

OOST-GELDERLAND

Jaargang 35 | nummer 1 | mei 2021

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO OOST-GELDERLAND



**DE GRAAFSCHAP:
TROTS OP UNIEKE
LOYALITEIT VAN
SPONSOREN**

TECHNIEK SPECIAL

FAMILIEBEDRIJVEN

**STILLE MOTOR VAN
DE NEDERLANDSE
ECONOMIE**

WWW.TERBORGSE.NL**Compleet vernieuwd!**

✓ Gratis bezorging vanaf €250,-

✓ Gemonteerd afgeleverd

✓ Garantie: ook op tweedehands

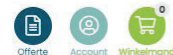
✓ Enorme voorraad



Zoeken

Zoeken

Over THO | Contact



Bureaus

Tafels

Zitmeubels

Kasten

Scheidingswanden

Magazijninrichting

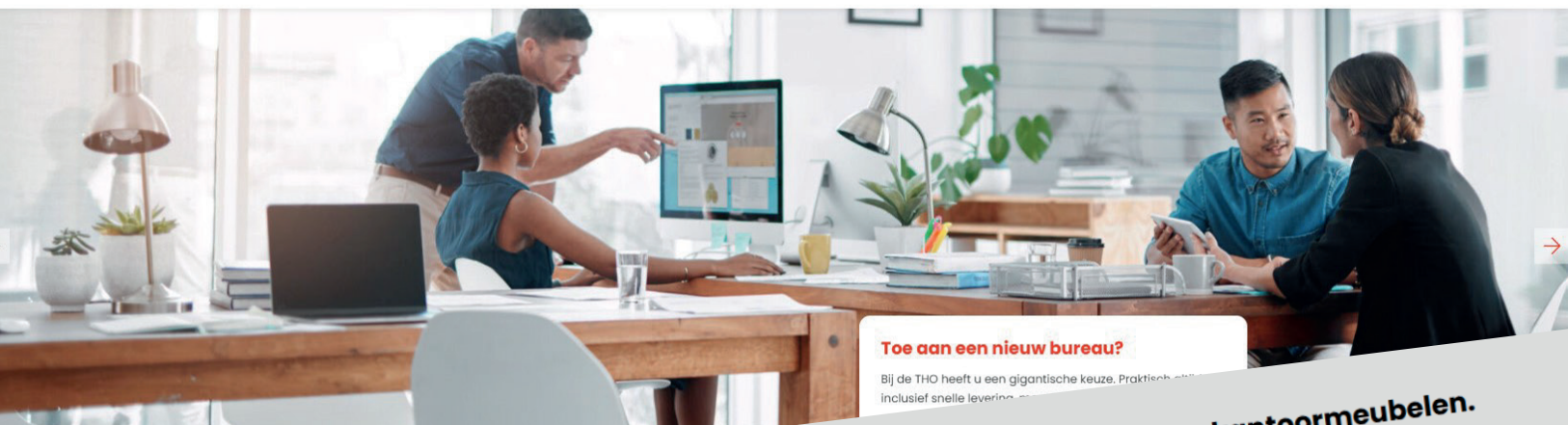
Overig

Actie

Outlet

Verhuur

Merken

**Toe aan een nieuw bureau?**

Bij de THO heeft u een gigantische keuze. Praktisch en voordelig. Inclusief snelle levering.

Nieuwe en gebruikte kantoormeubelen.
Praktisch altijd gemonteerd afgeleverd!**NIEUW GEBRUIKT**
KANTOOR MEUBILAIR MAGAZIJN INRICHTING**TERBORGSE HANDELSONDERNEMING**

Overzichtelijker

Uitgebreider

Slimmer

Informatiever

Handiger

Sneller

Pak uw openingsvoordeel:**Gebruik bij online bestellingen couponcode: OOSTGLDBUSINESS***Alleen online inwisselbaar, niet i.c.m. andere acties, geldig t/m 31-05-2021***WWW.TERBORGSE.NL**► **SHOWROOM TERBORG**
ETTENSESTRAAT 19
7061 AA TERBORG
0315-325523► **SHOWROOM HUISSEN**
NIJVERHEIDSSTRAAT 3
6851 EJ HUISSEN
026-3616843**10%** KORTING

Follow us



DE LANGE WEG TERUG NAAR 'NORMAAL'

Een jaar geleden kwam in mijn voorwoord voor het eerst het coronavirus aan bod. Niet iedereen zag toen de ernst van de situatie in. Er werd vooral gebaald van het feit dat Nederland in lockdown ging, maar er heerste ook optimisme. Dit virus was waarschijnlijk in het voorjaar wel weer weg.

Helaas blijkt de weg terug naar 'normaal' erg lang. Een jaar na onze kennismaking met deze bezoeker waar niemand op zit te wachten, hebben we te maken met opnieuw voorzichtige versoepelingen na lockdown nummer drie. We zijn gewend aan een werkend leven dat grotendeels uit digitale contacten bestaat. Waar we in maart en april 2020 nog een kwartier voor de start van de vergadering via Teams of Zoom zenuwachtig keken of alles wel werkte, komen we nu net als bij live bijeenkomsten vlak voor de start online binnenvallen. We zijn allang de tel kwijt van het aantal digitale borrels, bingo's, beurzen, trainingen en salesgesprekken waar we aan hebben deelgenomen. De techniek werkt (meestal), je blijft met elkaar in contact en iedereen is het erover eens; het haalt het gewoon niet bij live. Om die online netwerkborrels toch een beetje effectief te houden, verzamelden we enkele tips.

Hoewel veel bedrijven zijn getroffen door de coronacrisis, zijn er ook ondernemingen die al die tijd gewoon zijn blijven doordraaien. Deze bedrijven zijn in staat om mee te bewegen met de markt en weten hun product of dienst daarop aan te sluiten. Vaak zijn dit familiebedrijven die continuïteit als rode draad hebben. Ondernemers die op zaterdag in de schuur een briljant product uitvinden waarmee ze vervolgens de wereld veroveren. Maar tegelijkertijd blijven ze heel bescheiden.

De bedrijven in de technieksector draaien na een kleine dip vorig jaar eveneens gewoon op volle kracht verder. Voor hen is niet de pandemie maar een tekort aan technisch geschoold personeel een remmende factor. Gelukkig zijn er diverse manieren om slimmer te werken en alsnog aan die personeelsleden te komen. Ook hierover lees je meer in deze editie.

Veel leesplezier!

