrijven op in de regio Utrecht die service en klantvriendelijkheid als vanzelfsprekend beschouwen. De Sterkste Schakel is een bijzondere verkiezing. De kandidaten worden namelijk genomineerd door andere bedrijven. De uiteindelijke winnaar ontvangt de Sterkste Schakel Trofee. In het voorjaar van 2020 vindt de eerste uitreiking plaats tijdens een feestelijke Finaleavond.



WIE IS UW MEEST
GEWAARDEERDE
BUSINESSPARTNER?

OP WEG NAAR DE FINALE

Het aanmeldformulier op de website www.utrechtbusiness.nl wordt al enthousiast ingevuld. Daarnaast benadert de organisatie van De Sterkste Schakel organisaties met de centrale vraag: "Wie is uw meest gewaardeerde businesspartner?" Bedrijven die zich weten te nomineren, ontvangen een vragenformulier van de jury. Zodra dit formulier ingevuld retour is gestuurd, behoort een bedrijf officieel tot de mededingers. De onafhankelijke juryleden van



De Sterkste Schakel beoordelen alle kandidaten nauwgezet. Hun oordeel leidt tot de benoeming van minimaal zes finalisten. De adviseur van de jury bezoekt de potentiële winnaars. Mede op grond van zijn bevindingen bepaalt de jury welk bedrijf De Sterkste Schakel Trofee 2020 in de wacht sleept.

KLANT- EN GASTGERICHTHEID VOLGENS DE JURY

De onafhankelijke jury van De Sterkste Schakel hanteert een brede definitie van klantgerichtheid. De criteria zijn gebaseerd op de volgende thema's:

- luisteren naar en inspelen op wensen en behoeften;
- creatieve oplossingen met meerwaarde;
- slagvaardig handelen;
- service en dienstbaarheid;
- het managen van verwachtingspatronen;
- commercieel blijven.

De juryleden benadrukken dat het verlenen van een goede service niet alleen de juiste beroepshouding vereist, maar ook de juiste vaardigheden. "De servicegraad bepaalt niet zelden het lot en de reputatie van een onderneming. Klantgerichtheid gaat verder dan respect en betrokkenheid. Klantgerichtheid gaat vooral om de pure bezieling om problemen voor klanten op te lossen."

Op de website www.utrechtbusiness.nl kunt u alle actuele ontwikkelingen rondom De Sterkste Schakel op de voet volgen. U treft daar binnenkort onder meer een overzicht aan van alle genomineerde bedrijven.



SAMEN MET COLLEGA'S FILM BELEVEN IN JE EIGEN BIOSCOOPZAAL



WILT U UW COLLEGA'S OF RELATIES TRAKTEREN OP EEN EXCLUSIEVE BIOSCOOPVERING, IN UW EIGEN BIOSCOOPZAAL EN MET EEN FILM NAAR KEUZE? PATHÉ BIEDT VOLLEDIG VERZORGDE ZAKELIJKE ARRANGEMENTEN IN PATHÉ REMBRANDT UTRECHT, PATHÉ UTRECHT LEIDSCHER RIJN OF EEN VAN ONZE 26 ANDERE PATHÉ THEATERS. PATHÉ UTRECHT LEIDSCHER RIJN HEEFT TIJDENS DE ZOMER BOVENDIEN RUIMTE VOOR EVENEMENTEN EN EEN BUITENBIOSCOOP OP DE ROOFTOP. BEL VOOR UW ARRANGEMENT NAAR 020-5751990 OF MAIL NAAR EVENTS@PATHE.NL. MEER WETEN? GA NAAR WWW.PATHEBUSINESS.NL/ARRANGEMENTEN

INZETBAARHEID IN MIJN ORGANISATIE

HOE STAAT HET ERVOOR?

Niet vergeten! Reflecteer jij regelmatig hoe het staat met de duurzame inzetbaarheid van jouw medewerkers? Hoe zien de verzuimcijfers eruit? Behaal je jouw doelstellingen op het gebied van vitaliteit en ontwikkeling van medewerkers?

CHECKLIST DUURZAME INZETBAARHEID

De afgelopen maanden hebben wij, Maarten Jan (Inhealth) en Sandra (VIT), de eerste drie fasen van een vijf-fasen-plan toegevoegd. Voordat we aftrappen met de vierde fase (monitoring) een korte checklist:

- Het belang van duurzame inzetbaarheid voor jouw organisatie is duidelijk. Jij en alle stakeholders weten waarom investering in dit onderwerp nodig is. Of dat nou gaat om aantrekkelijk werkgeverschap, het omlaag brengen van verzuim(kosten), het voortblijven van ontwikkelingen in de markt of iets anders.
- Je weet wat jullie visie is op duurzame inzetbaarheid. Op basis van deze visie heb je bepaald wat de doelstellingen zijn. Het percentage waarmee het verzuim omlaag moet, hogere tevredenheid, meer personeel, minder uitstroom, minder overgewicht. Het kan van alles zijn. Jij weet welke doelen voor jouw organisatie prioriteit hebben. Naar aanleiding van deze doelstellingen heb je een plan van aanpak opgesteld.
- De eerste acties uit het plan van aanpak zijn uitgevoerd. Zo heb je bijvoorbeeld een passende arbodienstverlener aangesteld, is er een selectie aan interventies gemaakt en is er een programma opgezet, met een eigen naam en beeldmerk.

Check, check, check? Dan kunnen we starten met fase vier: monitoren. Heeft de gekozen aanpak wel het gewenste effect? Zijn je investeringen het waard geweest? Of



moet je bijsturen? Het continu monitoren voorkomt dat je meer investeert dan dat het je uiteindelijk oplevert. Bovendien helpt het je het management (indien van toepassing) te overtuigen dat extra investering noodzakelijk kan zijn.

PLAN, DO, ACT, CHECK: CONTINU ONTWIKKELEN

Als hr-professional of ondernemer verzamelt je door de tijd al veel data. Denk aan verzuimcijfers, in- en uitstroom, het aantal gevolgde opleidingen, MTO's (medewerkerstevredenheidsonderzoeken) en health checks. Naast deze kwantitatieve gegevens adviseren we vaak om kwalitatief onderzoek uit te voeren. Dat kan op verschillende manieren:

- Interviews: ga één op één met medewerkers in gesprek over onderwerpen als "hoe gaat het met je?", "voel je je gesteund?", "ben je op de hoogte van wat wij als werkgever beschikbaar stellen?", etc.
- (Anonieme) enquêtes: anders dan het MTO kun je hierbij specifiek vragen naar jouw vitaliteits-/inzetbaarheidsprogramma. Dit zou ook tijdens een bijeenkomst kunnen worden uitgevraagd. Dit geeft ruimte voor meer diepgang en context, omdat je verdiepende vragen kunt stellen.
- Ambassadeurs: medewerkers die samen een actiegroep vormen kunnen fungeren als voelspriet in je organisatie. Wat voor geluiden vangen zij op in de wandelgangen? Wat werkt wel/niet? Wat past bij welke doelgroep?

Alles bij elkaar zorgt voor een berg aan data. Het is van belang alleen de relevante

gegevens te selecteren en de juiste conclusies te trekken. Door de hoeveelheid kan dit best een uitdaging zijn. Daarnaast zijn er veel trends op dit gebied die continu ontwikkelen, zoek maar eens op 'hr analytics' of 'people analytics'. Soms loont het dus om een externe adviseur aan te haken.

Het goed monitoren van je resultaten wordt weleens overgeslagen of in mindere mate gedaan. Toch is het heel waardevol. Het gekozen plan van aanpak staat nooit in beton gegoten en vaak blijkt gaandeweg dat net een kleine aanpassing voor veel meer rendement kan zorgen. Plan, do, act, check dus! En dat keer op keer opnieuw, zodat thema's als vitaliteit en inzetbaarheid echt geborgd worden in de organisatie. Daarover de volgende keer meer, dan zijn we toe aan de vijfde en laatste fase: borgen.

Inhealth is een creatief bureau dat het grootbedrijf helpt rondom vitaliteit, gezondheid en inzetbaarheid. We verbinden deze thema's met de strategische ontwikkeling van organisaties.
www.inhealth.nl | Maarten Jan Stam | maarten-jan@inhealth.nl

VIT is hét bureau dat in de mkb-wereld bekend staat als een kwalitatief en onafhankelijk bureau dat organisaties toekomstbestendig maakt aan de hand van thema's als vitaliteit, inzetbaarheid en tevredenheid.
www.vitmkb.nl | Sandra Engelbertink | s.engelbertink@vitmkb.nl



AANPASSINGEN IN 2020

WERKKOSTENREGELING WORDT VERRUIMD

De werkkostenregeling wordt in 2020 aangepast. De vrije ruimte voor vergoedingen neemt toe waardoor werkgevers hogere onbelaste bedragen kunnen besteden aan hun werknemers. Ander element van de aanstaande wijziging: de vergoeding die de werkgever aan de werknemer betaalt voor het aanvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG) valt onder de gerichte vrijstellingen en is niet langer belast.

< Onbelaste mogelijkheden voor extern personeelsfeestje nemen toe.

Met de werkkostenregeling (WKR) wilde het ministerie van Financiën de regels rond onbelaste vergoedingen aan werknemers vereenvoudigen. Het grote aantal uitzonderingen en bijzonderheden zorgt er echter voor dat de regeling dit doel grotendeels voorbijschiet.

Uitgangspunt van de huidige WKR is dat voor vergoedingen of verstrekkingen aan werknemers die als loon worden aangemerkt en niet gericht zijn vrijgesteld, een vrije ruimte geldt van 1,2% van het totale fiscale loon. Over deze vrijstelling is geen loonbelasting verschuldigd. Overstijgen de vergoedingen de vrijstelling dan moet over het bedrag boven de 1,2% een eindheffing van 80% worden afgedragen. Werkgevers mogen deze eindheffing niet verhalen op hun medewerkers.

GERICHTE VRIJSTELLINGEN EN INTERMEDIAIRE KOSTEN

Er zijn ook kosten die überhaupt niet als loon worden gezien. Dit zijn zogenaamde intermediaire kosten die de werknemer voor zijn werkgever maakt en vervolgens declareert. Denk aan zakelijke maaltijden of parkeerkosten. Verder is er een aantal gerichte vrijstellingen, bijvoorbeeld voor cursussen en opleidingen, treinkosten, vergoedingen voor woon-werkverkeer (tot 19 eurocent/km) en zakelijke overnachtingen. Vergoeding van deze kosten is onbelast en heeft geen invloed op de vrije ruimte.

NIHILWAARDERING

Een derde categorie zijn de vergoedingen die worden beschouwd als nihilwaardering. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om in natura ter beschikking gestelde consumpties op het werk, inrichting van de werkplek plus apparatuur (mits voor 90% zakelijk gebruikt) en bedrijfskleding. Alle resterende vergoedingen worden gezien als loon. Hiervoor geldt de bovengenoemde vrijstelling van 1,2%, daarboven moet 80% belasting worden betaald.

€ 100 MILJOEN

De werkkostenregeling is in 2011 ingevoerd en werd verplicht per 2015. Begin vorig jaar werden

de resultaten bekend van een evaluatie. In vervolg daarop ging staatssecretaris Snel van Financiën in overleg met het bedrijfsleven om de regeling te verbeteren en knelpunten weg te nemen. Hiervoor is € 100 miljoen beschikbaar. Dit bedrag werd vorig jaar gereserveerd om de lasten van arbeid voor het mkb te verlagen.

VOORAL MKB PROFITEERT

In februari jongstleden werden de voorgenomen aanpassingen al bekend. Nu is duidelijk dat deze inderdaad worden opgenomen in het Belastingplan 2020 dat op Prinsjesdag gepresenteerd wordt. De werkkostenregeling krijgt een tweeschijvenstelsel waardoor de vrije ruimte toeneemt. Voor de eerste € 400.000 wordt deze verhoogd naar 1,7% van de loonsom. Boven dit bedrag blijft het percentage van 1,2% gehandhaafd.

Dit betekent dat de onbelaste mogelijkheden voor bijvoorbeeld een extern personeelsfeestje, eindjaarspakket of financiële maaltijdvergoeding worden vergroot. Door de drempel heeft vooral het mkb baat bij de maatregel. Bij een loonsom van 400.000 euro kunnen werkgevers volgend jaar 6.800 euro onbelast beschikbaar stellen in plaats van 4.800 euro nu. Als zij over datzelfde bedrag 80% eindheffing zouden moeten betalen, had dat een kostenpost betekend van € 1.600.

VRIJSTELLING VOOR VOG

Tweede maatregel uit de WKR-aanpassing betreft de kosten voor een verklaring omtrent gedrag (VOG). Voor bepaalde functies is zo'n verklaring wettelijk verplicht. Denk aan onderwijzers, taxichauffeurs en gastouders. Maar ook in andere branches wordt nieuwe medewerkers steeds vaker om een VOG gevraagd. Een werknemer heeft hier geen voordeel van. Daarom wordt voor zo'n VOG per 2020 een extra gerichte vrijstelling in het leven geroepen. Werkgevers kunnen de verklaring dan onbelast vergoeden zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte.

DE WERKKOSTENREGELING
KRIJGT EEN
TWEESCHIJVENSTELSEL
WAARDOOR DE VRIJE
RUIMTE TOENEEMT



VOG - verplicht voor onder meer taxichauffeurs - wordt onbelast vergoed. >



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

STOP MET DAT STEKELIGE GEDOE

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

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

WORDT HET GESPREK STEKELIG?

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

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

DAN MOET DE ANGEL ERUIT

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

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

HOE HAAL JE DE ANGEL ERUIT?

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

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

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

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

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

2. Lichaamstaal: hoe OPENER je houding hoe beter

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

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

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

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

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

LOS STEKELIGE KWESTIES OP

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

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

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

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





‘In deze hal werden
de contacten gelegd
die onze beursgang
mogelijk maakten’

Het start vanuit het hart

Een event organiseren met het idee je verkoopcijfers te boosten of marktaandeel te vergroten. Om klanten te overtuigen van jouw product of dienst. Jaarbeurs biedt je de perfecte omgeving in het hart van Nederland. Wat je ook wilt bereiken met je event, wij geven je alle ruimte, onze passie en jarenlange ervaring.

jaarbeurs.nl/eec

JAARBEURS

attract - engage - accelerate

DE BEREKENING VAN DE TRANSITIEVERGOEDING PER 1 JANUARI 2020

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de transitievergoeding op een andere wijze berekend. Dit is het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans ('WAB') en het vervallen van de overgangsregeling die geldt voor oudere werknemers ('overgangsregeling'). Hierdoor wordt het na 1 januari 2020 over het algemeen goedkoper om werknemers te ontslaan.

DE NIEUWE WIJZE VAN HET BEREKENEN VAN DE TRANSITIEVERGOEDING

Waar nu pas een vergoeding is verschuldigd na twee jaar dienstverband, kan een werknemer vanaf 1 januari 2020 direct vanaf aanvang van het dienstverband aanspraak maken op een transitievergoeding. Verder wordt de vergoeding straks berekend over de feitelijke duur van het dienstverband en wordt deze niet langer afgerond op volledig gewerkte halve dienstjaren. Op dit moment bedraagt de vergoeding 1/3 maandsalaris per dienstjaar en na 10 jaar 1/2 maandsalaris per dienstjaar. Vanaf 1 januari 2020 is de vergoeding altijd 1/3 maandsalaris per dienstjaar en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Bovendien komt de overgangsregeling – op basis waarvan 50-plussers met een dienstverband van langer dan 10 jaar een hogere vergoeding kregen – te vervallen met ingang van 1 januari 2020.

ONTSLAG WORDT OVER HET ALGEMEEN GOEDKOPER

Vanaf 1 januari 2020 wordt het (iets) duurder om afscheid te nemen van werknemers met een kort dienstverband. Ontslag van oudere werknemers en werknemers met een lang dienstverband wordt daarentegen (vaak een stuk) goedkoper.

UITSTEL VAN ONTSLAG?