Sofie Fest
Hoofdredacteur Oost-Gelderland Business
sofie@vanmunstermedia.nl



- 6** Familiebedrijven: Stille motor van de Nederlandse economie
- 9** Countus over advies voor familiebedrijven: Op tijd de harde noten kraken
- 10** RCT Gelderland: Innovatiekansen voor de maakindustrie
- 12** JAWS Technisch Intermediair: "Vraag naar technisch personeel blijft groeien"
- 16** Servicepunt Techniek Achterhoek-Liemers verbindt!
- 18** Confed Group zoekt klanten in de maakindustrie
- 23** Grensland College verbindt hoger onderwijs en Achterhoekse werkgevers
- 24** MKB-deal: Indien nodig, zelf meedraaien in de productie
- 26** Ondernemerschap: Niet lullen, maar poetsen. Maar soms...



**Zakenmagazine voor
de regio Oost-Gelderland**
www.oostgelderlandbusiness.nl

JAARGANG 18
Mei 2021

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

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIE BIJDRAGEN
Jessica Scheffer, Hans Hajée,
Hans Eberson

VORMGEVING / OPMAAK
Jan-Willem Bouwman, Joost Franken,
Lisanne Cobussen

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Aysun Mahubessy-Saruhan t: 024-3732585
Ton Niesink t: 06-33307044
Michiel Korsten t: 06-41149771

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan met een looptijd tot 31 december en worden automatisch verlengd tenzij de abonnee uiterlijk voor 31 oktober schriftelijk opzegt.
Abonnementsprijs per jaar 39 euro
(incl 2 vermeldingen op
www.oostgelderlandbusiness.nl)

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

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

© 2021 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN: 2543-3210



18



35



37

- 28 Crisis: de ideale tijd voor conceptie
- 31 Column Marieke Bach: Over lijn en vertrouwen
- 32 Een leefstijlscan voor alle medewerkers
- 35 Ebbers Salarisadvies: Drie tips voor mkb-ondernemers
- 37 Column WSP Achterhoek: Ontregelaar
- 38 Brexit zorgt voor een nieuwe werkelijkheid
- 41 Business Flitsen
- 42 Dit zijn de social media trends voor 2021
- 44 Tips voor online netwerken
- 47 De Graafschap: Trots op unieke loyaliteit van sponsors



6

FAMILIEBEDRIJVEN

STILLE MOTOR VAN DE NEDERLANDSE ECONOMIE

Familiebedrijven zijn bescheiden. Ze blijven vaak onder de radar. En omdat familiebedrijven geregeld zijn gevestigd buiten de Randstad, hebben ook politici en beleidsmakers hen niet altijd in het vizier. Hierdoor lopen Nederlandse familiebedrijven een achterstand op in vergelijking met beursgenoteerde ondernemingen, start-ups en partijen uit het buitenland. Terwijl het juist de familiebedrijven zijn die de drijvende kracht zijn van de Nederlandse economie. Hun focus op de lange termijn is daarvan de oorzaak.

CONTINUÏTEIT ALS BASIS

Waar veel beursgenoteerde bedrijven sturen op kwartaalcijfers, ligt dat bij familiebedrijven anders. Zij hebben continuïteit als basis. Bij familiebedrijven is winst geen doel, maar een middel. Het bedrijf goed doorgeven aan de volgende generatie staat centraal. Daardoor voert de intrinsieke motivatie om het goed te

doen de boventoon. En dat zie je aan hun bijdrage aan economie, maatschappij, duurzaamheid en innovatie. Bij een familiebedrijf wordt net dat stapje extra gezet, omdat het gaat over het eigen bedrijf, het eigen geld en de eigen reputatie. Een jaar met minder of geen winst is overkomelijk. Door banen te behouden en in te teren op eigen vermogen, houden zij

de Nederlandse economie draaiend in moeilijker tijden.

BETEKENIS VOOR NEDERLAND

De betekenis van familiebedrijven voor Nederland is groot. 273.000 bedrijven in Nederland zijn een familiebedrijf, ruim 60% van het totaal (CBS, 2018). En met 2,46 miljoen banen zijn die familiebe-

drijven gezamenlijk de grootste werkgever van Nederland. Uit onderzoek blijkt bovendien dat familiebedrijven loyaler zijn naar hun medewerkers en meer blij geven van compassie, solidariteit en vertrouwen. Zo leveren zij een cruciale bijdrage aan de Nederlandse economie en maatschappij.

Een voorbeeld is Neptunus Structures uit Kessel in Noord-Limburg. Ook in moeilijker tijden blijft het bedrijf, dat tenten bouwt voor evenementen, voor zijn medewerkers zorgen. Sinds de uitbraak van corona en het ontbreken van evenementen heeft Neptunus Structures veel minder werk om handen. Om deze periode te overbruggen, heeft het bedrijf nieuwe afzetmarkten aangeboord. Van tenten voor tijdelijke ziekenhuizen en teststraten tot kantines, restaurants en opslag. Daarnaast zijn medewerkers uitgeleend aan andere bedrijven. De medewerkers blijven in dienst bij Neptunus, maar werken tijdelijk ergens anders.

BETEKENIS VOOR DUURZAAMHEID

Op het gebied van duurzaamheid doen familiebedrijven goede zaken. Ook dit heeft direct te maken met de afwezigheid van externe aandeelhouders. De korte termijn legt immers minder gewicht in de schaal. Zakelijke beslissingen voor een duurzaam bedrijfsbeleid en toekomst

worden daardoor in meer vrijheid en onafhankelijkheid genomen. Het vasthouden aan duurzame (SDGs) bedrijfsdoelen door familiebedrijven verdient navolging, ook in moeilijke tijden.

Zo heeft de uitbraak van corona geen invloed gehad op de uitwerking van SDGs bij familiebedrijven LC Packaging en Smit & Zoon. Smit & Zoon is actief in leerproducten en -toepassingen en ambieert in 2025 een sociaal en ecologische duurzame leerketen te hebben bereikt. Bij Smit & Zoon gaat het om het bieden van eerlijk inkomen voor mensen, kansen voor de toekomst, een veilige werkomgeving en respectvolle omgang. LC Packaging richt zich op eerlijk werk en economische groei, industrie, innovatie en infrastructuur, verantwoorde consumptie en productie en samenwerken op doelstellingen te bereiken.

BETEKENIS VOOR INNOVATIE

Doordat familiebedrijven denken in generaties in plaats van kwartalen zijn deze bedrijven gemiddeld innovatiever dan niet-familiebedrijven. Veel innovatieprojecten vereisen een lange termijnblik van minstens vijf tot acht jaar, ideaal voor het familiebedrijf. Uit onderzoek van Windesheim blijkt dat familiebedrijven vanwege hun langetermijnvisie efficiënter omgaan met R&D dan niet-familiebedrij-

ven. Voor echte innovatie, 'nu veel geld investeren met een onzekere toekomst in de verre toekomst', zijn familiebedrijven onmisbaar.