Het kan financieel voordelig zijn om het ontslag van een werknemer uit te stellen tot na 1 januari 2020. Daarbij is wel relevant te weten dat er overgangsrecht geldt. Het overgangsrecht bepaalt dat als de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 wordt opgezegd of ontbonden, de transitievergoeding moet worden berekend volgens de 'oude' berekenmethode. Ook als het dienstverband pas eindigt ná 1 januari 2020. Dit heeft tot gevolg dat de meeste (oplettende) werknemers dit jaar ook alleen bereid zullen zijn een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen als daarin de 'oude' transitievergoeding is opgenomen.

Gelet op vorenstaande is het aan te raden om voor aanzegging van het ontslag een berekening te maken van de 'oude' en de 'nieuwe' transitievergoeding en deze kostenpost af te zetten tegen de kosten die het met zich brengt om de werknemer nog enkele maanden langer in dienst te houden. Mogelijk is de conclusie dan dat het financieel voordelig is om ontslag uit te stellen. Bedenk echter wel dat er juridisch gezien ook redenen kunnen zijn waardoor het juist niet verstandig is om nog een paar maanden te wachten met het ontslag.

Met de VBK Transitie app kunt u eenvoudig de transitievergoeding berekenen en deze opslaan in een goed beveiligde omgeving. U kunt de app downloaden in de App Store en de Play Store.

mr. Lisa Schouten
Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
e-mail: lisaschouten@vbk.nl
telefoon: +31 30 259 55 58



HET WAS TIJD VOOR EEN REFRESH

IEDEREEN GELUKKIG

Quality Contact is een landelijk opererende coaching- en trainingsorganisatie voor bedrijven en organisaties die het maximale uit hun mensen willen halen. Na twintig jaar hebben zus en broer Marlies en Reinier van der Putten behoefte om eens kritisch te kijken naar hun imago, hun positionering en uitstraling. Het is tijd om hun identiteit op te frissen. Multicopy The Communication Company zorgde daarvoor.

Marlies van der Putten: "Dat was zeker geen voor de hand liggende keuze omdat we Multicopy nog kenden als copyshop. Maar als Multicopy The Communication Company kwamen ze bij ons met een compleet 'Refresh' voorstel. Een totaalaanpak om ons bedrijf een nieuwe uitstraling te geven die past bij onze ambitie en met het hart en de ziel waarvoor we vandaag de dag staan. Dat was verrassend."

KLAPPEN VAN DE ZWEEP

"Wat ons direct opviel was de professionele aanpak. We kregen na een paar gesprekken een document waarin precies omschreven stond waarnaar we op zoek waren. Van doel tot uitvoering, van design tot inzet van middelen. Daar konden we bijna meteen 'ja' op zeggen. En wat ook fijn is, is dat je direct met een andere ondernemer praat die het klappen van de zweep kent", zegt Reinier van der Putten.

OOK TOE AAN EEN REFRESH?

Wil je ook jouw identiteit weer helemaal klaarmaken voor de toekomst? Neem dan contact op met de Multicopy bij jou in de buurt. "We verrassen jou, maar zeker ook je klanten en prospects."

Multicopy
The Communication Company
Vind de dichtstbijzijnde vestiging
op www.multicopy.nl



NIET ALLEEN WOORDEN

Marlies: "Het begon met een nieuw logo. Helemaal van deze tijd en het kostte ons nog geen minuut om ervoor te gaan. Het gaf precies weer waarnaar we op zoek waren. Maar dan begint het. Multicopy verraste ons met voorstellen voor een nieuwe website, een algemene bedrijfsbrochure, maar ook hand-outs voor trainingen, notitieblokken, pennen, tasjes, presentatiewanden, waterflessen, hartvormige doosjes met mints, beachvlaggen... Dan ontdek je hoe compleet de Refresh bij Multicopy is. Niet alleen woorden, maar juist ook daden."

ZICHTBAAR

Marlies: "Als we nu een coachingsessie geven, zijn we echt veel zichtbaarder. Onze boodschap 'Iedereen gelukkig op het werk, met een zichtbaar resultaat' knalt er nu echt uit. Het is ook precies wat we terugkregen in de samenwerking met Multicopy The Communication Company."



OPROEP BEDRIJFSLEVEN: PROBLEMEN DOOR PAS-UITSPRAAK MELDEN

UITBREIDINGSPLANNEN IN GEVAAR DOOR NIEUW STIKSTOFBELEID

De Raad van State oordeelde onlangs dat het Programma Aanpak Stikstof (PAS) niet langer mag worden gebruikt als basis voor toestemming voor activiteiten die leiden tot een stikstoftoename. Met andere woorden: voor woningbouw, uitbreiding van stallen of aanleg van wegen kan geen beroep meer gedaan worden op de ontwikkelruimte die het Programma bood.

VERBREIDING A27 EN A12 ONDER DRUK

Het wordt nu een stuk ingewikkelder om ruimtelijke ontwikkelingen te realiseren. Voorheen mochten deze activiteiten plaatsvinden omdat tegelijkertijd maatregelen werden genomen om de nadelige gevolgen van stikstof op natuurgebieden te verminderen. Als gevolg van de uitspraak halen waarschijnlijk honderden vergunningen de eindstreep niet en moeten duizenden activiteiten nu alsnog een langdurig vergunningstraject in. Ook de verbreding van de A27 bij Amelisweerd en de Ring Utrecht staan hierdoor onder de druk.

10-PUNTENPLAN

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland komen met een 10-puntenplan "om de stikstofimasse te doorbreken". We willen onder meer dat bouwprojecten die alleen tijdens de

bouw tot extra stikstofuitstoot leiden alsnog een vergunning krijgen. Hans de Boer, voorzitter van VNO-NCW: 'Ons woningbouwbeleid, de aanleg van nieuwe infrastructuur en de totale verduurzaming van Nederland moet van het slot. Het is toch niet uit te leggen dat allerlei projecten die de ecologische footprint van ons land aantoonbaar verkleinen, zoals de aanleg van windmolens en schonere fabrieken, nu niet door kunnen gaan. Daarnaast vallen bovendien 18.000 projecten stil, met alle gevolgen voor de werkgelegenheid van dien.'

TASKFORCE STIKSTOF

VNO-NCW en MKB-Nederland hebben een speciale taskforce STIKSTOF opgericht, die bedrijven zo snel mogelijk oplossingen wil aanreiken zodat Nederland niet op slot gaat. VNO-NCW Midden/

MKB-Nederland Midden maakt ook deel uit van deze taskforce. Bij bedrijven leven ondertussen veel vragen, daarom heeft de taskforce een FAQ opgesteld. Kijk op de website www.vno-ncw-midden.nl voor de vragen en antwoorden en het 10-puntenplan.

OPROEP BEDRIJFSLEVEN: PROBLEMEN MELDEN

Ondervindt uw bedrijf gevolgen door de PAS uitspraak? Dan horen we dit graag van u. Uw voorbeelden en ervaringen nemen we mee naar de landelijke taskforce STIKSTOF. U kunt contact opnemen met Rob Oostermeijer, hoofd beleidszaken VNO-NCW Midden, oostermeijer@vno-ncw-midden.nl.



24

KIM SCHAMP-DOORNENBAL, 2B UNIQUE COACHING EN TRAINING

LEIDER MET PAARDENKRACHT: MEER FOCUS, FLOW EN SUCCES!

Veel ambitieuze en succesvolle professionals, managers en ondernemers willen groeien, flow ervaren en succesvol zijn. Maar hoe blijf je in the lead? 2B Unique helpt directeuren, managers, leidinggevende en ambitieuze professionals dichterbij hun persoonlijke innerlijk leiderschap te komen en te werken vanuit hun potentieel, waardoor ze krachtige, energieke, succesvolle leiders worden.

In de huidige maatschappij moeten we zo veel, veranderingen gaan razendsnel en dan luisteren we niet meer naar onze innerlijke stem. We zijn vaak bezig met brandjes blussen en komen niet toe aan het werk dat er echt toe doet. Dit

geeft ons mentale en fysieke stress. Managers en leidinggevendenden hebben een diep verlangen om volledig zichzelf te mogen zijn. Ze willen met hun snelle denken, schakelen en intense voelen optimaal excelleren. Ze hebben echter het gevoel te worden belemmerd en ervaren blokkades op hun weg.

PASSIE EN TALENT BENUTTEN

Mensen laten floreren vanuit hun passie en unieke talenten, op het werk en thuis. Dat is het doel van Kim Schamp-Doornenbal van 2B

Unique coaching en training. 2B Unique geeft krachtige en duurzame leiderschaps- en teamtrajecten, waarbij paarden als onontkoombare katalysator worden ingezet. Deze duurzame transformaties bij directeuren, managers, professionals en (MT) teams resulteren in krachtige, energieke en succesvolle leiders en meer flow. Paarden spelen in dat proces een confronterende en activerende rol. Dat confronterende zit in de spiegel die paarden voor houden.

2B Unique biedt een prachtige plek om te werken aan persoonlijke of teamontwikkeling, weg uit je kantoorruimte, midden in het groen en werken buiten je comfort-zone. Leidinggevend van onder andere Rabobank, Achmea, Deloitte, KPMG, Volkerrail, NEC, Pro-Persona, Ministerie van Justitie en Veiligheid, gemeentes en politie werden al geïnspireerd door de eyeopeners die Schamp-Doornenbal onder andere met haar paarden creëert tijdens het Krachtig Innerlijk Leiderschap Traject. "Veel managers en professionals willen volledig zichzelf zijn in hun rol op het werk, maar in de praktijk merken ze vaak dat ze worden belemmerd het optimale uit zichzelf te halen met hun kwaliteiten en druk die ze ervaren. Als je blokkades ervaart, kun je nooit optimaal leiding nemen en geven op de manier die voor jou en jouw organisatie het meest efficiënt is", aldus Schamp-Doornenbal.

KRACHT VAN HET PAARD

Een vroege maandagochtend in Haalderen. De lucht is blauw, de nazomerzon schijnt. Het gras is nog nat. De paarden Ritano en Unique staan in de weide te grazen, op de prachtige centraal gelegen locatie van 2B Unique, waar ze is opgegroeid en inmiddels met haar man en twee kinderen woont en werkt. Een mooi moment voor Kim Schamp-Doornenbal om aan tafel met uitzicht op de paarden een beeld te geven van haar groeiende bedrijf 2B Unique.

Verwacht bij 2B Unique geen standaard communicatietraining of leiderschapstraject. "Veel van dat soort trainingen worden vanuit de theorie gegeven", aldus Schamp-Doornenbal. Met de aanwezigheid van paarden leer je zoveel meer. De sessies met paarden zijn zo krachtig en werken op een onbewust niveau zeer lang na op zowel het systeem van de individu als op de groep. Je krijgt zicht op wat er echt speelt

KIM

Kim Schamp-Doornenbal is eigenaar van 2B Unique coaching en training en expert in natuurlijk leiderschap, Emotionele Intelligentie (EQ) en (team)flow. Haar drijfveer is om mensen zelf de verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun innerlijk leiderschap en te laten floreren vanuit hun passie en unieke talenten. Zodat ze krachtiger en succesvoller zijn, kunnen excelleren en een krachtig en energiek (werk en privé) leven leiden wat ze wensen. Ze is energiek, (liefdevol) confronterend en zet ervaringsgericht leren in middels de inzet van paarden. Haar stijl is te omschrijven als onontkoombaar, no-nonsense, gigantisch effectief en duurzaam.

'ALS JE BLOKKADES ERVAART, KUN JE NOOIT OPTIMAAL LEIDING NEMEN EN GEVEN OP DE MANIER DIE VOOR JOU EN JOUW ORGANISATIE HET MEEST EFFICIENT IS'

en toe doet. Paarden geven zo zuivere feedback, waardoor het diepe, onuitwisbare indrukken achter laat bij klanten. Dit is de aanjager binnen de stevige transformatie die mensen door maken. Het voornaamste is dat je leert contact met jezelf te leggen. Dat klinkt zweverig, maar je moet weten wie je bent. Bewust zijn van wat je uitstraalt, maar vooral wat je wil uitstralen? Als je daar grip op hebt, kun je beter verbindingen leggen met andere mensen. Zeker op de werkvloer. Er zijn oud-klanten die er jaren later nog op terugkomen als ik hen weer zie."

SCEPTISCHE DIRECTEUR?

"We werken binnen onze team- en leiderschapstrajecten met doelen, welke gedurende het traject worden getoetst door feedbackgevers. Dit zijn directe collega's vanuit de organisatie en teamleden. Daar hoort dus een stukje kwetsbaarheid bij. Durf je iemand, je collega, RvB en anderen, te vragen wat zij écht van je vinden en deze feedback ook echt te ontvangen. Tijdens de kick-off sessie van de ontwikkeltraject zetten we direct de paarden in als versneller. Dit is een intakegesprek waarbij we de doelstellingen voor het traject scherp stellen en afsluiten met een speed coaching bij de paarden. Altijd spot on!"

"Laatst sprak ik Jan, een ambitieuze directeur van een groot detachingskantoor,



voor een kick-off sessie op kantoor. Een intelligente man die razendsnel schakelt vanuit zijn ratio en zelf aangeeft ook goed te kunnen voelen wat er speelt. Hij heeft net zoals velen, al meerdere cursussen, tests en trainingen gevolgd over communicatie, authenticiteit en dergelijke. Na de doelen voor zijn traject af te hebben gestemd, gaan we naar de paarden. Hij stapte de bak in met de opdracht om verbinding te maken met het paard en beweging te creëren vanuit het midden van de bak. Ritano, het paard, zette een galop in en rende de bak rond. Deze man had zo'n (onbewuste) innerlijke onrust en het paard reageerde daar direct op. Hij liep de benen onder zijn lijf vandaan. Ruim zeshonderd kilogram geeft een directe spiegel, wat zeer confronterend is. Jan, zeer sceptisch over de inzet van paarden in het traject, draaide zich om en zei 'Kim, dit is exact wat er binnen mij en mijn teams gebeurt. Ik denk dat ik in verbinding sta met mijn medewerkers maar ze vliegen alle kanten op'. De situaties in de bak blijken, ook onder de sceptici, herkenbaar vanuit de werkvloer of privésfeer, vertellen de klanten. Maar dan?"

KRACHT VAN DE LEVENDE SPIEGEL

"Dit maakt dat paarden en ik in korte tijd door innerlijke conflicten en blinde vlekken heen prikken. Een dosis lef en wil om te veranderen is wel nodig bij mijn klanten. We zetten direct oefeningen en methodieken in om te experimenteren



**'STA EENS STIL
BIJ SIGNALLEN DIE
ANDERE MENSEN
AFGEVEN EN NOG
BELANGRIJKER, DIE
JE ZELF AFGEEFT'**

met nieuw gedrag. Dit is een ervaring wat we in een coachgesprek aan een tafel niet kunnen evenaren en is life-changing voor bijvoorbeeld Jan's ontwikkeltraject. Jan liep voorop in de organisatie en dacht aansluiting te hebben met zijn medewerkers, echter werkte hij zelf zo hard en had geen grip op wat er in zijn teams gebeurde. In het geval van bovenstaande casus van Jan hebben we een korte lichaamsbewustzijnsoefening gedaan, en gewerkt aan de bewustwording van zijn uitstraling waarna dezelfde opdracht volgde. Jan kreeg vanuit het paard directe oordeel loze en heldere feedback. Nu kreeg hij vanuit rust en verbinding een enthousiast paard om hem heen dravend. Door het besef en de mogelijkheid om de focus eerst bij jezelf te leggen, waarna je de aandacht verlegt naar je omgeving, creëer je moeiteloos contact en eenheid."

VAN ONBEREKENBAAR NAAR IMPACT

Schamp-Doornenbal merkt dat veel mensen paarden onberekenbaar vinden. "Maar eigenlijk zijn paarden dat helemaal niet. Paarden kunnen, als kudde- en vluchtdier, vanuit nature razendsnel scannen en inschatten of er gevaar dreigt of niet. Dit betekent dat ze de onderstromen en (in)congruent gedrag direct kunnen lezen. Wij mensen zoeken de handleiding daar te vaak voor, of leggen het buiten onze eigen beïnvloedingskring. Als je de signalen herkent zijn ze juist heel berekenbaar. Dan kun je met ze samenwerken.





Geldt dat principe ook niet voor met jezelf en met je collega's op de werkvloer?" "Sta eens stil bij signalen die andere mensen afgeven. En nog belangrijker, die je zelf afgeeft. Doe je dat wel eens? Helaas hebben wij deze signalen steeds minder vaak door. De huidige maatschappij denderd maar door en er is weinig ruimte voor vertraging, denken mensen. 2B Unique wil met hun ontwikkeltrajecten breekpunten op zowel individueel als groepsniveau voor zijn. Met hun duurzame zes maanden Krachtig Innerlijk leiderschapstrajecten, in kleine groepen, ga je met gelijkgestemden tot de kern van jezelf. Je stuurt jouw kompas en ervaart leiderschap vanuit flow. Je leert in verbinding te staan en te blijven met jouw potentieel, waardoor je productiever, succesvoller en gelukkiger wordt. En niet onbelangrijk vanuit rust je team aan kan sturen."

EXCLUSIEVE 4 DAAGS BUSINESS & LEADERSHIP RETREAT

Woensdag 6 t/m zaterdag 9 november
op Magisch Ibiza

Speciaal voor een selecte groep ambitieuze managers, directeuren en ondernemers.

Ben jij klaar met alles doen vanuit je snel schakelende 'hoofd'. Kan jij je verliezen in de to-do lijsten en blijf je rondcirkelen in vaste patronen? Wil jij de dagelijkse waan van de dag vaarwel zeggen, keuzes maken door koers te zetten vanuit jouw eigen kompas? Waardoor je je zowel in werk als privé sfeer goed en energiek voelt en meer impact hebt op jezelf en je omgeving.

Durf jij het avontuur aan, grenzen te verleggen en je verlangens in kaart te brengen? Dan is dit programma echt iets voor jou.

Voor meer informatie ga naar www.2b-unique.nl

TOEKOMST

Sinds 2013 werkt Schamp-Doornenbal als zelfstandig ondernemer en richt zich op het bedrijfsleven met haar talent-, leiderschaps- en teamontwikkeltrajecten. Ze werkte in ziekenhuis Rijnstate in Arnhem als verpleegkundig specialist, maar dat was niet meer te combineren met mijn groeiende bedrijf. Eind 2014 maakte ze de keuze om fulltime te ondernemen en haar bedrijf te laten ontwikkelen en groeien naar waar het nu staat. Met haar achtergrond in het ondernemerschap, management, sales en gezondheidszorg weet ze de vertaling te maken naar de dagelijkse praktijk.

2B Unique blijft groeien, vertelt Schamp-Doornenbal. Mond-tot-mondreclame en een uitgebreid netwerk op LinkedIn blijken effectieve middelen om de klantenkring uit te breiden. "We hebben onze eigen locatie met een prachtige binnenruimte voor kleine groepen in Haalderen. Momenteel zijn we bezig met onze plannen om onze locatie uit te breiden met meer trainingsruimtes. Verder kunnen we gebruikmaken van een netwerk met prachtige trainingslocaties door heel Nederland. 2B Unique werkt samen met strategische partners, de experts op gebied van diversiteit, flow, emotionele intelligentie, energetisch en spiritueel werk en financieel en strategisch advies. Voor een totale aanpak van krachtig leider- en ondernemerschap."

Momenteel zitten 2B Unique in de ontwikkeling van een nieuw blended learning 'young high potential programma' met als doel een goede basis voor hun carrières te leggen. Ook wordt er een nieuwe online academy ingericht. "Ook bieden we in november een vierdaagse Business retreat aan op een stunning locatie op Ibiza. Een retreat voor een kleine exclusieve groep gelijkgestemden, om een diepe transformatie te garanderen. Ontplooien gaat je hele leven door. Zelf sta ik ook niet stil. Ik heb onlangs op Nyenrode een reeks colleges gevolgd over de Psychologie van Leiderschap, werk samen met een business coach en heb recent een NLP opleiding afgerond. Ik geef mijn klanten altijd mee: blijf jezelf duurzaam ontwikkelen. Duurzaam ontwikkelen kan bij ons. Ik zou iedereen in het bedrijfsleven willen adviseren om te ervaren hoe wij en onze paarden jou en je organisatie kunnen helpen om een sterkere, effectievere en ook energiekere leider te worden. Durf jij het aan? Neem gerust vrijblijvend contact met ons op", aldus Schamp-Doornenbal.

Ga voor meer informatie over de zes maanden trajecten, masterclasses en retreat van 2B Unique naar www.2b-unique.nl

BTB FIRE & MEDICAL SUPPORT:

BEDRIJFSVEILIGHEID OP HOOG NIVEAU

Je hoopt er als werkgever nooit mee te maken te krijgen, maar het risico dat iemand zich ernstig verwondt of onwel wordt, ligt altijd op de loer, óók op de werkvloer. Je staat er liever niet teveel bij stil, maar als het gebeurt, moet je wel kalm blijven en direct de juiste handelingen verrichten. Dat gaat een stap verder dan BHV-niveau. Dutch Safety Group leidt mensen op, levert materialen en biedt medische service op evenementen en herbergt o.a. het bedrijf BTB Fire & Medical Support, dat trainingen, materialen en diensten levert op het gebied van bedrijfsveiligheid.

Een ernstige medische situatie kan zich altijd onverwachts voordoen en dan kun je maar beter zorgen dat je goed voorbereid bent. Natuurlijk hoor je als bedrijf iemand in dienst te hebben die de titel BHV'er draagt en die te hulp kan schieten in veel situaties, maar er zijn trainingen en opleidingen die nog een stuk verder de diepte in gaan en deelnemers nog beter voorbereiden op situaties waarin ze levensreddend kunnen handelen. Natuurlijk zijn er sectoren waarin de kans op serieus letsel wat sterker aanwezig is dan in andere sectoren, maar een hartinfarct - om meteen maar even iets ernstigs te noemen - kan zich ook zomaar uit het niets aandienen.

CRUCIAAL

"In de meeste gevallen volstaat het om als BHV'er te hulp te schieten, even ervan uitgaande dat die volgens wettelijk voorschrift daadwerkelijk aanwezig is", geeft Marcella Klooster, accountmanager van Dutch Safety Group aan. "Wat we bij veel bedrijven zien is dat deze BHV'ers volgens de standaard en soms zelfs nog in verkorte tijd worden opgeleid. Het draait hier niet meer om de kwaliteit van de hulpverlening, maar om het behalen van het verplichte certificaat. Wij proberen hierin een stapje verder te gaan en bedrijven te laten zien dat de kwaliteit van de opleidingen de bedrijfsprocessen ten goede komt bij een incident. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een brand, waar snel en juist gehandeld wordt en schade in een zeer korte periode beperkt blijft. Hierdoor kunnen processen en medewerkers weer snel aan de gang. Naast de standaard opleidingen richten wij ons op de aanvullende scenario's die voortkomen uit de Risico-Inventarisatie en

Evaluatie. Hierdoor kunnen we medewerkers nog bedrijfsspecifieker opleiden en scenario's of aanvullende opleidingen verzorgen die betrekking hebben op de risico's binnen het specifieke bedrijf of de branche."

ONTRUIMINGSOEFENINGEN

Trainingen zoals BHV- of reanimatietraining, vallen bij Dutch Safety Group onder de afdeling BTB Fire & Medical Support, die bijvoorbeeld ook alle mogelijke veiligheidsproducten verkoopt. "EHBO-materialen, brandblussers en noodverlichting bijvoorbeeld", somt Klooster enkele zaken op. "Vanuit 22 jaar allesomvattende ervaring op het gebied van persoonlijke veiligheid beschikken we over de juiste kennis om klanten daarbij te adviseren, toegespitst op de branche en de onderneming. Daarnaast bieden we ondersteuning op het vlak van ontruimingsoefeningen, die elk bedrijf één keer per jaar moet uitvoeren. Indien gewenst helpen we bij het opstellen en volgen van de procedure, waarbij we onder andere kijken naar hoe het bedrijf er fysiek uitziet - aantal ruimten, verdiepingen, vluchtwegen, et cetera - en hoeveel mensen er rondlopen. Bij de oefeningen zetten we eventueel zelfs extra observatoren en Lotus-slachtoffers in. Na afloop kunnen we ook de verslaglegging voor onze rekening nemen."

VERTROUWEN

BTB Fire & Medical Support verzorgt open trainingen op de eigen vestiging in Uden, maar ook op locatie. "In-company dus", zegt Klooster. "Op basis van een risico-inventarisatie en -evaluatie kunnen we heel bedrijfsspecifiek te werk gaan. Tijdens de incompany trainingen kan veel meer maatwerk



^
Marcella Klooster

VANUIT 22 JAAR
ALLESOMVATTENDE
ERVARING OP HET GEBIED
VAN PERSOONLIJKE
VEILIGHEID BESCHIKKEN
WE OVER DE JUISTE KENNIS

worden toegevoegd. Bij de Open Trainingen is dat wat minder, omdat dan vaak veel verschillende bedrijven deelnemen. We kunnen relevante scenario's uitwerken en die in de trainingen laten terugkeren. Kijk, voor kantoorbedrijven hoeven we ons over het algemeen niet met verdrinking bezig te houden... Reanimatie vormt juist in sommige sectoren juist wel een issue, bijvoorbeeld waar veel fysiek werk wordt verricht."

Vanzelfsprekend certificeert BTB Fire & Medical Support de medewerkers, wanneer zij een training met goed resultaat hebben gevolgd. "Dat geeft ook vertrouwen bij mensen die bij je bedrijf over de vloer komen. Over levensbedreigende situaties willen mensen het liefst zo min mogelijk nadenken, maar als zo'n moment aan de orde is, moet er vooral geen paniek toeslaan en komt het aan op de juiste acties in de juiste volgorde. Dat zal in hoge mate een goede afloop bepalen."

ANDERE DISCIPLINES

Voor de volledigheid laat Marcella Klooster kort de andere disciplines van Dutch Safety Group

de revue passeren, die in sommige gevallen hun waarde kunnen bewijzen binnen verschillende soorten ondernemingen. "Onze Emergency Medical School verzorgt opleidingen in de acute geneeskunde voor medische professionals, bijvoorbeeld een arts of (gespecialiseerd) verpleegkundige. Denk hierbij aan advanced en immediate life support, generic instructor course en E-fast echo en nog veel meer gespecialiseerde trajecten, maar ook aan ABCDE-cursussen voor fysiotherapeuten, huisartsen, et cetera. EMS Care staat voor een uitzend- en detachingsbureau op het gebied van niet-levensbedreigend ambulancevervoer. Ten slotte kennen we nog Event Medical Service, dat op meer dan 1500 evenementen per jaar alle medische zorg biedt: voornamelijk spoedeisende hulp. Dat gebeurt in totaal met zo'n 900 mensen, van EHBO'ers tot artsen." Kortom, een veelomvattende organisatie, waarvan de verschillende afdelingen elkaar ondersteunen en kennis uitwisselen.

Meer informatie: btbfireandmedical.nl en dutchsafetygroup.nl



30 DE MAGIE VAN STADION GALGENWAARD

EVENEMENTENLOCATIE MET DE WAUW-FACTOR

Als evenementenlocatie heeft Stadion Galgenwaard alles mee. Catering, zaalruimtes en ondersteunende techniek zijn van hoog niveau, de bereikbaarheid per ov en auto is top. Maar de echte onderscheidende factor is het stadion zelf. “De zichtbare verbinding met voetbal zorgt voor een unieke beleving. Dat geeft Stadion Galgenwaard een voorsprong op alle andere evenementenlocaties in de regio.”

Met Galgenwaard Events vermarkten FC Utrecht en Maison van den Boer Stadion Galgenwaard als bijzondere locatie voor bijeenkomsten en evenementen. Om de gezamenlijke propositie nog aantrekkelijker te maken, fungeert Alexander Prent sinds kort als verbindende schakel tussen club en cateraar. De voormalig profvoetballer is sales manager bij FC Utrecht Business. Voor hij in 2017 overstapte naar FC Utrecht was Prent

verantwoordelijk voor de hospitality-exploitatie van het NEC-stadion. “Als commerciële afdeling van FC Utrecht hebben we intensief contact met businessclubleden en sponsors. Veel van deze bedrijven organiseren regelmatig bijeenkomsten en evenementen in de ruimtes van het stadion. Door mijn nieuwe rol hebben zij nu één aanspreekpunt voor het complete traject bij FC Utrecht, zowel tijdens de wedstrijden als daarbuiten. Met deze integrale benadering kunnen we onze leden nog beter adviseren en ondersteunen. Het serviceniveau gaat verder omhoog.”

FUNDAMENT VERSTERKEN

Graag wil Prent nog meer businessclubleden kennis laten maken met de mogelijkheden van het stadion



buiten wedstrijddagen. “Ook daarbij is het een voordeel dat de lijnen tussen Galgenwaard Events en FC Utrecht Business nu nog korter zijn. Er liggen zeker kansen om het commerciële fundament van de club verder te versterken.” Uiteraard is Stadion Galgenwaard als evenementenlocatie ook beschikbaar voor andere organisaties in de regio. “Die zijn nog lang niet allemaal op de hoogte van de mogelijkheden en het unieke karakter van het stadion. De komende maanden volgen er acties gericht op de verschillende doelgroepen, onder meer via sociale media.”

FACILITEITEN OP HOOG NIVEAU

Daarbij heeft Galgenwaard Events sterke troeven in handen. Dat begint al met de bereikbaarheid. “De bus stopt voor de deur en met de komst van de sneltram wordt de ov-bereikbaarheid nog verder verbeterd. Verder ligt het stadion vlakbij de snelwegen en zijn er volop parkeermogelijkheden op eigen terrein.” Eenmaal in het stadion treffen bezoekers faciliteiten en zaalruimte van hoog niveau. “De tweede en derde etage zijn een aantal jaren geleden ingrijpend verbouwd. Alle ruimtes zijn volledig nieuw ingericht, inclusief state of the art audiovisuele voorzieningen. Beeld en geluid zorgen bij evenementen voor optimale ondersteuning.”

IJZERSTERKE NAAM

De catering van evenementen in Stadion Galgenwaard is in handen van Maison van den Boer. Tijdens wedstrijddagen voor de gasten van FC Utrecht, op andere momenten als faciliterende specialist voor alle ruimtes in het stadion.

Het ruim 110-jarige familiebedrijf is Nederlands grootste evenementencateraar en heeft een ijzersterke naam in het luxe segment. “De kwaliteit en gastvrijheid van Maison van den Boer vormen een krachtige pijler van Galgenwaard Events,” zegt Prent. “Doel is om ons partnership te intensiveren en zo nog beter tot zijn recht te laten komen.”

FLEXIBELE GASTHEER

Stadion Galgenwaard is gastheer voor een grote verscheidenheid aan bijeenkomsten en evenementen. “Zo zijn de vijf thematische skyboxen op wekdagen beschikbaar voor besloten meetings. De ruimtes zijn van alle gemakken voorzien en bieden vol zicht op het veld. De grote zalen op de tweede en derde verdieping zijn flexibel te schakelen tot de gewenste capaciteit, al dan niet met verschillende subruimtes.” Ook zijn er evenementen waarbij het gehele stadion wordt ingezet. “Binnen is er dan plek voor zo’n 1.500 gasten. Met gebruik van het buitenterrein kom je tot wel 4.000 personen.”

VAN BOARDMEETING TOT BRUILOFT

De variatie en flexibiliteit zorgen ervoor dat elk evenement op maat kan worden bediend. “Of het nu gaat om een boardmeeting in een van de skyboxen, een bedrijfsfeest, een productpresentatie, een congres met parallelsessies of een bijzonder bruiloftsfeest.”

Bedoeling is dat na het einde van het lopende seizoen ook het veld korte tijd ingezet kan worden voor evenementen. “Dat is passen en meten, afhankelijk van het speelschema en de tijd die nodig is voor onderhoud. Geïnteresseerden moeten er snel bij zijn.”

WAUW-EFFECT

Ongeacht doelgroep of doelstelling voegt Stadion Galgenwaard een bijzonder element toe aan elke bijeenkomst. “Onze belangrijkste troef is het stadion zelf. Vanuit bijna alle ruimtes is er zicht op het veld. De visuele verbinding met voetbal zorgt voor een unieke beleving. Die beleving versterken wij waar mogelijk, bijvoorbeeld door hier ook culinair op in te spelen. Verder geven vertegenwoordigers van de club tijdens een bijeenkomst desgewenst graag een toelichting over FC Utrecht en het stadion. Organisatoren en hun gasten stellen dat op prijs, is onze ervaring.” Veel bezoekers nemen een kijkje bij het veld, maken foto’s en delen die op social media. “De magie van het stadion zorgt telkens weer voor een wauw-effect,” weet Prent. “Dat geeft ons een voorsprong op alle andere evenementenlocaties in Midden-Nederland.”