Zo verwachtte Koppert Biological Systems uit Berkel en Rodenrijs begin deze eeuw dat schimmels en bacteriën een goed alternatief zouden vormen voor chemische gewasbescherming en bestrijdingsmiddelen. Het wereldwijd actieve familiebedrijf had er meer dan tien jaar onderzoek voor over om tot een baanbrekende gewasbeschermingsaanpak te komen. Schimmels en bacteriën kunnen nu vitale ecosystemen op een natuurlijke manier herstellen en beschermen, zodat kwekers op een milieuvriendelijke manier voedsel- en siergewassen kunnen telen.

Hun bescheidenheid siert familiebedrijven. Toch zou het goed zijn als deze belangrijke, stille motor van de Nederlandse economie wat meer aandacht zou krijgen. De focus op continuïteit, duurzaamheid en innovatie verdient dat.

Kijk op www.fbned.nl voor meer informatie over familiebedrijven.





“ZO HAAL IK HET MAXIMALE UIT MIJN BEDRIJF”

“Als ondernemer is het hard werken. Succes heb ik zelf in de hand. Slim omgaan met cijfers maakt het verschil en daarvoor werk ik samen met mijn Flynth-adviseur.”

FLYNTH
adviseurs • accountants

pal naast u

Met 60 vestigingen in heel Nederland zijn we daar waar u onderneemt.

“De juiste aanpak voor uw kwaliteitszorg”

Meetsma | Advies

Brengt *structuur* in uw organisatie

KWALITEITSZORG & CERTIFICERING ORGANISATIEONTWIKKELING COACHING
CONFLICTHANTERING BEDRIJFSOPLEIDINGEN WWW.MEETSMA.NL



vertrouwd & verzekerd

De H. Jansen Assurantie Groep! Al sinds 1913 een sterk familiebedrijf in verzekeringen. Vertrouwd en verzekerd in Oost-Nederland.

SINDS 1913



H.JANSEN ASSURANTIE GROEP

BEDRIJVEN
PARTICULIEREN
PENSIOENEN
HYPOTHEKEN

Postbus 84 7100 AB Winterswijk | Groenloseweg 36 7101 AJ Winterswijk
T +31 (0) 543 551500 | info@hjansen.nl | www.hjansen.nl





COUNTUS OVER ADVIES VOOR FAMILIEBEDRIJVEN

OP TIJD DE HARDE NOTEN KRAKEN

In Nederland zijn ruim 270.000 familiebedrijven actief in diverse sectoren. Deze bedrijven zijn innovatief en gericht op continuïteit, maar hebben ook met de nodige uitdagingen te maken. Gerrit Jan Gerrits en Wim Nijman van Countus Accountants en Adviseurs zetten veel voorkomende kwesties uiteen.

KEUKENTAFELGESPREKKEN

Familiebedrijven hebben volgens Gerrit Jan Gerrits een eigen dynamiek. “Binnen deze bedrijven speelt heel veel en dat maakt het voor ons adviseurs bijzonder en uitdagend. Familiebedrijven zijn vaak de leukste klanten vanwege de verwevenheid van persoonlijke- en zakelijke aspecten. We hebben veel te maken met ondernemers die aan bedrijfsopvolging denken. Neem als voorbeeld een bedrijf dat enorm gegroeid is en waar een nieuwe organisatiestructuur nodig is. Hierdoor verandert de rol van ouders en kinderen. Het komt ook voor dat een bedrijf een strategische partner nodig heeft bij overname of een naderend faillissement. Dit kan van invloed zijn op de zeggenschap binnen een bedrijf.” “Het zijn vaak lange, intensieve trajecten

waar heel wat keukentafelgesprekken overheen gaan”, vult registeraccountant Wim Nijman aan. “Wij sluiten als onafhankelijk adviseur bij die gesprekken aan en kijken met welke optie het bedrijf het beste af is. Bovendien maken we gebruik van een team van collega's met diverse specialisaties, van het aantrekken van financiering en subsidies tot juridisch- en personeelsadvies.”

FAMILIESTATUUT

Een advies dat Gerrit Jan en Wim aan elk familiebedrijf meegeven, is het opstellen van een familiestatuuut. “Daarmee kun je anticiperen op toekomstige scenario's”, zegt Gerrit Jan. “Het overlijden van een ouder of een kind, langdurige ziekte, ruzie of een echtscheiding bepalen het voortbestaan van een bedrijf. Door alles

op papier te zetten, spreek je van tevoren met elkaar af wat je in deze situaties doet. Als adviseur bespreken wij deze aspecten elk jaar met de ondernemer en leggen we deze gesprekken vast in een verslag. Zo weten we precies wat er binnen een bedrijf speelt en kunnen we bedrijven pro-actief adviseren.”

OVERDRACHT

Een familiestatuuut vormt ook een goede basis voor een bedrijfsoverdracht. “Een bedrijfsoverdracht moet je plannen en goed voorbereiden”, zegt Wim. “In het ideale geval leggen ouders en kind(eren) vijf tot tien jaar voor de daadwerkelijke overdracht al afspraken vast. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de capaciteiten van de opvolgers, de familieverhoudingen en de fiscale planning. Wanneer wij een dergelijk traject begeleiden, gaan we altijd met twee adviseurs bij de betrokken partijen aan tafel zitten waarbij de ene het woord voert en de andere observeert. Die non-verbale communicatie is net zo belangrijk als hetgeen wat op tafel komt. Emoties horen bij een dergelijk proces en kunnen soms hoog oplopen. Je confronteert mensen met hun zwakke kanten, moet soms kenbaar maken dat wat zij willen niet realistisch is. Je bent niet alleen adviseur maar ook coach. Het is belangrijk om op tijd de harde noten te kraken. Zo voorkom je conflicten.”

www.countus.nl



INNOVATIEKANSSEN VOOR DE MAAKINDUSTRIE

Maakbedrijven in de Achterhoek blinken uit als het aankomt op het ontwikkelen van bijzondere producten en diensten. Het succes is mede te danken aan het feit dat de ondernemers achter deze bedrijven elkaar goed weten te vinden. RCT Gelderland speelt hier als koppelaar en aanjager van een innovatie een belangrijke rol in.

Als netwerkorganisatie koppelt RCT Gelderland maakbedrijven aan elkaar op basis van vraagstukken. "Denk aan het ontwikkelen van een nieuw product, de inzet van nieuwe technologie om een product te maken of een manier om het productieproces te optimaliseren", zegt innovatiemakelaar Harold Vulink. "Een bedrijf dat bijvoorbeeld een vraag heeft over de inzet van robotica, koppelen we aan een bedrijf dat daar wellicht al wat verder mee is. Als je samen op zoek gaat naar het antwoord, kom je een stuk verder. Wij kunnen dan nog extra helpen door een vertaalslag te maken naar het onderwijs, te kijken naar andere regio's binnen RCT Gelderland of naar ontwikkelingen in het buitenland.