Voor meer informatie:
www.galgenwaardevents.nl

Alexander Prent is de verbindende schakel tussen FC Utrecht Business en Galgenwaard Events. Hij is bereikbaar op 06-83143802 of a.prent@fcutrecht.nl.



Wie wint De Sterkste Schakel Trofee van de provincie Utrecht?

Het meest klantgerichte bedrijf van de provincie Utrecht

De verkiezing van De Sterkste Schakel Verkiezing is een jaarlijks initiatief van het toonaangevende zakenmagazine Utrecht BUSINESS. De Sterkste Schakel spoort bedrijven op in provincie Utrecht die service en klantvriendelijkheid als vanzelfsprekend beschouwen.

De Sterkste Schakel is een bijzondere verkiezing. De kandidaten worden namelijk genomineerd door andere bedrijven. De uiteindelijke winnaar ontvangt de Sterkste Schakel Trofee. In het voorjaar van 2020 vindt de uitreiking plaats tijdens de feestelijke Finaleavond. Een netwerkevenement van formaat die publicitair volop in de schijnwerpers staat. Utrecht BUSINESS reikt De Sterkste Schakel Trofee in 2020 voor de eerste keer uit.

Op weg naar de finale

Het aanmeldformulier op de website www.utrechtbusiness.nl wordt al enthousiast ingevuld. Daarnaast benadert de organisatie van De Sterkste Schakel organisaties met de centrale vraag: "Wie is uw meest gewaardeerde businesspartner?"

Het doet ons een groot plezier om de genomineerden te mogen feliciteren. U wordt genoemd als uitstekende zakenpartner. Daarom bent u genomineerd voor de Sterkste Schakel. Samen met de andere genomineerden bent u een kandidaat voor de Sterkste Schakel Trofee 2019. U ontvangt, net als alle andere genomineerden een vragenformulier van de jury. Wanneer dat formulier ingevuld bij ons binnen is, behoort u officieel tot de mededingers. De onafhankelijke juryleden van De Sterkste Schakel beoordelen alle kandidaten nauwgezet. Hun oordeel leidt tot de benoeming van minimaal zes finalisten. De adviseur van de jury bezoekt de potentiële winnaars. Mede op grond van zijn bevindingen bepaalt de jury welk bedrijf De Sterkste Schakel Trofee 2020 in de wacht sleept.





Optimaal rendement

U kunt er voor kiezen om zoveel mogelijk publiciteit – en dus optimaal rendement – te halen uit uw nominatie. In dat geval raden wij u aan gebruik te maken van het uitgebreide promotiepakket. Dit pakket garandeert u een jaar lang veel publiciteit.

Het uitgebreide promotiepakket:

1. U heeft het recht om het officiële Sterkste Schakel logo te gebruiken op uw website, e-mailondertekening, uw briefpapier, uw uitingen in advertenties etc.
2. De officiële Sterkste Schakel nominatie Award: een stijlvol ingelijst certificaat met uw bedrijfsnaam. Deze Award kunt u een opvallend plekje geven, bijvoorbeeld aan de muur bij de receptie. Iedere dag maakt u uw klanten en medewerkers op deze manier attent op uw nominatie.
3. Een vakkundig geschreven en vormgegeven bedrijfsartikel met een representatieve foto. Dit bedrijfsprofiel wordt zowel op de website van Utrecht BUSINESS geplaatst, als in de papieren editie van het zakenmagazine. Het magazine kent een bereik van 25.000 ondernemers en bestuurders in de provincie Utrecht. De website kan rekenen op gemiddeld 3000 unieke bezoekers per maand. Dit bedrijfsprofiel krijgt u vrij van rechten aangeboden, zodat u het bijvoorbeeld kunt plaatsen op uw eigen website en kunt delen via de diverse sociale media.
4. In de speciale editie van Utrecht BUSINESS rond de Sterkste Schakel, krijgt u ¼ advertentiepagina aangeboden. Hierin brengt u uw bedrijfsactiviteiten nog eens extra onder de aandacht van het grote ondernemerspubliek.
5. U ontvangt een kant-en-klaar en op maat geschreven persbericht, dat u naar de diverse media – zoals vakbladen, huis-aan-huisbladen en lokale omroepen – kunt sturen.
6. U ontvangt gratis een uitnodiging voor de Sterkste Schakel bijeenkomst (voor twee personen). Tijdens deze bijeenkomst komt u in contact met de andere genomineerde bedrijven. Drinkjes en hapjes zijn inbegrepen.
7. U ontvangt twee gratis entreebewijzen voor de feestelijke Finaleavond in het voorjaar van 2020.

De organisatie van De Sterkste Schakel Trofee kan u dit zeer uitgebreide promotiepakket voor € 1985,- aanbieden. In een persoonlijk gesprek beantwoorden wij graag uw vragen en geven wij u alle verdere informatie.

Contact: Ruben Jansen, 024-3738502, ruben@vanmunstermedia.nl

Klant- en gastgerichtheid volgens de jury

+ De onafhankelijke jury van De Sterkste Schakel hanteert een brede definitie van klantgerichtheid. De criteria zijn samen te vatten rond: de klant is koning, goed luisteren naar en inspelen op wensen en behoeften, mensgerichtheid, creatieve oplossingen met meerwaarde, slagvaardig handelen, service en dienstbaarheid, ontzorgen, verrassen, het managen van verwachtingspatronen én commercieel blijven. De juryleden benadrukken dat het verlenen van een goede service niet alleen de juiste beroepshouding vereist, maar ook de juiste vaardigheden. “De servicegraad bepaalt niet zelden het lot en de reputatie van een onderneming. Klantgerichtheid gaat verder dan respect en betrokkenheid. Klantgerichtheid gaat vooral om de pure bezieling om problemen voor klanten op te lossen.”

De Sterkste Schakel op de voet volgen

+ Op de website www.utrecht-business.nl kunt u alle actuele ontwikkelingen rondom De Sterkste Schakel op de voet volgen. U treft daar onder meer een overzicht aan van alle genomineerde bedrijven. Ook vindt u gedetailleerde informatie over de eerdere edities van De Sterkste Schakel.

ZAKENVROUW VAN HET JAAR DANNY HOLLESTELLE

“JE MOET BEREID ZIJN OM OFFERS TE BRENGEN”

Met verve geeft Danny Hollestelle leiding aan het Koninklijke familiebedrijf. Haar ondernemerschap valt op. In 2015 werd Hollestelle Zakenvrouw van het Jaar. Het maakt de Zeeuwse dga tot rolmodel. “Er is geen enkele reden om als vrouw terughoudend te zijn met je talenten en ambitie.”

Koninklijke Hollestelle Groep ontstond in 1874 als hoefsmederij in Goes. “Naamgever Jan vertrok met de Noorderzon naar Amerika,” zegt directeur Danny Hollestelle (1975). “Zijn vrouw Dina hield vervolgens het bedrijf draaiende. Haar zien we als echte grondlegger. Mooi dat ik nu als zesde generatie de vrouwelijke cirkel rond mag maken.”

CENTEN EN MILJOENEN

145 jaar na de oprichting werken zo'n 75 mensen bij de Koninklijke Hollestelle Groep. Met werktuigbouwkunde als rode draad is het Zeeuwse bedrijf actief als technische groothandel, in staalconstructies, hijs- en hefttechniek en certificering van arbeidsmiddelen. “Klanten zijn actief in diverse industrieën zoals (petro-)chemie, voedingsmiddelen, scheepsbouw en de energiesector. Belangrijke opdrachtgever is ook de overheid. Rijkswaterstaat en provincies schakelen ons in voor onderhoud en revisie van bruggen en sluizen, de zogenaamde natte infrastructuur. We verkopen producten van een paar eurocent, maar zijn ook betrokken bij meerjarige miljoenenprojecten. Afhankelijk van de divisie zijn er regionale, landelijke en internationale afnemers.”

KICK VAN DYNAMIEK

Het lijkt een forse uitdaging om overzicht te houden bij alle verschillende activiteiten. “Het managen van deze dynamiek geeft me juist een kick”, lacht Hollestelle. De verschillende bedrijfsonderdelen versterken elkaar. “Soms zetten we verschillende diensten en producten in bij dezelfde klant. Ook voor medewerkers kan de diversiteit aantrekkelijk zijn. Naast veel echte specialisten werken hier ook mensen die van afwisseling houden. Zij kunnen switchen tussen verschillende projecten en werkzaamheden.”

ORGANISCH PROCES

Gezien haar studies (hts-werktuigbouwkunde, bedrijfskunde aan Nyenrode) lijkt het alsof Danny Hollestelle doelgericht voorsorteerde op een rol in het familiebedrijf. “Dat was zeker niet het geval. Het is een geleidelijk, organisch proces geweest. Interesse voor techniek zat er al wel vroeg in. Ik was zeker geen meisje-meisje, had meer met knutselen en Lego.

Het vakkenpakket op de middelbare school en latere studies lagen in de lijn van deze interesse. Maar niet met een vooropgezet plan, eerder onderzoekend; kan ik dit, is het iets voor mij?”

BEDRIJF BEPAALT JE LEVEN

Na een lange wereldreis met haar huidige echtgenoot besloot Hollestelle in 2002 om in het familiebedrijf aan de slag te gaan. “Ik wilde uitvinden of het bij me zou passen. Voeg ik iets toe, kan ik mijn ambitie kwijt?” Het antwoord luidde bevestigend. In 2007 nam zij het bedrijf over van haar vader Jan. “Daarbij zijn we zeker niet over één nacht ijs gegaan. Ik ben getest, ook letterlijk; heb ik de kwaliteiten die nodig zijn om de onderneming te leiden? Ook wezen mijn ouders me nadrukkelijk op de consequenties; realiseer je goed dat dit bedrijf straks je leven bepaalt. Ook voor hen had deze stap veel impact. Natuurlijk zijn ze trots dat hun dochter het familiebedrijf voortzet. Gevolg is echter wel dat zij er emotioneel mee verbonden blijven, anders dan bij verkoop aan een externe partij. Toch had ik geen twijfel over mijn keuze; de intrinsieke motivatie was groot.”

VAN ZEELAND NAAR NIEUW-ZEELAND

Na haar aantreden ging het roer zeker niet rigoreus om. “Er stond een gezond bedrijf met een sterk fundament. Geleidelijk is de koers aangepast aan de toekomst, op basis van de behoeftes en verwachtingen van onze klanten. En als zich kansen voordoen, pakken we die. Zo is het bedrijfs onderdeel kranentechniek uitgegroeid tot een maatwerkspecialist.” Een goed voorbeeld van waar een relatief klein bedrijf groot in kan zijn, benadrukt Hollestelle. “In eigen beheer is een automatische containerkraan ontwikkeld die inmiddels over de hele wereld geleverd wordt. Binnenkort gaat er zelfs een aantal naar Nieuw-Zeeland. Daar zijn we trots op.”

ERKENNING MOEST LANDEN

De prestaties van Danny Hollestelle trokken de aandacht. In 2015 werd zij uitverkozen tot Zakenvrouw van het Jaar. “Een complete verrassing. Ik wist amper van het bestaan van de Prix Veuve Clicquot af. Het kostte echt enige tijd om deze ongevraagde erkenning



Danny Hollestelle: "Als je echt wilt, laat je dan niet weerhouden door vermeende drempels maar ga ervoor."

DAME ALS KAMERHEER

Naast nevenfuncties die samenhangen met haar ondernemerschap (commissaris van de Westerscheldetunnel en Caesar, bestuurslid VNO-NCW Zeeland, lid Economic Board Zeeland) heeft Danny Hollestelle ook een minder voor de hand liggende functie. Sinds begin 2019 is zij kamerheer van Zijne Majesteit de Koning voor Zeeland. "Als kamerheer vorm je de link tussen het Koningshuis en de provincie. Ik mag het Koningshuis vertegenwoordigen bij regionale gebeurtenissen en ondersteun en adviseer bij de voorbereiding en uitvoering van Koninklijke bezoeken aan Zeeland. De functie is eeuwenoud. Ik ben de tweede vrouw en verreweg de jongste kamerheer. Ook dit verzoek was een grote verrassing en een buitengewone eer."

te laten landen. Ik zie het vooral als waardering voor de onderneming en de prestaties van de voorgaande generaties en alle medewerkers." De uitverkiezing leverde veel publiciteit op. "Het heeft voor het bedrijf zeker deuren geopend. Daar hebben we nog altijd baat bij."

BEDRIJFSBELANG VOOROP

Na de Zakenvrouw-verkiezing gaf Hollestelle veel lezingen. "Het is mooi om te ervaren dat je verhaal anderen inspireert. De prijs heeft mij ook gedwongen tot reflectie over de eigenschappen die bijdragen aan zakelijk succes. Doorzettingsvermogen en ondernemerschap springen er dan uit. Plus een cruciale les van mijn vader: het bedrijfsbelang staat altijd voorop. Dat is nog steeds het ultieme ijkpunt bij beslissingen, bijvoorbeeld als het gaat om een individuele medewerker of klant. Doorslaggevend is altijd: wat is het beste voor het bedrijf?"

TWEERICHTINGSVERKEER

De ervaringen van andere ondernemers zijn waardevol. "Zo leer ik veel van andere

Zakenvrouwen van het Jaar; inspirerende dames die vaak ook maatschappelijk zeer actief zijn." Datzelfde geldt voor Hollestelle. "Als bedrijf maak je deel uit van de samenleving. Daarom zet ik me bijvoorbeeld via werkgeversverenigingen in voor thema's als het regionale vestigingsklimaat, techniekopleidingen en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook deze activiteiten zorgen voor nieuwe contacten en inzichten. Het is tweerichtingsverkeer; brengen en halen."

VERKEERDE BEEN

Hollestelle is actief in een door mannen gedomineerde sector. "Als vrouwelijke dga ben ik een uitzondering. Mede door mijn voornaam staan mensen soms op het verkeerde been. Ze verwachten een man tegenover zich te zien en moeten even schakelen als ik binnenstap. Dat stoort me niet, het is vooral amusant. Als vrouw in de techniek val je nu eenmaal op. Daar doe ik mijn voordeel mee."

De vraag wat nodig is om meer vrouwen in topfuncties te krijgen, houdt ook Hollestelle bezig. "Ik ben geen voorstander van quota; het gaat om

de juiste persoon op de juiste plek. Belangrijke drijver is het besef dat gemengde teams simpelweg beter presteren. Een mix van mannelijke en vrouwelijke eigenschappen zorgt voor een andere dynamiek en heeft meerwaarde in elk bedrijf."

35

OFFERS BRENGEN

De sleutel ligt bij een combinatie van factoren. "Zeker, bepaalde organisaties en sectoren moeten zich meer openstellen voor vrouwen. Wat dat betreft is er ook in de techniek nog veel te doen. Vervolgens moeten er dan wel voldoende vrouwen zijn die een topfunctie ambiëren. Aan hun talenten en capaciteiten ligt het niet. De vraag is of zij bereid zijn om offers te brengen. Parttime werken en een groot bedrijf leiden lijkt me erg lastig. En soms moet je een geplande vakantie op het laatste moment afzeggen als het bedrijfsbelang dat vereist. Dat hoort erbij."

GA ERVOOR

Vooralsnog blijven rolmodellen nodig. "Veel Zakenvrouwen van het Jaar geven hier met overtuiging invulling aan. Zoals Else Doets met haar Young Lady Business Academy; een fantastisch initiatief waarmee ze echt verschil maakt. Ook ik hoop mijn steentje bij te dragen. Door te laten zien dat er geen enkele reden is om als vrouw terughoudend te zijn met je talenten en ambities. Als je echt wilt, laat je dan niet weerhouden door vermeende drempels maar ga ervoor."