Soms kan een digitaliseringsvoucher van BOOST voor een haalbaarheidsstudie de oplossing zijn. Of een bedrijf werkt samen met een aantal studenten bij De Steck in Doetinchem, bij SHII op het Dru Industriepark in Ulft of het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Oost Nederland (CIVON, tevens in Ulft) aan het product."

NIEUWE OPLOSSINGEN

Het Achterhoekse Innovatie Centrum dat in 2005 al werd opgericht, maakt onderdeel uit van RCT Gelderland. "In de Achterhoek zitten van oudsher veel maakbedrijven die metaal uit de hier aanwezige oergrond verwerken", vertelt Harold. "Deze bedrijven zijn creatief en zoeken altijd naar nieuwe oplossingen.

Een mooi voorbeeld hiervan is de cobotpool voor bedrijven en het onderwijs die we in 2017 met het CIVON zijn gestart. Dit faciliteitencentrum stelt aan bedrijven een cobot (collaborative robot, red) ter beschikking zodat zij kunnen onderzoeken of het voor hen interessant is om een cobot aan te schaffen en daarmee hun productieproces te automatiseren. Vierdejaars mbo niveau-4 mechatronicastudenten van het Graafschap College kunnen helpen door mee te kijken waar de cobot het beste kan worden ingezet en kunnen deze ook programmeren."

REMOTE BUSINESS

Dat de Achterhoekse maakindustrie innovatief is, blijkt uit het feit dat diverse

bedrijven op ontwikkelingen zijn ingesprongen die te maken hebben met het digitaliseren van hun productieproces. Harold noemt een aantal voorbeelden. "Sinds de uitbraak van de coronacrisis zijn de ontwikkelingen op het gebied van remote business in een stroomversnelling gekomen. Remote business betekent simpelweg zakendoen op afstand met behulp van digitalisering. Daar zijn bij een aantal bedrijven in de regio interessante werkprocessen uit voortgekomen. Door tijdens de assemblagewerkzaamheden in een bedrijfshal een camera mee te laten draaien, kan de klant meekijken of het eindproduct in orde is. Vervolgens wordt het product gedemonteerd en gaat de klant met behulp van een VR-bril samen met de technische dienst zelf het product in elkaar zetten. Bij een storing kan de klant via de VR-bril met de technische dienst meekijken en de storing zelf oplossen. Kaak Group doet dit al. Ook kun je klanten gebruik laten maken van een configurator en hun eigen product laten samenstellen. Verschillende bedrijven in de Achterhoek bieden dit ook al aan via hun websites."

RESHORING EN SERVITIZATION

Een andere trend waar bedrijven in de regio op inspringen, is het terughalen van productiecapaciteit naar eigen land. "Sinds de uitbraak van de corona-crisis is reshoring voor veel bedrijven noodzaak geworden. Veel bedrijven in de Achterhoek zijn namelijk eindproducent en lopen vast in het assemblageproces. Om minder afhankelijk te worden van toeleveranciers uit China, gaan ze nieuwe leveranciers zoeken of de onderdelen zelf produceren." De omslag naar servitization is een andere omslag binnen de maakindustrie. "Dit is de tendens waarbij bedrijven overstappen van het bieden van een product naar het aanbieden van een dienst. Grondstoffen worden steeds schaarser. Door je producten te verleasen en daardoor eigenaar te blijven van de grondstof, kun je aan het einde van de levensduur producten opnieuw innemen, refurbishen en opnieuw aanbieden."

SMART BUILDING

De bouw van huizen zal in de toekomst hoofdzakelijk in fabrieken gebeuren. "Daar zijn verschillende methodes voor welke bedrijven uitvinden of optimaliseren. Gezocht wordt naar methodes die niet alleen vormvrijheid en kwaliteit bieden maar ook duurzaam zijn. Naast houtskeletbouw is bijvoorbeeld het 3D-printen van beton in ontwikkeling. Stenen hebben in een huis verschillende

functies (de onderste drukbelasting en de bovenste trekbelasting). De innovatie is stenen te printen naar gelang de functie die ze hebben. Ook aan de vervanging van CO₂ vervuילend cement wordt gewerkt; bijvoorbeeld door olifantengras als verbinder te gebruiken. Bijkomende ontwikkeling is dat huizen steeds meer modulair gestapeld en ontstapeld kunnen worden. Het grote voordeel van deze manier van bouwen is dat je in kunt spelen op demografische ontwikkelingen. Er zijn al enkele wijken in Nederland gebouwd met demontabele huizen."

METAAL PRINTEN

Naast beton wordt er in de regio succesvol geëxperimenteerd en geproduceerd met 3D-metaal printen. "Additive manufacturing (het maken van voorwerpen uit 3D-modelgegevens, red) heeft de toekomst", zegt Harold. "De Achterhoek heeft de ambitie om de 3D-metaal Print Valley van Nederland te worden. 3D-printen van metaal wordt ook wel micro-smeden genoemd; een vak wat ze hier goed verstaan vanuit de oorsprong van de Achterhoek. Verschillende vormen van 3D-printen van metaal zijn hier bekend zoals het poederbed printen, het filamentprinten van een 'groenling' die vervolgens wordt gesinterd en verfijndere vormen

van wat bekend staat als 'klekken'. Ook aan de duurzaamheidskant wordt gedacht, door bijvoorbeeld het toepassen van hele fijne metaalpoederfilters, die maken hoogwaardig hergebruik van kostbaar poeder mogelijk. Kennis en middelen worden tussen bedrijven gedeeld en toegepast."

DIGITALISERING

Bij alle genoemde trends ligt digitalisering van het productieproces dus ten grondslag. En die digitalisering is in heel veel sectoren toe te passen. "De beste innovaties komen tot stand wanneer er een cross-over plaatsvindt tussen verschillende sectoren. Denk bijvoorbeeld aan smart farming waarbij een drone boven het land vliegt en precies ziet waar bemesting en bewatering nodig is. Of een speciale pil die de gezondheid van de koeien meet. Je kunt zelfs - zonder de gezondheid van de koe negatief te beïnvloeden - het voer zo aanpassen dat de mest geschikt is voor een bepaald product en zo een nieuwe afzetmarkt ontwikkelen. De eerste aanzet voor dit soort mooie producten is het gesprek aangaan en dat stimuleren wij van harte."

www.rctgelderland.nl



Harold Vulink

JAWS TECHNISCH INTERMEDIAIR

“VRAAG NAAR TECHNISCH PERSONEEL BLIJFT GROEIEN”

In de Achterhoek en Twente zijn veel technische bedrijven actief. Voor al deze bedrijven is het een uitdaging om technisch personeel te vinden. JAWS Technisch Intermediair, met vestigingen in Terborg en Enschede, maakt zich hard om alle vacatures in te vullen.

JAWS werft voor bedrijven in de techniek personeel van lbo- tot wo-niveau. Dit doet het bedrijf op basis van uitzenden en detacheren om de flexibele schil van opdrachtgevers te ondersteunen en op basis van werving en selectie als het gaat om vervanging of uitbreiding van de vaste bezetting. Ook kan JAWS tijdelijk HR-ondersteuning bieden, bijvoorbeeld bij ziekte of zwangerschapsverlof. “We zijn op personeelsgebied een totaalleverancier voor de technische sector; van productiemedewerker tot productiedirecteur”, zegt directeur Jürgen van Aalst. “Onze accountmanagers denken met onze opdrachtgevers mee. Op die manier zijn we in staat duurzame relaties op te bouwen.”

TEKORT

Zelf ooit begonnen bij Kaak Group, draait Jürgen inmiddels al heel wat jaren mee in de techniekbranche. Net als zijn opdrachtgevers heeft hij de afgelopen jaren het tekort aan uitvoerend technisch personeel in de Achterhoek verder zien oplopen. Ook de corona-crisis had daar geen effect op. “De technische sector draait gewoon door. De vraag bij onze opdrachtgevers

blijft groeien, op alle niveaus in de organisatie.”

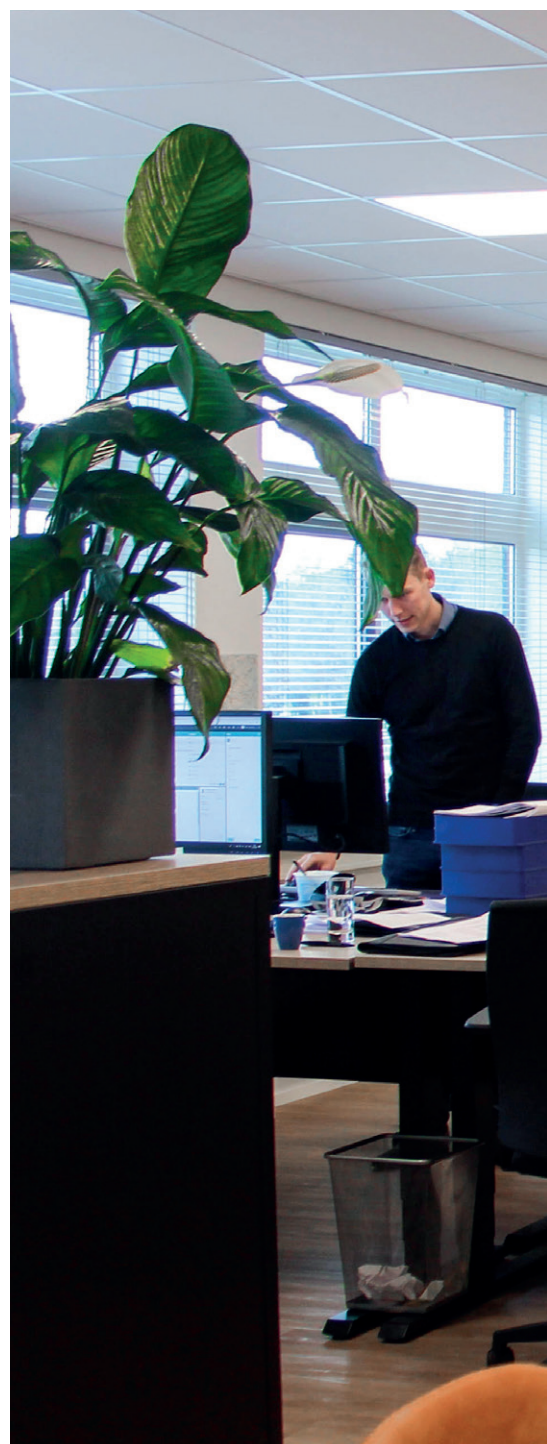
UITDAGING

De inzet van diverse social media platforms is een van de manieren om kandidaten te vinden, vertelt Jürgen. “Bovendien hebben we kandidaten ook echt wat bieden, zeker als het gaat om technisch geschoold personeel. Die kunnen we veelal diverse vacatures bij topbedrijven in de regio voorleggen. Ook zien wij de nieuwe generatie werknemers vaker van baan wisselen. Deze werknemers willen zich blijven ontwikkelen, zoeken nieuwe uitdagingen en zijn sneller toe aan iets nieuws. Daar wijzen we onze opdrachtgevers op en we geven het advies om ze een uitdaging te blijven bieden. Daar hoeft je overigens geen groot bedrijf voor te zijn.”

MAATWERK OPLEIDINGSTRAJECT

Om het aanbod van technisch geschoold personeel te vergroten, heeft JAWS het opleidingstraject ‘Gemaakt voor de Techniek’ ontwikkeld. Jürgen: “Inmiddels hebben we ruim honderd mensen omgeschoold naar een

functie in de techniek. De achtergrond van deze mensen is heel divers. Vanuit WW tot bijstand, van statushouder tot Wajong. Al deze doelgroepen kunnen een opleidingstraject op maat volgen voor diverse technische functies zoals assistent operator, lasser, paneelbouwer of verspaner. Het omscholingstraject ‘Gemaakt voor de Techniek’ duurt vier tot zes maanden en vindt plaats in nauwe samenwerking met het UWV en gemeentes in de Achterhoek en Twente. De scholing van de kandidaten wordt verzorgd door AT Techniekopleidingen in Terborg en SMEOT in Hen-





gelo.” In 2019 heeft JAWS met ‘Gemaakt voor de Techniek’ de eerste landelijke PPS Award ontvangen, een prijs voor de beste publiek-private samenwerking.

DUURZAAM UITSTROMEN

Opdrachtgevers zijn erg enthousiast over het opleidingstraject. “De kandidaten worden door JAWS voor, tijdens en ook na het scholingstraject begeleid. Het belangrijkste is dat kandidaten gemotiveerd zijn en beschikken over doorzettingsvermogen. De kandidaten

die via dit traject zijn overgestapt naar de techniek, zijn vrijwel allemaal duurzaam uitgestroomd naar betaald werk.” Overigens mogen daar van Jürgen wel wat meer vrouwelijke kandidaten bij. “Vrouwen zijn net zo geschikt voor een technische opleiding en voor sommige technische functies zelfs wel beter.”