RIA VAN 'T KLOOSTER, DIRECTEUR NRTO

“BIJSCHOLING BIEDT IEDEREEN EEN BETER PERSPECTIEF”

Krapte op de arbeidsmarkt betekent voor ondernemers: creatief worden, omdenken en alternatieve manieren zoeken om mensen binnen te krijgen én behouden. Een goed middel om mensen aan je te binden en enthousiast te houden voor het vak, is scholing. De brancheorganisatie voor privaat gefinancierde opleiders, NRTO, pleit ervoor dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen. Hierbij is een rol voor zowel werknemer als werkgever weggelegd.

“In de huidige economie zien we mensen aan de kant staan; zij hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Tegelijk is er sprake van krapte waardoor werkgevers moeilijk aan goed geschoold personeel komen”, aldus NRTO-directeur Ria van 't Klooster. “Een belangrijk middel om beide problemen aan te pakken? Als mensen werken aan hun competenties. Het zal vast herkenbaar zijn dat oudere werknemers die al jaren hetzelfde werk doen, vaak niet gemotiveerd zijn om nog een volledige mbo- of hbo-opleiding te gaan volgen. Vaak staan ze er echter wel voor open om iets te leren dat aansluit op de vraag in de markt. Dat vraagt om maatwerk rondom opleidingen. Wij als NRTO zien niet voor niets een enorme toename van aanmeldingen bij onze private opleidingsinstituten.”

KOM ZELF IN BEWEGING

Het is een duidelijke tendens dat mensen langer moeten doorwerken en inzetbaar moeten blijven. “Om mentaal en fysiek fit te blijven, zullen mensen zelf stappen moeten zetten. Ze moeten hun competenties onderhouden, bijblijven in het vak. Dat is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de mensen zelf.” Van 't Klooster merkt dat mensen vandaag de dag die verantwoordelijkheid ook steeds meer nemen. “Mensen zijn minder afwachtend dan vroeger; ze willen niet vastlopen bij een werkgever. Door zelf in beweging te komen, blijft je werk interessant. Hoger opgeleiden zijn vaak meer geneigd en hebben meer financiële armslag om die stap te zetten. Wie

wel wil leren, maar geen budget heeft om een opleiding te bekostigen, zijn er evengoed mogelijkheden. De overheid stimuleert vanaf 2021 een leven lang leren door het bieden van opleidingsvouchers, de zogenaamde STAP-regeling.”

NIET ACHTEROP RAKEN

Iedere regio heeft weer andere sectoren die kampen met tekorten. Je kunt werkzaam zijn in een branche waarin veel bedrijven genoodzaakt zijn om in te krimpen. Daar kun je als werknemer persoonlijk niets aan doen; maar je kunt wel zorgen dat je door bijscholing niet achterop raakt en in beeld komt bij een ontslaggol. De NRTO draagt daarom het concept van een leven lang ontwikkelen uit. “Mensen zouden zich hoe oud of jong ze zijn, moeten blijven ontwikkelen.”

LEERCULTUUR BINNEN BEDRIJF

Jezelf blijven ontwikkelen heeft te maken met een mindset, maar het heeft ook te maken met de leercultuur binnen een bedrijf, schetst Van 't Klooster. “Ondernemers kunnen zelf een actieve rol spelen door hun mensen te doordringen van het belang van bijscholen. Zorg als ondernemer dat je in gesprek blijft met je mensen: waar liggen je ambities, wat voor toekomst binnen het bedrijf heb je voor ogen? Wat zijn je kwaliteiten en hoe kunnen we die goed inzetten? Waar word je blij van? En aan welke competenties schort het dan nog? Daarom zijn loopbaan-gesprekken zo waardevol; als mensen merken dat



ze door het volgen van een opleiding hun werk behouden, zijn ze veel meer gemotiveerd om zich bij te laten scholen. Bijscholing biedt iedereen een beter perspectief: zowel de werkgever als de werknemer vaart er wel bij.”

LANGER EN BETER INZETBAAR

Volgens Van 't Klooster zijn werkgevers vaak ten onrechte bang dat investeren in het opleiden van mensen, ervoor zorgt dat deze kennis vervolgens snel weer verdwijnt uit het bedrijf. “Dat is een typische denkfout die veel ondernemers maken. Als alle werkgevers namelijk investeren in hun mensen, krijgt iedereen er ook weer goedgeschoolde werknemers voor terug. Mensen tegen hun zin vasthouden werkt sowieso niet. Juist als ze plezier in hun werk houden, uitdagingen krijgen en het fysiek aankunnen, zijn ze langer en beter inzetbaar.”

FINANCIËLE TEGEMOETKOMING?

Het ministerie van Sociale Zaken stimuleert mensen om een leven lang te leren. Door verschillende subsidies en belastingvoordelen wordt de combinatie van leren en werken aantrekkelijker voor werkgevers en werknemers. Kijk op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-leren voor meer informatie over de mogelijkheden. .

OVER DE NRTO

Private opleiders leiden bijna 86% van de 1,7 miljoen volwassenen op die jaarlijks een opleiding volgen (CBS, 2018). Dat zijn ruim 1.400.000 deelnemers die een opleiding volgen bij een private opleider. De NRTO is de brancheorganisatie voor privaat gefinancierde opleiders: aanbieders van (taal-) trainingen, branche- en functiegerichte opleiders, aanbieders van overheidserkende VO-, mbo- en hbo-opleidingen. Ook exameninstututen, EVC aanbieders en ontwikkelaars van leerplatforms en (online) materiaal zijn lid van de NRTO. Leden van de NRTO voldoen aan de eisen van het NRTO-keurmerk.

Meer weten? Kijk op www.nrto.nl.



REBEL OPLEIDING EN ADVIES HELPT ONDERNEMERS VERDER

‘BRENG FOCUS, STRUCTUUR EN OVERZICHT AAN’

Een ondernemer heeft een eenzaam beroep. Hij neemt belangrijke beslissingen, maar heeft geen of weinig mensen om zich heen waarmee hij kan sparren. Zijn bedrijf groeit, hij voelt de noodzaak om zichzelf verder te ontwikkelen, maar hoe? Hij werkt hard, maar heeft hij nou écht voldoening? Dirk en Dirk-Jan Rebel hebben een trainingsprogramma ontwikkeld om ondernemers actief in het praktische werkveld verder te helpen.

De start van Rebel Opleiding en Advies kwam uit de koker van Dirk Rebel. Hij runde een beregeningsbedrijf en een groothandel en had zodoende veel contact met hoveniers in de regio. Hij merkte dat de kennis bij veel van zijn klanten tekortschoot en in 2013 schreef hij een cursus om hen verder te helpen. Dat beviel goed en zo verschenen er meer vaktechnische opleidingen van zijn hand. In 2014 volgde een cursus over de rol van communicatie en een verkooptraining. Dat interesseerde ook zoon Dirk-Jan: “De mens achter de mens, daar praat je dan eigenlijk over. Ik besloot mee te gaan om te assisteren, dat ging goed en een half jaar later besloten we samen verder te gaan.”

DE ONDERNEMER HELPEN

Dirk Rebel had door zijn verleden als ondernemer veel contacten onder met name bedrijven die actief zijn in praktische diensten. “Niet alleen hoveniers, maar allerlei ondernemers in vaktechnische beroepen. Ik noem het praktische ondernemers. Ze zijn ooit een eigen bedrijf gestart en hebben nu tot een man of twintig in dienst. In 2016 kwamen we er achter dat losse trainingen niet het gewenste resultaat opleveren. Neem als voorbeeld time management; dat werkt in veel gevallen niet na één training. Er moet namelijk een andere mindset worden ontwikkeld. We vonden dat we de ondernemer moesten helpen zichzelf en zijn ondernemerschap verder te ontwikkelen en daardoor werd de doelgroep ook groter. In principe kan elke ondernemer, die voelt dat hij stappen moet zetten om zichzelf en zijn bedrijf naar een hoger niveau te tillen, baat hebben bij onze trainingen. Begin 2017 zijn we daarmee gestart.”

TRAININGEN

Dirk en Dirk-Jan noemen hun concept de Rebel Academy. “Daarin hebben we een aantal trainingen ondergebracht die ondernemers helpen focus, structuur en overzicht aan te brengen. Wanneer je daar in slaagt heeft dat meteen positieve gevolgen voor je privé-werkbalans. Je doet de dingen die je moet doen, maar houdt

‘EEN PLAN ZONDER ACTIE IS EEN DROOM, MAAR ONDERNEMEN ZONDER PLAN IS EEN NACHTMERRIE’

– in tegenstelling tot vroeger – tijd over voor de dingen die er écht toe doen. Dat geeft enorme rust en het stelt ondernemers in staat de passie die ze voor hun vak en hun bedrijf voelen vast te houden”, aldus Dirk-Jan. “Je krijgt weer energie om met nog meer inzet voor je klant aan de slag te gaan. Dat is geen goedkope verkooptruc, dat heeft alles te maken met de manier waarop je als ondernemer in het leven staat, wat je uitdraagt aan de partijen om je heen. Aan je klanten, maar ook aan je leveranciers en aan je medewerkers. Je passie wordt weer om dingen goed te doen, met respect voor je omgeving iets moois te maken en met de diepe wens om te groeien.” Rebel Opleiding en Advies laat een trainingscyclus voorafgaan door een seminar dat ingaat op een voor



Dirk-Jan Rebel

ondernemers interessant onderwerp. “Op die manier leren we onze potentiële cursisten al een beetje kennen en zien zij hoe wij onze trainingen praktisch invullen. Vooral de verbinding met de dagelijkse praktijk is daarin belangrijk, cursisten moeten zich herkennen in de situaties die we bespreken en die we laten zien. Belangrijke voorwaarde voor ons is ook dat we kunnen zien of we een ondernemer écht verder kunnen helpen. Wanneer we daar niet van overtuigd zijn gaan we geen samenwerking aan. Voor ons is het belangrijk dat er alleen echt gemotiveerde mensen in een training zitten.”

TIME MANAGEMENT

De trainingscyclus start met time management, om weer controle te krijgen over een overvolle agenda. Dirk Rebel: “Om te leren tijd te besteden aan dingen die een verschil maken, die er toe doen en die je bedrijf vooruit helpen. Via time management leer

je overzicht te krijgen en te houden over je tijd, om efficiënt met je energie om te gaan. Het gevolg zal zijn dat je in minder tijd meer voor elkaar krijgt en dus tijd overhoudt om aan andere zaken te besteden. Je leert om prioriteiten te stellen en je ontwikkelt methoden om slimmer te werken. De training is praktisch van aard met oefeningen met voorbeelden uit de eigen praktijk. Die vertaling met de praktijk vinden we belangrijk, zo zet je vanzelf de eerste stap naar het inslijpen van nieuw aangeleerde vaardigheden.”

COMMUNICATIE

Communicatie is het smeermiddel in alles wat we doen. Iedereen communiceert de hele dag met iedereen, bewust en onbewust. Zonder communicatie gebeurt er niets. “Daarom is het belangrijk om kritisch te kijken naar manieren waarop je gewend bent te communiceren. Wat gaat er goed, wat kan er beter? Communicatie is een van de belangrijkste vaardigheden van een ondernemer en we helpen hen om de effectiviteit van zijn communicatie te vergroten. Ook deze training bestaat voor een belangrijk deel uit oefenen in de praktijk.”

‘WAT STEL JE JEZELF TEN DOEL, WAAR WIL JE MET JE BEDRIJF NAARTOE EN OP WELKE MANIER GA JE DIE DOELSTELLING REALISEREN?’

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP EN HET FUNDAMENT

Als ondernemer ben je de leider van je bedrijf, maar zeker ook van jezelf, want persoonlijk leiderschap is minstens zo belangrijk. Maar wat voor leider ben je? “Onze cursisten leren dat ze door succesvoller leiding te geven plezieriger ondernemen, minder frictie zullen ervaren en betere resultaten zullen behalen. Er zijn vaak veel ideeën, maar met de meeste gebeurt niets, die worden gewoon weer vergeten. Het is voor een ondernemer belangrijk dat hij weet hoe hij een idee omzet naar een plan en een plan kan uitwerken tot daadwerkelijk resultaat. Ondernemen zonder plan kan een nachtmerrie worden. Daarom leren we hem hoe hij een bedrijfsplan op een A4tje duidelijk kan krijgen.”

De training Fundament van een Onderneming gaat eigenlijk over de missie en visie van een bedrijf. “Wat stel je jezelf ten doel, waar wil je met je bedrijf naartoe en op welke manier ga je die doelstelling realiseren? Dat is het fundament van elke onderneming en zonder goed en degelijk fundament kan er niks moois ontstaan. Te veel bedrijven zijn gebouwd op los zand. Een leuk idee, maar het verhaal erachter is onduidelijk, zelfs voor de ondernemer zelf. Wat de ondernemer echt drijft, dat is belangrijk. Zo'n fundament geeft je bedrijf een beter bestaansrecht.”

VERKOOPTRAINING

De verkooptraining is de laatste module. Verkoop is voor elk bedrijf een belangrijk proces. “In de training leren onze cursisten de typische onderdelen van een verkoopproces te herkennen en ze in hun logische

volgorde te doorlopen. Van de inleidende opmerkingen tot en met het daadwerkelijk sluiten van de deal. Dan leer je dat verkopen gelijk staat aan de klant helpen in het maken van de juiste keuze en juist niet met bezig zijn met het verkopen van je diensten of producten. Zoek geen klanten, maar ga mensen helpen. Ook in deze training is de praktijk belangrijk. We willen cursisten in elk onderdeel dat we trainen een rechtstreekse vertaling naar de praktijk laten zien. Deelnemers krijgen na elke training opdrachten mee naar huis en wij zijn altijd beschikbaar om tussentijds te sparren. Persoonlijk contact vinden we belangrijk. Daarom voeren we een voorgesprek met elke deelnemer, om helder te krijgen wat zijn verwachtingen zijn en hoe we daaraan kunnen voldoen.”

COACHING

Training kan volgens de heren van Rebel Opleiding en Advies overgaan in coaching. “Dan komen vaak specifieke vragen aan de orde die voor de ondernemer van belang zijn. Dat kan te maken hebben met de inrichting van zijn bedrijf en problemen die hij in zijn ondernemerschap ervaart, maar het kan ook gaan over zingeving in zijn werk of de zoektocht naar een balans tussen werken en thuis. In een 1-op1 coachingstraject kunnen we inzoomen op de dagelijkse praktijk van deze specifieke ondernemer. Die



41



is natuurlijk voor iedereen anders. Wat betekent het voor jou en je bedrijf, wat kun je morgen met de door ons aangeboden oplossingen doen? De coaching kan doorgaan tot het moment waarop we geen waarde meer toevoegen. Daar gaat het uiteindelijk om. Coaching gebeurt natuurlijk altijd in een 1-op1 setting, trainingen in kleine groepen van maximaal tien personen.”

TOEKOMST

Dirk en Dirk-Jan Rebel kwamen al snel na de start van hun opleidingsbedrijf tot de conclusie dat korte trainingen niet werken. “Wij zijn op zoek naar continuïteit in de ontwikkeling van onze deelnemers. Het geeft ons zelf veel voldoening om van nabij te zien hoe ze aan hun bedrijf bouwen en hoe ze er een succes van maken, zonder zichzelf daarin te verliezen. Die investeringen in de lange termijn levert waardevolle contacten op.” Ook Rebel is in ontwikkeling: “We leren elke dag bij, we zetten elke dag stappen. Zo doen we ook incompany trainingen voor grotere bedrijven. Vaak start je met een traject voor de ondernemer om in een later stadium maatwerk trainingen of workshops aan te bieden aan teams. Ook dan staan we echt naast de ondernemer en helpen we hem om zijn ondernemerschap te ontwikkelen. En dat geeft veel voldoening.”

Meer weten? Kijk op www.rebelopleidingenadvies.nl.

Toplocaties UTRECHT



Amersfoort



De Dom



Utrechtse Heuvelrug



Hoog Catharijne



Kastanjehof

“Ontdek de allure van de Kastanjehof in Lage Vuursche”

Kloosterlaan 1 | 3749 AJ Lage Vuursche | T 035-6668248
info@dekastanjehof.nl | www.dekastanjehof.nl



Mereveld

“Unieke landelijke locatie voor elk evenement”

Mereveldseweg 9 | 3585 LH Utrecht | T 030 251 47 80
info@mereveld.nl | www.mereveld.nl



Postillion Hotel Utrecht Bunnik

“Maak van uw meeting een zakelijk succes”

Kosterijland 8 | 3981 AJ Bunnik | T 030-6569222
hotel.bunnik@postillionhotels.com | www.postillionhotels.com

**Utrecht: centraal,
verbindend, inspirerend**
Daarom Utrecht!



Ben je op zoek naar een passend congrescentrum, een bijzondere vergaderruimte of een inspirerende evenementenlocatie voor jouw evenement? Op deze pagina tref je een overzicht van inspirerende locaties in de provincie Utrecht.

- ✓ Je locatie altijd op rijafstand
- ✓ Natuur én stad bieden ruimte voor creativiteit
- ✓ Je bevindt je in het centrum van innovatie
- ✓ Je meeting of event is goed te combineren met een toeristisch uitstapje



Restaurant Op Sypesteyn

“Met passie gerund door een team van enthousiaste mensen”

Nieuw Loosdrechtsedijk 150 | 1231 LC Loosdrecht
035- 6228880 | restaurant@opsypesteyn.nl | www.opsypesteyn.nl



Expo Houten

“Meeting & Events”

Meidoornkade 24 | 3992 AE Houten | T: 030-6349100
info@expohouten.nl | www.expohouten.nl



Jaarbeurs

“Attract – Engage – Accelerate”

Jaarbeursplein | 3521 AL Utrecht | 030 2955881
events@jaarbeurs.nl | www.jaarbeurs.nl



Kontakt der Kontinenten

“Wereldse gastvrijheid”

Amersfoortsestraat 20 | Soesterberg | T 0346 351 755
info@kontaktderkontinenten.nl
www.kontaktderkontinenten.nl



Stadsschouwburg Utrecht

“Een unieke theater- en evenementenlocatie”

Lucasbolwerk 24 | 3512 EJ Utrecht | 030 - 232 41 50
verhuur@ssbu.nl | www.ssbuzaalverhuur.nl



KNVB Campus

“Voor de teams van morgen”

Woudenbergsesweg 56-58 | 3707 HX Zeist | T 0343 - 491 424
E info@knvbcampus.nl | www.knvb.nl/campus



Van der Valk Hotel Amersfoort-A1

“Een luxe viersterrenhotel in Amersfoort, direct gelegen aan de A1”

Ruimtevaart 22 | 3824 MX Amersfoort | 0334 540 000
sales@amersfoort.valk.com | www.hotelamersfoorta1.nl



Landgoed de Horst

“Voor vergaderingen trainingen en congressen”

De Horst 1 | 3971 KR | Driebergen-Rijsenburg
0343 556 455 | welcome@landgoeddehorst.nl
www.landgoeddehorst.nl



Oud London Horeca Groep

Oud London Hotel Restaurant | Catering | Slot Zeist |
Restaurant Hermitage | Golfbaan Sluispolder

Woudenbergsesweg 52 | 3707 HX Zeist | T 0343 - 491 245
sales@oudlondon.nl | www.oudlondon.nl



PRAKTIJKCASE ZELFSTURING

ZELFORGANISATIE MAAKT BELLBOY LIFTTECHNIEK SNELLER EN FLEXIBELER

Bellboy Lifttechniek koos anderhalf jaar geleden voor een aanpak van gestructureerde zelforganisatie en heeft Het Eerste Huis gevraagd om dit proces te ondersteunen. “Zelforganisatie zie ik als dé manier om het hele Bellboy team en dus de totale organisatie verder te brengen”, aldus directeur Rien van Nieuwenhuizen.

Ruim anderhalf jaar geleden is Bellboy gestart met zelforganisatie en sindsdien is er veel veranderd. Er was behoefte aan een snellere en flexibelere organisatie. Dit kun je alleen realiseren met de inzet, kennis en creativiteit van het hele Bellboy team. Rien van Nieuwenhuizen (directeur): “Het doel was het creëren van verantwoordelijkheid voor iedereen, waarbij we sneller kunnen schakelen en in actie komen. Zelforganisatie zie ik als dé manier om het hele Bellboy team en dus de totale organisatie verder te brengen.” Medewerkster Sonja: “Ik heb meer het gevoel dat ik mijn eigen bedrijfje run. Ik heb meer verantwoordelijkheidsgevoel voor mijn rollen en dat is prettig. En ik ben meer gaan samenwerken met mijn collega's. Er is meer openheid over elkaars werk en knelpunten, je bent veel meer een team. Bovendien is er meer en beter contact met de klant.”

DUIDELIJKE ROLVERDELING

Bellboy koos anderhalf jaar geleden voor een aanpak van gestructureerde zelforganisatie en heeft Het Eerste Huis

gevraagd om dit proces te ondersteunen. Eerst werd het werk van de verschillende teams in kaart gebracht en vertaald naar rollen en verantwoordelijkheden. Deze rollen en verantwoordelijkheden zijn verdeeld over de personen in de teams. Tegelijkertijd speelden er wensen om zaken tussen teams anders en logischer te verdelen. Het team Verkoop ging zich meer richten op koude acquisitie en de rolverdeling tussen team Bedrijfsondersteuning en de teams Verkoop en Service zijn opnieuw besproken en vastgelegd. Dat geeft meer duidelijkheid over wie wat doet. Accountmanager Antonio voegt toe: “Met het Team Verkoop hebben we een wijziging in rollen doorgevoerd op basis van ieders kwaliteiten en interesses. Hierdoor veranderde ook de structuur van het team. Met je team krijg je ruimte om te laten zien dat het werkt.”

WENNEN AAN SLIMMER OVERLEG

Het Eerste Huis heeft de teams een nieuwe, efficiënte manier van overleg en besluitvorming aangeleerd. Zo kwam er vaker werkoverleg, waarbij de teams zelf de voortgang van het werk in de gaten houden en met elkaar oplossingen vinden voor concrete knelpunten. Medewerker Gerben: “Je moet in het begin wennen aan de nieuwe manier van vergaderen. Maar wat er erg prettig aan is, is dat ik tijdens de vergadering agendapunten met mijn eigen knelpunten en ideeën kan inbrengen. Deze komen dus ook echt aan bod en er wordt geluisterd naar jouw zienswijze en mening.”

ZELF AAN DE SLAG?

Neem gerust contact op met Het Eerste Huis om verder over zelfsturing in je eigen organisatie te praten.

Het Eerste Huis geeft richting in complexe en dynamische vraagstukken. Ze bieden moderne aanpakken voor verandering en ontwikkeling.

Geïnteresseerd geraakt?

Neem contact op via contact@heteerstehuis.nl of +31(0)30-6772513.

Neem ook eens een kijkje op de [trainingspagina: www.heteerstehuis.nl/nl/trainingen/implementeren-van-zelfsturing](http://www.heteerstehuis.nl/nl/trainingen/implementeren-van-zelfsturing).

Medewerker Peter: “Ons Team Service moest wat langer wennen en we zijn daardoor onlangs pas echt begonnen met de nieuwe manier van vergaderen. We kregen coaching van een collega uit het Team Verkoop. Deze nieuwe manier is prettig omdat het voorkomt dat er langdradig over één onderwerp wordt doorgesproken zonder resultaat.” Team Service ging tegelijkertijd werken met een nieuwe Planningsapp. Deze App zorgt voor meer inzicht in de planning van de servicemonteurs, het onderhoudsverleden van de liftinstallatie en de werkvoorraad. Servicemonteurs kunnen nu zelf servicebonnen aanmaken en makkelijker onderling het werk verdelen. Dat versterkt de zelforganisatie onderling.

MEER INZICHT IN DE VOORTGANG

Daarnaast zijn de teams getraind om zelf hun processen te verbeteren in het ‘rol-overleg’. In de loop van de maanden zijn allerlei taken herverdeeld tussen en binnen de teams. Toen er personele wisselingen waren, werd dit benut om taken slimmer en duidelijker te beleggen in de teams. Het werken met rollen maakte dit eigenlijk vrij makkelijk. Uit de rol-overleggen kwam de behoefte aan meer inzicht in belangrijke indicatoren voor het bedrijf, zoals bijvoorbeeld het aantal binnen-

gekomen storingen, het aantal nieuwe klanten en de voortgang van het onderhoud. Om deze indicatoren op te zetten en gestructureerd aan te kunnen leveren is er een nieuwe rol gecreëerd. Deze ‘monitorrol’ in het team Bedrijfsondersteuning draagt bij aan meer duidelijkheid voor de mensen in alle teams en over de voortgang van de hele organisatie.

MEER AFSTEMMING

Organisatiebreed is er een ‘Lead Link overleg’ opgezet, waar de onderlinge afstemming tussen de verschillende zelforganiserende teams plaatsvindt. Voorheen waren er allerlei wekelijkse overleggen gericht op taken binnen een bepaalde afdeling. Er werden beslissingen genomen zonder dat er gekeken werd naar de consequenties voor de andere afdelingen. Er was veel wandelgangoverleg zonder verdere actie of afstemming met elkaar. Rien: “Door het Lead Link overleg is de hele organisatie in één overleg vertegenwoordigd. Alle teams zijn daardoor betrokken in de besluitvorming.” Projectleider Joop voegt toe: “Het is voor mij een manier om de knelpunten voor te leggen en vanuit verschillende invalshoeken van gedachte te wisselen en input te krijgen voor oplossingen. Het geeft energie waar je na het overleg weer mee verder kunt.”

WEG MET KNELPUNTEN

En wat is er nu veranderd, na een jaar van begeleide transformatie naar zelforganisatie? Sonja: “Buiten het feit dat ik meer het gevoel heb dat ik mijn eigen bedrijfje run en meer verantwoordelijkheidsgevoel heb, merk ik ook dat je jezelf kunt specialiseren en ontwikkelen in je rollen omdat het heel duidelijk is wat er van je verwacht wordt. En ik ben meer gaan samenwerken met collega's door inhoudelijk beter te communiceren in de werk- en rol-overleggen.”

Peter: “Wat mij betreft mag de impact van zelfsturing in het Team Service nog groter worden. Daarvoor hebben we elkaars inzet nodig zowel binnen als buiten ons Team. Ik wil mezelf ook verder ontwikkelen als begeleider van de vergaderingen.”

Rien: “De basis is er en iedereen krijgt steeds meer vertrouwen in het zelfsturen. De afwachtende houding is stap voor stap gedraaid naar een meer actieve en ondernemende houding. We blijven vasthouden aan de nieuwe manier van vergaderen zodat de zaken die niet organisch verlopen, inzichtelijk worden en met elkaar worden opgepakt en opgelost.”

DE KLANT

Uiteraard is ook de vraag wat klanten merken van de veranderingen. Rien: “De klanten merken dat door onze nieuwe manier van werken het tijdstip van de afspraak over het onderhoud aan de liftinstallaties nog beter wordt nagekomen. Er is ook meer rechtstreeks contact tussen de klant en de servicemonteur. Tijdens het verkoopproces werd er door de accountmanagers al zelfsturend gewerkt. Daarin zal de klant weinig verschil ondervinden. We willen nog meer vanuit de rollen gaan werken, de App finetunen, een actieve bijdrage van iedereen blijven stimuleren en vooral ook ervoor zorgen dat iedereen gewoon veel lol heeft in zijn werk.”



Team Service



Team Verkoop



HOTEL LANDGOED EHZERWOLD: 'NATUURLIJK GOED!'

'VEELZIJDIG, SFEERVOL, GASTVRIJ'

Vaak vertellen de teksten en foto's die je in brochures van hotels of conferentieoord tegenkomt net niet de hele waarheid. Het is allemaal iets mooier omschreven, de faciliteiten blijken bijvoorbeeld na een bezoek een beetje minder ideaal, de idyllische omgeving wat gewoontjes, de verzorging goed maar niet opvallend. Dat geldt echter niet voor Hotel Landgoed Ehzerwold in Almen Gelderland/ Achterhoek. Hun omschrijving 'Natuurlijk goed!' dekt de lading volledig.

Almen? Ja Almen, in de Berkelvallei in de Achterhoek, een dorpje tussen Zutphen en Lochem. Een kleine kilometer buiten de bebouwde kom ligt het landgoed, tien hectaren prachtige natuur, een paradijs voor wandelaars of fietsers. Die zijn er dan ook in groten getale, van heinde en verre. Maar ook netwerk- of bridgeclubs, clubs met een voorliefde voor historische auto's of een andere hobby, bruidsparen en hun gasten, congresgangers of bezoekers van trainingen en opleidingen. En natuurlijk de gewone toerist, die wil genieten van de rust maar ook van de Achterhoekse gastvrijheid die in de omgeving zo ruimschoots voorhanden is. Ze weten Ehzerwold allemaal te vinden.

ZIEKENHUIS

Het landgoed heeft een bijzonder geschiedenis. In 1908 sloegen Clara Elisabeth Janssen en haar echtgenoot huisarts Pieter Leenders van der Horst de eerste paal voor een ziekenhuis. Dat werd in 1916 geopend, maar het werd geen succes. In 1920 werd het in gebruik genomen als sanatorium en dat ging lang goed. Toen door de uitvinding van penicilline geen behoefte meer bestond aan sanatoria werd er een opleiding voor verpleegkundigen in gehuisvest. In 1998 werd er uiteindelijk een conferentieoord van gemaakt, er kwamen in de parktuin twee nieuwe hotelvleugels bij, zodat het landgoed over 115 kamers kan beschikken. Ehzerwold heeft achttien zalen en elf zogeheten discussiekamers, in omvang variërend van twee tot 200 gasten. Hotel Landgoed Ehzerwold heeft al grotere evenementen verzorgd, maar in dat geval worden er op de grote parkeerplaats tenten gebouwd. Het hoofdgebouw is een monument, waarin de karakteristieke elementen behouden zijn gebleven. Vaak herinneren ze nog aan de eerste functie als ziekenhuis, de deuren zijn bijvoorbeeld breed genoeg voor een bed. De voormalige keuken is

'GASTEN WILLEN GENIETEN VAN DE RUST, MAAR OOK VAN DE ACHTERHOEKSE GASTVRIJHEID DIE HIER ZO RUIMSCHOOTS VOORHANDEN IS'

authentiek en wordt nu gebruikt als sfeervolle ambiance voor het ontbijtbuffet. Op de gangen zie je soms oude medische apparatuur en op verzoek kun je zelfs een rondleiding aanvragen langs de voor het ziekenhuis typische plekken, zoals de voormalige röntgenkamer.

VOOR EN NA

Astrid Bolwerk is sinds 2014 verantwoordelijk voor sales & marketing. Daarvoor was ze veertien jaar verbonden aan Hampshire Hotels. "Dit is echt een bijzondere locatie in de Achterhoek. Toeristen

47



komen om er te onthaasten, zakelijke bezoekers waarderen ons landgoed om de bijzondere faciliteiten en om een omgeving die alle mogelijkheden biedt tot geconcentreerd werken." Astrid Bolwerk heeft ook een taak in groepsreserveringen. "Het voortraject voor elke bijeenkomst is een essentieel onderdeel van dat traject. Je moet precies weten wat je klant nodig heeft, wat is het doel van de bijeenkomst, hoe kunnen we onze vele ruimtes en faciliteiten zo inzetten dat het resultaat van de bijeenkomst voor de klant optimaal is. Dat is dus een kwestie van tijd investeren aan de voorkant en vooral van duidelijke afspraken maken. Ook na afloop is praten belangrijk. Dan willen we graag weten wat er goed ging en wat er beter kan. Uiteraard houden we tijdens een evenement nauw contact, zodat we indien nodig meteen kunnen ingrijpen."