SUBSIDIES

Een omscholingstraject heeft een grote kans van slagen, maar is vanwege het maatwerk vrij kostbaar. Gelukkig

zijn er de laatste jaren diverse subsidieregelingen beschikbaar voor (om) scholing. Omdat er zoveel regelingen zijn is het soms wel even zoeken naar de juiste. “Door onze ervaring en expertise kunnen wij de kandidaten maar ook opdrachtgevers adviseren bij de aanvraag van subsidieregelingen.” Met ‘Gemaakt voor de Techniek’ zet JAWS met de kandidaat de eerste stap. “Het gaat echter wel om een basisopleiding, een startkwalificatie”, voegt Jürgen toe. “Het vak van lasser of monteur kun je



niet in een half jaar leren. Opdrachtgevers zullen dus na het traject de scholing en ontwikkeling verder moeten oppakken.”

INTERNATIONAAL

Naast het opleiden van mensen, werft JAWS ook internationaal naar technisch talent. “Nederland staat bekend als een gastvrij en innovatief land. Via JAWS International werven we hoger opgeleiden binnen en buiten Europa die hier hun carrière willen opbouwen.

Deze gemotiveerde talenten beheersen de Engelse taal en hebben voornemens om hier hun toekomst op te bouwen. JAWS heeft eigen huisvesting voor deze mensen. Ze hoeven enkel hun koffer met kleren mee te nemen en kunnen vrijwel direct starten. Ook voor deze doelgroep geldt dat wij kandidaten en onze opdrachtgevers volledig ontzorgen. Soms merken we wel dat bedrijven een beetje terughoudend zijn, mede omdat deze werknemers Engels en geen Nederlands spreken. Dat vergt

enige aanpassingen voor onze opdrachtgevers. Omdat ze in Nederland hun toekomst willen gaan opbouwen, zorgen wij er voor dat ze de Nederlandse taal gaan leren en verzorgen we bijeenkomsten om ze wegwijs te maken in de Nederlandse cultuur.”

STAGEFABRIEK

Ten slotte zet JAWS zich in voor het binden van toekomstige werknemers aan de regio. “Onze opdrachtgevers hebben regelmatig interessante stage- en afstu-



deeropdrachten voor studenten, maar weten niet met ze in contact te komen. Wij helpen via de Stagefabriek met het vinden, begeleiden en huisvesten van deze studenten. Uiteraard proberen we deze studenten aansluitend aan hun eerste baan te helpen bij een van de mooie bedrijven in de regio. Wij moedigen onze opdrachtgevers ook aan zelf te investeren in hun employer branding. Zet je deuren open en laat

jongeren zien wat je als organisatie te bieden hebt! Op deze wijze kunnen we jongeren enthousiast maken voor een technische opleiding en zijn we in staat om jongeren van buiten de regio over te halen hiernaartoe te komen."

Op zoek naar technisch personeel? De accountmanagers van JAWS komen graag met u in contact om de dienstverlening te bespreken.

Kijk voor meer informatie op www.jaw-s.nl.

15





SERVICEPUNT TECHNIEK ACHTERHOEK-LIEMERS VERBINDT!

Techniekpartners in de Achterhoek en Liemers hebben de handen ineengeslagen en willen werkgevers, werknemers en werkzoekenden praktisch ondersteunen op het gebied van scholing, het werven en behouden van technisch personeel en regelingen omtrent techniek. Als partners participeren vakorganisaties, technische branches, O&O-fondsen, UWV, 8RHK Ambassadeurs, mbo en branche-onderwijs. Bijzonder is dat dit actiegerichte netwerk in staat is snel te schakelen en te verbinden en zo maatwerkoplossingen voor werkgevers en werknemers gaat realiseren.

De techniekbranche - Maakindustrie, Bouw & Infra, Installatie en Metaal - kent in de Achterhoek en Liemers een grote vraag naar vakbekwaam personeel. Veel mkb-werkgevers hebben geen HRM-ondersteuning en zien door de bomen het bos niet meer in hun zoektocht naar personeel en ondersteunende subsidiemogelijkheden voor scholing. Ook voor werkzoekenden en werknemers is vaak niet helder waar zij terecht kunnen. Het Servicepunt Techniek biedt werkgevers en werknemers hulp.

ONTSTAAN SERVICEPUNT TECHNIEK ACHTERHOEK-LIEMERS

In 2008 ontstond het Servicepunt Techniek Achterhoek-Liemers. In dit platform werden innovatieve ideeën, vraag en aanbod naar personeel en successen gedeeld. Door de korte lijntjes binnen het netwerk was het mogelijk snel met elkaar te schakelen en acties uit te zetten. In het Servicepunt Techniek zaten verschillende Human Capital partijen zoals: het onderwijs, de overheid en de ondernemers- en werknemersorgani-



saties. Vanaf 2019 heeft het Servicepunt Techniek als doel; minder versnippering, het begeleiden, omscholen en matchen van werkzoekenden via Servicepunt Techniek partners of andere organisaties en het verbinden hiervan.

COMMITMENT

In februari 2020 hebben de partners de gezamenlijk commitment uitgesproken om het servicepunt verder te professionaliseren. De conclusie in dit overleg was om de acties die uitgezet worden, meer lean te laten zijn. Toine Straatman (Koninklijke Metaalunie en voorzitter van de stuurgroep van het Servicepunt Techniek Achterhoek-Liemers) geeft aan: "We zetten nog meer in op focus op resultaat. Met als uiteindelijk resultaat de manier van samenwerken waar we in 2020 de aanzet voor hebben gegeven. Samen willen de aangesloten partijen het functioneren van de regionale technische arbeidsmarkt verbeteren, intersectorale mobiliteit bevorderen én overzicht creëren van mogelijkheden om het levenslang ontwikkelen van de huidige medewerkers in de technische branche stimuleren."

MISSIE

Het Servicepunt Techniek is in de eerste plaats een kennisnetwerk van waaruit partijen met elkaar in contact gebracht worden en mogelijkheden worden gedeeld. Daarbij is het Servicepunt Techniek er voor werkgevers in de technische branche die personeel nodig hebben of juist (tijdelijk) te veel personeel hebben. Ook kunnen werkgevers hier terecht met vraagstukken over scholing/ontwikkeling van mede-

werkers. Het Servicepunt Techniek is er ook voor werkgevers die in subsidie land door de bomen het bos niet meer zien. De samenwerkingspartners bieden een plek voor werkzoekenden die een nieuwe baan willen vinden in de Maakindustrie, Metaal, Installatie of Bouw & Infra-branche. Voor deze werkzoekenden worden verbindingen gelegd voor zij-instroom, oriënteren op het werken in de techniek. Werknemers die zich verder willen ontwikkelen in de techniek of willen overstappen naar een andere techniekbranche, worden in contact gebracht met deskundig adviseurs. Het Servicepunt Techniek wil werknemers en werkzoekenden ondersteunen om zelf regie te nemen op hun loopbaan. Hierbij werkt het Servicepunt Techniek vraaggestuurd, is het een verbinder en zorgt het voor kortere lijnen en meer overzicht in de techniek. "In de regio maken we ons sterk voor het bieden van oplossingen ter verkleining van de mismatch op de arbeidsmarkt", vertelt Caroline Termaat (programmaregisseur Onderwijs en Arbeidsmarkt bij 8RHK Ambassadeurs). "We bundelen de krachten en houden de lijnen hiermee vast. Daarmee helpen we ondernemers in de technische branche op weg met diverse human capital vraagstukken."