ONTHAASTEN EN ONTZORGEN

Het klinkt zo voor de hand liggend, maar het is het volgens Astrid Bolwerk niet: "De combinatie van onthaasten en ontzorgen maakt ons tot een bijzondere locatie. Onthaasten is mogelijk door vooraf met alle eventualiteiten rekening te houden, zodat je je tijdens het evenement niet meer druk hoeft te maken. Dat de klant van begin tot eind door het hele evenement wordt meegevoerd heet bij ons ontzorgen. Zij kunnen zich concentreren op de dingen die op hun programma staan, wij zorgen ervoor dat de zaken die we hebben afgesproken of die soms op het laatste moment worden

48 'DE CONCURRENTIE IN DE MARKT VOOR VERGADEREN EN CONGRESSEN IS HARD, MAAR HOTEL LANDGOED EHZERWOLD HEEFT EEN GROTE SCHARE TROUWE FANS'

toegevoegd vlekkeloos verlopen. Steeds weer alles checken is cruciaal, verrassingen uitsluiten, daar draait het om." Uiteraard biedt Hotel Landgoed Ehzerwold allerlei interessante vergaderarrangementen, maar natuurlijk is maatwerk geen enkel probleem. "Wie iets speciaals wil is hier aan het juiste adres."

VEELZIJDIG

De omgeving, maar zeker ook alle mogelijkheden die het gebouw biedt, maken de mogelijkheden vrijwel eindeloos. "Je kunt hier in alle rust vergaderen, een training geven, congresseren in combinatie met dertig workshops al dan niet gecombineerd met een verblijf, lunchen, dineren, zelf je bbq organiseren, deelnemen aan allerlei activiteiten en afsluiten met een aangeklede borrel of een groot feest. Je kunt het ook allemaal tegelijk doen, Landgoed Ehzerwold kan ook in zijn totaliteit worden ingezet. We hebben restaurants, meerdere bar-ruimtes, terrassen, een grote serre met eigen terras, 115 kamers, achttien zalen, elf discussie- of vergader-ruimtes en dan hebben we ook nog de nauwe samenwerking met Villapark Ehzerwold.

Dat park ligt tegenover ons hotel. Klanten kunnen er gebruik maken van zestien villa's voor zes of acht personen. De veelzijdigheid zit ook in het feit dat we tegelijkertijd ruimte kunnen bieden aan bijvoorbeeld een zakelijke bijeenkomst voor 150 personen en een feest of een bruiloft (we zijn een officiële trouwlocatie). We houden de zakelijke bezoekers en toeristen of feestgangers door de ruimte die ons ter beschikking staat eenvoudig uit elkaar. Veelzijdig in het verzorgen van de inwendige mens, van een eenvoudige bitterbal tot zeer luxe borrelsnacks, ontbijten, lunches en diners in alle soorten en maten en passend bij vrijwel elk budget. Even terug naar de oldtimersclub. Ze parkeren hun bolides op de grote parkeerplaats aan de achterzijde van het hoofdgebouw, lopen via een eigen ingang naar een grote





barruimte met een zonnig terras, waar ze kunnen genieten van een aangeklede borrel en aansluitend van een diner of een informele bbq. Kan allemaal.”

KASSEN

Hotel Landgoed Ehzerwold heeft een eigen tuindienst en een aantal kassen op eigen terrein. “Daar komen onze bloemen en planten vandaan. Het landgoed is tien hectaren groot, dus er is alle ruimte voor allerlei buiten- of teambuildingsactiviteiten. Voor outdooractiviteiten en de invulling van (bedrijfs)feesten werken we samen met geselecteerde partners als Unieke Uitjes, Buiten Business en Showtime. Professioneel en vernieuwend, eigenlijk is niets te gek en er is vrijwel overal ruimte voor.” De concurrentie in de markt voor vergaderen en congresseren is hard, maar Hotel Landgoed Ehzerwold heeft een grote schare trouwe gasten. “Vaak uit de Randstad, omdat de omgeving hier bijna on-Nederlands mooi is en dat op een uurtje rijden van Amsterdam, maar ook uit België en Duitsland. Het is niet alleen de natuur of de monumentale uitstraling van ons landgoed, het zijn niet de vele mogelijkheden die we aan recreatieve en zakelijke gasten kunnen bieden, uiteindelijk denk ik toch dat de gastvrijheid de grootste rol speelt. Je bent hier namelijk wel in de Achterhoek!”

**‘NATUURLIJK ZIJN ER VOLOP VERGADERAR-
RANGEMENTEN, MAAR
WIE IETS SPECIAALS WIL IS HIER ZEKER
OOK AAN HET JUISTE ADRES’**



DE NIEUWE CAMRY HYBRID

LEAD THE CHANGE



TOYOTA

ALWAYS A
BETTER WAY



NU VANAF
€ 39.995,-

NETTO BIJTELLING VANAF
€ 273,- P/M*

VAN BUSINESSCLASS NAAR CAMRY CLASS

Ons vlaggenschip staat nu in de showroom. Het schitterende design van deze sedan, het voortreffelijke comfort en de overdaad aan intuïtieve technologie: dit is een auto die in alles zelfvertrouwen uitstraalt. Het rijcomfort van de Camry is een klasse apart. Ervaar de elegantie, verrijkt met de geavanceerde hybride technologie van Toyota waarmee u tot 50% van de tijd elektrisch rijdt**. Met de Camry krijgt u gewoon meer sedan voor uw geld. Dat ervaart u het beste tijdens een proefrit. Ga daarvoor naar www.toyota.nl of kom meteen bij ons langs. **Lead the change.**

Brandstofverbruik varieert van 4,3l/100 km (23,2 km/l) – 4,4 l/100 km (22,7 km/l). CO₂ 98-101 gr/km.

* O.b.v. 60 maanden en 10.000 km en 12 schadevrije jaren. ** Het daadwerkelijke te halen percentage is afhankelijk van de gebruiksomstandigheden, voertuigconfiguratie, acculeeftijd en -conditie, rijstijl en de gebruiks-, omgevings- en klimaatomstandigheden. Prijs inclusief BPM, BTW en kosten rijklaar maken. Prijswijzigingen en typfouten voorbehouden. Vraag uw Toyota-dealer naar de voorwaarden. Afgebeeld model Camry 2.5 Hybrid Premium t.w.v. 47.495,-.

Kooijman Autogroep

Vianen, Stuartweg 5, 0347-373245, toyota-vianen.nl
Utrecht, Meijewetering 39, 030-2660044, toyota-utrecht.nl

Auto Totaal Service

Huis ter Heide, Blanckenhagenweg 12-14, 030-6981910, toyota-zeist.nl
Nieuwegein, Betuwehaven 2, 030-6042694, toyota-nieuwegein.nl

FORS FINANCIERINGSTEKORT MKB IN REGIO UTRECHT

Onderzoek naar de financieringsbehoefte van het MKB laat een duidelijke behoefte zien naar groei- en risicokapitaal in de provincie Utrecht en Gooi en Vechtstreek. Het 'financieringsgat' tussen vraag en aanbod van kapitaal bedraagt maar liefst 1,6 miljard euro. Het grootste deel van deze mismatch ligt bij het groeiende en innovatieve MKB in de regio. Gedeputeerde Strijk: "Ik maak me oprecht zorgen of deze regio de hoogconjunctuur wel ten volle benut. We laten ruim 40 procent van de financieringsbehoefte van het MKB liggen. Dat betekent dat soms startende bedrijven hun innovaties niet verder kunnen ontwikkelen die we hard nodig hebben om maatschappelijke problemen op te lossen. Nieuwe energiebronnen bijvoorbeeld. En het betekent ook dat we nieuwe banen laten liggen voor mensen in Utrecht die misschien hun werk verliezen door toenemende digitalisering en robotisering. We moeten blijven innoveren; en daar hoort ook financiering bij." Om de welvaart en het welzijn van de regio blijvend te versterken heeft de provincie Utrecht, samen met de gemeenten Utrecht, Amersfoort en Hilversum en de Universiteit Utrecht en het Universitair Medisch Centrum Utrecht de opdracht gegeven om een Regionale Ontwikkelingsmaatschappij (ROM) op te zetten. Deze ROM krijgt een rol bij de ontwikkeling en (toeleiding naar) financiering van MKB en projecten die bijdragen aan het profiel van de regio op het gebied van gezond stedelijk leven. De ROM gaat naar verwachting op 1 januari 2020 van start.



GEMEENTE UTRECHT Kiest BNG BANK ALS HUISBANKIER

BNG Bank is de nieuwe huisbankier van gemeente Utrecht. Na Den Haag is Utrecht de tweede van de vier grote gemeenten die via een Europese aanbesteding voor BNG Bank heeft gekozen. Naast het verwerken van betalingsverkeer en verzorgen van een rekening-courant verlangt Utrecht in deze overeenkomst van maximaal tien jaar ook een bijdrage aan haar duurzaamheidsdoelen en invulling van een 'social return' verplichting. "In het aanbestedingsproces is bijzondere aandacht uitgegaan naar duurzaamheid. We hebben banken niet alleen beoordeeld op geschiktheid, maar hebben ook wensen geformuleerd met betrekking tot prijs, duurzaamheid en additionele dienstverlening. Uit de vier banken die zich hadden ingeschreven kwam BNG Bank op alle wensen met de hoogste score naar voren", schrijft wethouder Anke Klein in een toelichting aan de gemeenteraad van Utrecht. BNG Bank en gemeente Utrecht werken al op vele terreinen samen. Zo heeft de bank leningen verstrekt aan Utrecht, alsmede prepaid pinpassen ten behoeve van Utrechters die een uitkering krijgen van de sociale dienst. Ook helpt de bank bij de implementatie van een Digitaal Huishoudboekje dat Utrechters ondersteunt bij het beheren van hun financiën. Daarnaast financiert BNG Bank diverse Utrechtse woningcorporaties en zorg- en onderwijsinstellingen, het Energiefonds Utrecht en diverse andere projecten.

GROTE BEDRIJVEN SLAGEN ER NIET IN HET MKB SNELLER TE BETALEN!

Het Nederlandse bedrijfsleven betaalt facturen steeds sneller, alleen grote bedrijven slagen er niet in facturen van het MKB sneller te voldoen. Dat blijkt uit de jongste Barometer Betaalgedrag van bedrijfsinformatiespecialist Graydon. Tijdens het tweede kwartaal van 2019 betaalden Nederlandse bedrijven hun facturen gemiddeld na 39,2 dagen. Dat is ruim één dag sneller dan een jaar geleden. De facturen van kleinere bedrijven gericht aan grote bedrijven laten geen of amper verbetering zie: "De verscherping van de wetgeving rondom de uiterste betaaltermijnen, zoals we die kennen sinds medio 2017 heeft er niet voor gezorgd dat grote bedrijven het MKB sneller zijn gaan betalen", zegt Maurice van Weerdenburg van Graydon. "Daar waar bedrijven erin slagen hun betaalgedrag met een dag te verbeteren, voldoen grotere bedrijven facturen van het MKB binnen een nagenoeg zelfde termijn ondanks de aanscherping van de wet." Sinds medio 2017 is de wet uiterste betaaltermijnen van kracht. Hierdoor worden grote bedrijven verplicht om facturen afkomstig van het MKB binnen 60 dagen te voldoen. Graydon ziet dat sinds de invoering van de wet de betaaltermijn licht is toegenomen en momenteel nagenoeg gelijk blijft (41,4 dagen). "De wet is juist ingesteld als stimulant om ervoor te zorgen dat het MKB sneller over liquide middelen kan beschikken en het daardoor beter in staat is om investeringen te doen of arbeidsplaatsen te creëren. Veel grote bedrijven hebben hun betaaltermijnen juist meer verlegd richting de wettelijk gestelde 60 dagen."

Voor een echte BBQ-beleving moet je bij King of the Grill zijn!

Vraag nu een vrijblijvende offerte aan.
030-6915631 / info@kingofthegrill.nl
WWW.KINGOFTHEGRILL.NL

DYNOVA INNOVATIEADVIES

SAMEN DE KLUS KLAREN

Dynova Innovatieadvies uit Veenendaal helpt innovatieve bedrijven met het aanvragen van subsidies. De agenda en werkwijze van de overheid en het bedrijfsleven komen lang niet altijd overeen. Dynova brengt de partijen bij elkaar.

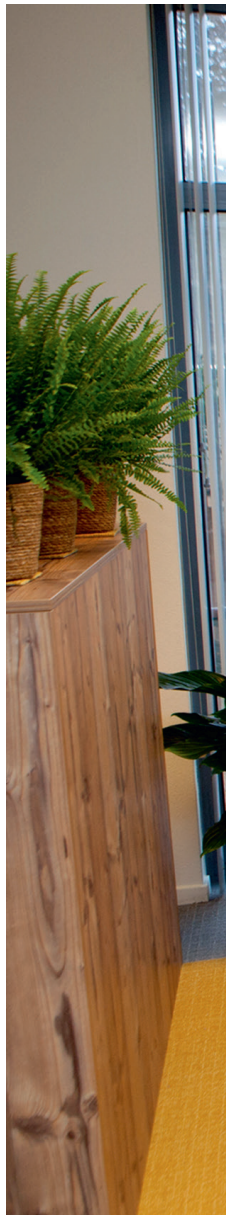
Rob Jacobs begon ruim 22 jaar geleden met studievriend Pieter Rem van de universiteit van Wageningen het bedrijf Dynova Innovatieadvies. In de afgelopen decennia ontwikkelde het bedrijf zelf ook mee met de veranderende markt. Het bestaat nu uit drie pijlers: subsidieadvies, innovatiemanagement en projectfinanciering. De medewerkers van Dynova hebben veel achtergrondkennis over allerlei subsidieregelingen van landbouw tot zorg, welzijn en technologie, zowel op regionaal, lokaal als Europees niveau.

In de beginjaren zonder internet en zoekmachines was de informatievoorziening belangrijk. Regelingen konden niet zomaar gegoogled worden. "Dat is natuurlijk enorm veranderd. De informatievoorziening van de overheid is veel beter geworden. We kunnen daarom nu meteen de diepte in bij het schrijven van de projectplannen. Als adviesbureau maken we de vertaalslag

naar de overheid. We kijken hoe we de totale financiering rond kunnen krijgen van projecten. Daarbij betrekken we bijvoorbeeld investeerders, leveranciers of andere bedrijven in de keten. We zorgen dat de juiste persoon aan het juiste project wordt gekoppeld. Voor het uitwerken van ideeën is natuurlijk veel geld nodig en dat raakt snel op."

VAN GRONINGEN TOT BRABANT

Interessant voorbeeld van een dergelijk innovatietraject is een ontwikkelaar van trapliften. Trapliften moeten nu vaak na montage worden afgedankt, omdat ze niet meer op een andere trap gemonteerd kunnen worden. Vaak maken monteurs de trapliften op maat uit één stuk staal waardoor het materiaal niet opnieuw kan worden gebruikt. "Dit bedrijf klikt de traplift met een soort legoblokjes aan elkaar, waardoor de montage eenvoudiger is en weer opgebouwd kan worden voor een





andere trap. Zo kan een traplift nog langer mee." We hebben voor dit bedrijf gebruik gemaakt van de subsidieregeling Speur & Ontwikkelingswerk (WBSO). De uitvinding is kostenbesparend voor individu en samenleving en daarom komt hier de mogelijkheid voor subsidie om de hoek kijken.

Klanten van Dynova komen uit vele sectoren door heel Nederland. "Volgende week heb ik bijvoorbeeld een afspraak in de Eemshaven in Groningen over algenproductie en de volgende dag ga ik weer richting Brabant voor robotica in medicijnuitgifte. We hebben twee vestigingen, een in Veenendaal en eentje in Zaandam. Hierdoor kunnen we het

**'IK BEN IEDERE DAG
MET INNOVATIEVE
PROJECTEN BEZIG EN
NEEM EEN KIJKJE IN
DE KEUKEN BIJ INTE-
RESSANTE BEDRIJVEN.
DAT MAAKT DIT WERK
BOEIEND'**

hele land bedienen." In Zaandam zit Dynova midden in het hart van het oudste industriegebied van Nederland. "Daar heb je nog veel traditionele industrie, zoals cacao-fabrieken. Daar zijn een aantal fabrieksprocessen die nog duurzamer kunnen."

Dynova opereert voornamelijk voor bedrijven met een technologische achtergrond. "Vaak komen ze via mond-tot-mondreclame bij ons binnen. We gaan eerst aan tafel zitten om de innovatie en het idee goed te doorgronden. Wat is er nodig om dit idee te ontwikkelen en op de markt te brengen? Daarbij kijk je bijvoorbeeld of er al een samenwerking bestaat met een bepaalde producent of wat de timing is van een project. De agenda

van het bedrijf en de overheid kunnen van elkaar afwijken. Dit probeer je dan dus bij elkaar te brengen.”

ZONNEPANELEN OP HET DAK

Niet alleen de werkwijze van Dynova is in de afgelopen jaren geëvolueerd, ook wat betreft opdrachtgevers beweegt het bedrijf mee. “We ontvangen nu dagelijks een aantal telefoontjes over het verduurzamen van gebouwen en bedrijfsprocessen, denk aan zonnepanelen, maar ook complete processen. Ook daar kunnen we helpen bij het aanvragen van subsidies.” Ook ziet Jacobs een groeiende interesse voor circulair bouwen. “Daar worstelt de overheid nog met de omgang met de circulaire economie. Nu moeten subsidies bijvoorbeeld worden aangevraagd voor recycling van bouwmaterialen binnen hetzelfde bedrijf, terwijl je ziet dat soms recycling binnen een bedrijf niet haalbaar is, maar binnen de keten wel.”

Het gat tussen overheid en bedrijfsleven wat betreft subsidieaanvragen signaleert Jacobs vaker. “Zelfs bij het aanvragen van een laagdrempelige subsidie, zoals de eerder genoemde WBSO regeling, wordt in 95 procent van de gevallen een intermediair ingeschakeld om de aanvraag te doen. De denkwijze van de overheid verschilt vaak van die van het bedrijfsleven.”

Dynova kreeg in de afgelopen jaren ook steeds meer aanvragen voor projecten rondom artificial intelligence. “In de ict-sector, maar ook in andere sectoren als de tuinbouw. Dankzij software kan bijvoorbeeld bepaald worden welk plantje water of voeding nodig heeft. “Robotica kan daarbij ook helpen en bovendien kunnen robots een ander probleem oplossen dat zeer actueel is in de tuinbouwsector. “Tuinders hebben steeds meer moeite om arbeidskrachten te vinden. Door de inzet van robotica besparen ze op loonkosten en zijn ze vaak duurzaam bezig. Dan boek je dus dubbele winst.”

VERTICAAL TUINIEREN

Daarbij denken tuinders soms niet aan bepaalde subsidieregelingen, die wel van toepassing zijn op hun projecten. “Neem bijvoorbeeld vertical farming, groenten telen in lagen boven elkaar. Dat kan in een klimaatcel van negen verdiepingen compleet automatisch plaatsvinden. Dit is niet alleen aantrekkelijk voor de landbouwsector in Nederland, maar ook voor



‘HET IS HOLLER EN
STILSTAAN, OMDAT
WE VAAK WERKEN
MET DEADLINES
VOOR SUBSIDIERE-
GELINGEN. DE KLUS
DOEN WE ALTIJD
SAMEN ALS TEAM’

droge gebieden in Afrika of bij dichtbevolkte steden in Azië of elders op de wereld.” Dynova kijkt dan verder of dit plan aansluit bij andere subsidieregelingen. “Wij kennen de details van de regelingen en zorgen dat de agenda van de overheid en de klanten synchroon loopt. Op dit moment werken we ook aan project in Marokko, een publiek-private samenwerking. Wij zorgen dat niet alleen de lokale overheid betrokken is, maar ook een ngo. Dit is dan nodig om het project tot stand te brengen. Dit doen we uiteraard in overleg met de betrokken bedrijven, want die moeten daar natuurlijk wel achter staan.”

Om te zorgen dat de kennis van Dynova op vele vlakken up to date blijft, is het bedrijf constant in gesprek met verschillende partijen. “We praten natuurlijk vaak met medewerkers van de overheid, want die zijn voor ons een belangrijke partij. Ook hebben we met drie andere adviesbureaus de handen ineen geslagen in de stichting SORTIUM. Daarmee wisselen we kennis uit en werken we samen bij omvangrijke projecten, bijvoorbeeld met subsidies vanuit Europa.”

DE UITDAGING VAN DE TOEKOMST

In de toekomst wil Jacobs blijven investeren in kennis en in mensen. “Ik hoef niet zo zeer uit te breiden met nog meer locaties, maar wil wel doorgroeien. Wij hebben al een flexibele schil van goede werknemers die we inzetten bij drukte. Doordat regelingen altijd op bepaalde momenten sluiten, hebben we vaak te maken met krappe deadlines. Volgende week sluiten een aantal subsidieregelingen en dat betekent nu een drukke periode. Dat maakt het werk overigens ook zo dynamisch.” Wat Jacobs aanspreekt in deze sector? “Ik ben iedere dag bezig met de toekomst. Sommige projecten komen over een jaar op de markt en andere later. Door mijn baan kan ik in de keuken kijken bij veel bedrijven en meedenken over interessante innovatieprojecten. Met de meeste ondernemers hebben we ook jarenlange klantrelaties opgebouwd. We bewegen mee met hun ontwikkelingen. We kunnen ook snel een vertaalslag maken voor een subsidievraag, omdat we de achtergronden goed kennen.”

SAMEN DE KLUS KLAREN

Bij Dynova werken acht medewerkers die in een hecht team met elkaar samenwer-

ken. “Wij zijn net verhuisd en een bezoeker merkte op dat ons nieuwe kantoor een prettige, huiskamerachtige sfeer heeft. Ons credo is: samen de klus klaren. Onze branche is natuurlijk onderhevig aan veel deadlines, dus het is hollen of stilstaan.” Opdrachten worden soms door het hele team gedragen. “Dat kan dan dus betekenen dat ik een collega even help door formulieren op internet in te vullen. Als team pakken we het samen

op. Niemand werkt alleen aan een opdracht. Door de goede sfeer kunnen we ook kritisch naar elkaars werk kijken.” Deze gezonde kritische houding is erg belangrijk in deze sector, stelt Jacobs. “Bij een aanvraag heb je veel concurrentie en alles moet kloppen. Je kunt niet voor een zesje gaan, want het moet minstens een acht zijn. Dat is nodig om jouw projecten er doorheen te loodsen. Daar gaan we altijd voor.”





56

INSCHRIJVING GEOPEND:

KONING WILLEM I PRIJZEN: BEKRONING VAN INNOVATIEF ONDERNEMERSCHAP

In de ranglijst van meest concurrerende economieën is Nederland stevast in de top zes te vinden. Om het belang van de Nederlandse onderneming te ondersteunen en de meest vooruitstrevende ondernemingen te bekronen, reikt de Koning Willem I Stichting aankomend jaar voor de 62e keer de Koning Willem I Prijzen uit. De uitreiking vindt in mei 2020 plaats en wordt wederom gedaan door erevoorzitter Hare Majesteit Koningin Máxima en prof. dr. K.H.W. Knot, president van De Nederlandsche Bank. Bedrijven die mee willen dingen, kunnen zich vanaf deze maand inschrijven via de website van de stichting.

Al sinds 1958 bekroont de onafhankelijke Koning Willem I Stichting met haar prijzen innovatieve ondernemingen die excelleren in hun sector en benadrukt hiermee het belang van goed en gezond ondernemerschap voor de Nederlandse welvaart. Het gaat hierbij om een

drietal onderscheidingen: de Koning Willem I Prijs in de categorieën 'grootbedrijf' en 'mkb' en de Koning Willem I Plaquette voor Duurzaam Ondernemerschap. Onder de oud-winnaars bevinden zich toonaangevende Nederlandse bedrijven als ASML, FrieslandCampina, TOBROCO Machines, KOTUG, Koppert Cress en TexelEnergie. "De prijzen vormen niet alleen een bekroning voor de prestaties van de winnende bedrijven, maar dienen ook ter inspiratie voor de rest van het Nederlandse bedrijfsleven. In een tijd van grote maatschappelijke veranderingen – bijvoorbeeld op het gebied van data en duurzaamheid – zijn dit soort best practices van groot belang", zegt Romy Blankenspoor, directeur van de Koning Willem I Stichting.

VOORBEELDEN VOOR DE SECTOR

Tijdens de afgelopen editie (2018) vielen AFAS Software, Bouwgroep Dijkstra Draisma en voedseldistributeur Eosta in de prijzen. In de categorie 'grootbedrijf' werd AFAS Software niet alleen beloond voor de groei die het bedrijf sinds de oprichting in 1996 heeft doorgemaakt, maar ook voor zaken als het vooruitstrevende HR-beleid en de maatschappelijke betrokkenheid die de onderneming kenmerkt. Bouwgroep Dijkstra Draisma heeft zich in het 115-jarige bestaan ontwikkeld tot één van de modernste bouwondernemingen van Nederland en ging daarom met de Koning Willem I Prijs in de categorie 'mkb' aan de haal. Onder meer op het gebied van duurzaamheid en circulariteit weet het bedrijf grote stappen te zetten, met deze te-rechte erkenning als gevolg. Voedseldistributeur Eosta veroverde ten slotte de Koning Willem I Plaquette voor Duurzaam Ondernemerschap. Als Europa's grootste importeur én distributeur van biologische versproducten is het bedrijf met recht een voorloper in de voedselsector.

Het zijn dit soort voorlopers op wie de stichting de aandacht wil vestigen: innovatief, de blik op de toekomst gericht en een voorbeeld voor hun respectievelijke sectoren. Vaste partners hierbij zijn onder meer het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat en het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Dit jaar voegt de stichting Jim Stolze, grondlegger van TEDxAmsterdam, hieraan toe.

WINNAARSDINER ALS STARTSCHOT INSCHRIJVING

Traditiegetrouw werd de opening van de inschrijvingsperiode afgetrapt met het Koning Willem I Winnaarsdiner, dat dit jaar op 18 september in Leusden plaatsvond. Vaste genodigden zijn de diverse oud-winnaars, erevoorzitter Hare Majesteit Koningin Máxima en voorzitter prof. dr. K.H.W. Knot. De winnaars van de laatste editie bieden dit diner traditiegetrouw in samenwerking met de stichting aan. Zo was



AFAS Software gastheer van de avond en leverden ook Bouwgroep Dijkstra Draisma en Eosta hun bijdrage. In samenwerking met Jim Stolze was er een inspirerend inhoudelijk programma opgetuigd waarin verschillende ondernemers hun verhalen en lessen deelden. Eén van hen was Coen van Oostrom, oprichter en CEO van Edge Technologies (voorheen OVG Real Estate), en onder meer verantwoordelijk voor de bouw van 'The Edge' in Amsterdam: één van de meest duurzame gebouwen ter wereld. Van Oostrom liet tijdens het winnaarsdiner zijn licht schijnen op duurzaamheid en impact in de bouwsector. Dr. ir. Henk Kivits, de founding father van FoodforCare én oud-winnaar van de Koning Willem I Prijs, blikte daarnaast terug op een leven lang ondernemen in verschillende branches en het realiseren van maatschappelijke impact.

De inschrijvingsperiode voor de Koning Willem I Prijzen sluit op 31 januari 2020, waarna een onafhankelijke jury de aangemelde ondernemingen middels een getrapt proces zal beoordelen. Vervolgens is het aan het bestuur van de Koning Willem I Stichting om de uiteindelijke winnaars te kiezen.

www.kw1prijs.nl



PRODUCTS THAT LAST

DOOR CONNY BAKKER, MARCEL DEN HOLLANDER,
YVO ZEILSTRA EN ED VAN NIEUW

Voorheen was de levering van een product – of in elk geval het verstrijken van de garantietermijn – een eindstation voor maker en verkoper. Zij hadden geen belang meer bij het product, wel bij de afzet van nieuwe exemplaren. Het verhaal dat de levensduur van gloeilampen bewust werd beperkt door een collectieve afspraak van producenten is illustratief in dit verband. Maar tijden veranderen. Het toenemende besef dat grondstoffen eindig zijn, zorgt ervoor dat wij anders omgaan met producten. Door niet langer bezit maar gebruik centraal te stellen, worden aspecten als levensduur en onderhoud belangrijk. Ook moet vooraf worden nagedacht over hoe een product aan het eind van de cyclus kan worden hergebruikt. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat de rol van ontwerpers, producenten en financiers ingrijpend verandert. De zoektocht naar technische oplossingen en businessmodellen is in volle gang. *Products that last* helpt om de kansen van een circulaire economie te definiëren en oplossingen te ontwikkelen voor deze nieuwe werkelijkheid.

128 pag.

ISBN 978-90-6369-559-0.
€ 29,99. BIS Publishers.



50 TINTEN NEE

DOOR ROBBIN SCHUURMAN EN WILLEM VERMAAK

Nee zeggen lijkt eenvoudig maar is het zeker niet. Toch is het cruciaal, zeker voor producteigenaren in een Scrum-project. Hierbij werken multidisciplinaire teams in korte, vooraf afgebakende periodes toe naar een eindresultaat. Niet alleen het vermogen om nee te zeggen is belangrijk.

Ook de manier waarop dit gebeurt, heeft grote impact op het proces en de doelstellingen. Belangrijke factor zijn onder meer de stakeholders waarvoor het nee is bestemd. Die verschillen immers als het gaat om macht en rol bij het proces. Ook de personen die stakeholders vertegenwoordigen en het mandaat waarover zij beschikken, zijn van invloed op de "ideale" nee. Kortom: nee zeggen is maatwerk. De auteurs – Scrum-trainers en consultants – stelden een selectie samen van 50 verschillende manieren om nee te zeggen.

160 pag.

ISBN 978-90-2442-707-9.
€ 22,50. Boom Uitgevers
Amsterdam.



MEER VERDIENEN MET JE WEBSHOP

DOOR ASTRID VAN KOLLENBURG

Het idee dat webshops vooral worden gerund door mensen op een zolderkamer met teveel vrije tijd en een garage als opslagruimte is achterhaald. Volgens E-commerce-expert Astrid van Kollenburg worden onlineverkopers steeds professioneler. Tal van ondernemers die een webshop startten als hobby hebben er inmiddels een lucratieve fulltime job aan. Dat neemt niet weg dat jaarlijks nog altijd duizenden webshops stoppen wegens te weinig opbrengsten. Succes komt dus zeker niet vanzelf. Met *Meer verdienen met je webshop* loodst Van Kollenburg de lezer stap voor stap door alle facetten van online verkoop. Van de functionele opzet van een website tot het aantrekken van bezoekers en de opgave, hoe deze sitebezoekers ook daadwerkelijk tot aankoop te laten overgaan. Uiteindelijk doel: hoe maak je van klanten echte fans? Interviews met webshopeigenaren bieden inzicht in praktijkervaringen, kansen en valkuilen. Ook geeft Van Kollenburg tips voor slimme omzetverhogers.

176 pag.

ISBN 978-94-6126-358-2.
€ 24,50. Haystack.



STARTEN EN STOPPEN MET WERKEN

DOOR HANSJE VAN ETTEN

Voor haar boek koos programmamaker en eindredacteur Hansje van Etten een interessante invalshoek. Zij vroeg millennials naar de overwegingen en ervaringen bij hun eerste banen. En voelde babyboomers aan de tand over de fase waarin het einde van een carrière nadert en een leven zonder werk zijn schaduw vooruit werpt. De inzichten van beide groepen kunnen ook voor hun tegenpolen van waarde zijn. De geïnterviewden zijn actief in uiteenlopende beroepen. Van dienstverleners en verkopers tot mensen met banen in onderwijs, zorg en bij de overheid. De diversiteit in functies en drijfveren levert een leerzaam boek op. Niet alleen voor millennials en babyboomers, ook voor alle generaties daartussenin.

232 pag.

ISBN 978-94-6319-174-6.
€ 20,99. Scriptum.

Rabo Lease

Wat wil jij aanschaffen?

Die ene machine of bedrijfswagen waarmee je bedrijf doorgroeit: met Rabo Lease kun je nu al de trotse eigenaar worden.

Ontdek je mogelijkheden op [rabobank.nl/lease](https://www.rabobank.nl/lease)



Rabobank



**‘In deze hal
werden onze 5.000
medewerkers weer
één team’**

**Het start
vanuit
het hart**

Een event organiseren met het idee je verkoopcijfers te boosten of marktaandeel te vergroten. Om klanten te overtuigen van jouw product of dienst. Jaarbeurs biedt je de perfecte omgeving in het hart van Nederland. Wat je ook wilt bereiken met je event, wij geven je alle ruimte, onze passie en jarenlange ervaring.

jaarbeurs.nl/eec

JAARBEURS

attract - engage - accelerate