BREDE SAMENWERKING

Binnen het Servicepunt Techniek werken een groot aantal partners samen. Dit zijn onder meer vakbonden, werkgevers- en brancheorganisaties, de technische opleidingsfondsen, 8RHK Ambassadeurs, het Loopbaanplein, het beroepsonderwijs, de bedrijfstakopleidingen, S-BB en het UWV. "De kracht is de samenwerking en verbinding, iedere partner vanuit zijn eigen achterban en expertise; zo moet er een laagdrempelig en toegankelijk servicepunt ontstaan waarin praktische ondersteuning gegeven kan worden vanuit een gezamenlijk doel", aldus Diny Schoorlemmer (FNV). De bedoeling is om vanuit deze brede samenwerking, onder leiding van een slagvaardige stuurgroep en coördinator, met concrete acties uitgevoerd door een werkgroep aan de slag te gaan. In de stuurgroep zal in ieder geval een afvaardiging van de werkgevers- en werknemersorganisaties, opleiders, UWV, de 8RHK Ambassadeurs en de Liemerse Ambassade plaatsnemen. De coördinator wordt de komende maanden geworven.

(HER)GEBRUIK VAN BESTAANDE INSTRUMENTEN

Voor werkgevers en werkzoekenden is het woud aan regelingen en subsidies die ingezet kunnen worden erg onoverzichtelijk. Het Servicepunt Techniek wil het overzicht bieden en als vraagbaak voor werkgevers en werkzoekenden dienen. Mike Broekhuizen (Anton Tjink Techniekopleidingen)

vertelt: "Door de samenwerking willen onderwijspartners realiseren dat scholings- en ontwikkelingsbehoeften gebundeld worden en maatwerkoplossingen worden bedacht." "Vooral kleine mkb-bedrijven zijn vaak niet op de hoogte van de subsidiemogelijkheden die onder andere technische O&O-fondsen, provincies en het Rijk voor het ontwikkelen van werknemers kunnen bieden", geeft Rob Nijhof van A+O Metalektro aan namens de technische O&O-fondsen. "Het Servicepunt Techniek heeft contacten met deze werkgevers, informeert hen over de subsidiemogelijkheden en stimuleert de werkgevers hier gebruik van te maken." Het idee is om bijvoorbeeld te kijken of, in plaats van nieuwe instrumenten en platformen te ontwikkelen, een bestaande instrument zoals het TalentCenter Achterhoek (ontwikkeld vanuit het sectorplan Achterhoek (2016-2018) gepro-moot kan worden als een werkzoekende aan de slag wil met zijn ontwikkeling.

VAN PLAN NAAR AAN DE SLAG

Het is de bedoeling dat het Servicepunt Techniek Achterhoek-Liemers na de zomervakantie operationeel is. De periode tot september zal gebruikt worden om de uitvoeringsorganisatie klaar te stomen. Hiervoor is Haske van Aken (projectleider Gelders Vakmanschap) gevraagd kwartier te maken. Vanuit het goedgekeurde projectvoorstel stelt zij een uitvoeringsplan op. Er wordt in kaart gebracht welke concrete bijdrage alle partners afzonderlijk en samen kunnen inzetten. Hierbij wordt nauwe afstemming gezocht met de mogelijkheden vanuit her provinciale samenwerkingsverband Gelders Vakmanschap. Zodat ook deze mogelijkheden vanuit de gedachte 'Leren van elkaar' ook in de Achterhoek-Liemers vorm kunnen krijgen. Bestaande structuren worden tegen het licht gehouden en waar mogelijk worden doublures vermeden zodat dit de efficiency en effectiviteit ten goede komt. Zodat voor wat betreft het uitvoeringsplan de puntjes op de i worden gezet en na de zomervakantie gestart kan worden. In de voorbereiding zal al medio juni voor alle belanghebbenden een aftrapbijeenkomst worden georganiseerd waarin het uitvoeringsplan gepresenteerd wordt.

SAMENWERKINGSPARTNERS

De samenwerkingspartners in het Servicepunt Techniek Achterhoek-Liemers zijn: AT Techniekopleidingen, IW Achterhoek Rivierenland, Bouwmensen, Loopbaanplein (Leerwerkloket, LerenWerkt, Team arbeidsmarkt), Koninklijke Metaalunie, VNO-NCW Midden, namens de O&O-fondsen A+O Metalektro, 8RHK Ambassadeurs, De Liemerse Ambassade, Gelders Vakmanschap, SBB, namens de vakbonden FNV, UWV, Graafschap College, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Saxion.

MEER INFORMATIE

Met al uw vragen kunt u terecht bij Haske van Aken, kwartiermaker Servicepunt Techniek Achterhoek - Liemers, via 06 - 22 650 244 en e-mail: haske@geldersvakmanschap.nl.



CONFED GROUP ZOEKT KLANTEN IN DE MAAKINDUSTRIE

“WORDT SOCIAAL (ONDERNEMEN) HET NIEUWE NORMAAL?”

Op 2 februari ondertekenden Jan-Henk Janssen (algemeen directeur Laborijn) en sociaal ondernemer Peter Hobbelen (CEO Confed) een samenwerkingsovereenkomst, waarmee de inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt sterk zal groeien. Confed heeft vestigingen in Dordrecht, Amersfoort en Slowakije en het bedrijf heeft plannen om ook in de Achterhoek een vestiging te openen. Accountmanagers Anne-Marie Leuverink en Marja Timmermans van Laborijn en Peter Hobbelen en Hans van Eijck (commercieel directeur Confed) geven uitleg.

Voor het openen van een Achterhoekse vestiging heeft Confed partners nodig. “We zijn op zoek naar bedrijven die in een strategische samenwerking (een deel van) hun mechanische assemblage tegen marktconforme tarieven aan ons willen uitbesteden”, zegt Peter Hobbelen. “Dat doen we in Dordrecht bijvoorbeeld al voor Quooker en Sunshower, allebei succesvolle

bedrijven met een geweldige groeicapaciteit en wij groeien mee. In Amersfoort werken we bijvoorbeeld voor Daalderop en Inventum.”

HET NIEUWE NORMAAL

Is sociaal ondernemen het nieuwe normaal? Volgens sociaal ondernemer Peter Hobbelen wel. Hij geeft als



algemeen directeur van Confed Group het goede voorbeeld. In zijn bedrijven in Amersfoort, Dordrecht en Slowakije bestaat een groot percentage van het personeelsbestand (variërend tussen 30% en 70%) uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat maakt hem een sociaal ondernemer pur sang. "Uiteraard geloof ik heilig in de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar net zo belangrijk is het economische model. Ons bedrijf moet hoe dan ook winst maken en dat doen we het liefst door nauw samen te werken met onze klanten en natuurlijk met Laborijn. Zij zijn een onmisbaar onderdeel in de hele schakel."

LABORIJN

"Laborijn is de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) voor de gemeenten Doetinchem en Aalten en de Wsw voor de gemeente Montferland en Oude IJsselstreek", vertelt accountmanager Anne-Marie

Leuvenink. "Dat doen we vanuit de gedachte dat alle inwoners uit de regio mee moeten kunnen doen in de maatschappij. Een werkplek is daarbij heel belangrijk; het geeft een gevoel van eigenwaarde en een zinvolle daginvulling." Laborijn draagt niet alleen geschikte medewerkers aan, maar zorgt indien nodig ook voor opleiding en/of begeleiding en eventuele jobcoaching op de werkvloer. Anne-Marie: "Dat doen we vanuit onze nauwe samenwerking met WerkgeversServicepunt Achterhoek, dat fungeert als het loket voor alle ondernemersvragen. Dat is belangrijk, want ondernemers zitten met veel vragen. Zij hebben bovendien behoefte aan een langetermijnvisie en goede begeleiding. Ze vragen om een eenvoudige loonkostenregeling en ze willen geen risico lopen bij langdurige ziekte. Dat wordt allemaal geregeld. Voor de detachering maken we gebruik van onze grote netwerken om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt bij potentiële werkgevers te introduceren." Accountmanager Marja Timmermans: "Voor ons komt de samenwerking met Confed Group op een geweldig moment, want we merken dat door corona een deel van onze mensen terugstroomt in onze organisatie. We hadden 80% van de kandidaten gedetacheerd aan het werk en dat percentage is teruggelopen naar 72%. Werk aan de winkel dus en daarin kan Confed een belangrijke rol spelen."

"MENSEN MET EEN BEPERKING HEBBEN GEEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT, HET IS OMGEKEERD. DE ARBEIDSMARKT HEEFT EEN AFSTAND TOT MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING"

SOCIAAL COMPONENT IS BELANGRIJK

Terug naar Confed Group, Peter Hobbelen en Hans van Eijck. De laatstgenoemde wijst er op dat Confed zich profileert als een hybride organisatie, die zich positioneert tussen de zuivere 'for profit' en de 'not-for-profit'-organisaties. "Wij dragen met behulp van innovatieve organisatievormen op basis van een gezonde financiële huishouding bij aan de oplossing van maatschappelijke vraagstukken. Wij

combineren maatschappelijke doelen met een ondernemersmodel."

Dat de sociale component van het bedrijf belangrijk is, is geen toeval. Peter maakte tijdens zijn lange carrière kennis met de mogelijkheden van sociaal ondernemen. "Ik startte na mijn studie bij Fokker. Toen delen van het bedrijf werden overgenomen, kwam ik bij Daimler-Benz Aerospace (DASA) terecht." Daar leerde hij de diepere betekenis van het Angelsaksische bedrijfsmodel kennen. "Mensen zijn middelen en kosten, daarom kost het directies geen moeite reorganisaties door te voeren of grote groepen mensen te ontslaan.

Na vijf jaar Duitsland ('enorm veel geleerd, ook hoe het niet moet') vertrok hij met zijn gezin weer naar Nederland. Hij kwam via via terecht bij grote sociale werkvoorzieningen: Drechtwerk, de IBN-groep en als algemeen directeur van Hameland in Groenlo. "Daar ging het over eigenwaarde in plaats van aandeelhouderswaarde. Daar werkten medewerkers naar vermogen en was persoonlijke ontwikkeling en het onderhouden van sociale contacten belangrijk. Een enorm contrast met DASA. Ik leerde ook anders te kijken naar mensen met een arbeidsbeperking, waarvan wordt gezegd dat ze een afstand tot de arbeidsmarkt zouden hebben. Het is omgekeerd. De arbeidsmarkt heeft een afstand tot mensen met een arbeidsbeperking. We verplaatsen ons te weinig in wat mensen wel kunnen en beoordelen ze op wat ze niet kunnen. Soms is een beperking een verborgen talent." Peter Hobbelen noemt een voorbeeld. "We hebben enkele medewerkers met een autistische beperking in dienst die zich langdurig zeer geconcentreerd aan ingewikkelde taken kunnen wijden. Veel beter dan de gemiddelde medewerker. Als je zorgt voor structuur en een rustige omgeving heb je topmensen in dienst."

"HET IS GEEN HOUTJE-TOUWTJE, WE WERKEN MET ZEER HOOGWAARDIGE EN KAPITAALINTENSIEVE PRODUCTEN"

AMERSFOORT IS DE SPIL

Eind 2015 wilde de sociale werkvoorziening Drechtwerk het onderdeel Assembly Partner verkopen, een autonoom bedrijf met 110 medewerkers. "Daar zijn we voor het eerst gaan werken met het 'mixed people concept', waarin we streven naar een goede balans tussen medewerkers met en zonder arbeidsbeperking. In ons bedrijf in Dordrecht heeft 70% van de medewerkers een of andere arbeidsbeperking." Na een tip uit zijn netwerk kwam Peter in contact met het elektronicabedrijf Confed in Amersfoort. Daar worden printplaten en bedradingssystemen ontwikkeld en geproduceerd en daar vindt ook de samenbouw en eindassemblage plaats van diverse systemen, zoals verkeersregelaars en melkrobots. Zo'n 30% van de medewerkers

boosters

online marketing specialisten

"WIJ ZORGEN VOOR BETERE
ONLINE VINDBAARHEID,
MÉÉR RELEVANTE BEZOEKERS
EN VERHOOGING VAN DE
CONVERSIE!"



Benieuwd hoe we jou ook kunnen helpen?



BOOSTERS.NL



0314 - 763 683

LANKHOF



BEVEILIGING & TELECOM



- Inbraak- en brandbeveiliging
- Glasvezel en DSL aansluitingen
- Camerabewaking
- Mobiele telefonie
- Zakelijke telefonie
- WiFi netwerken



0543-495000

www.lankhof.nl

Gelukkig
zijn er de
MAMAS

Lokale Zuid-Afrikaanse
vrouwen geven de armste
kinderen een toekomst

Trouw, liefdevol en onverzettelijk
Dát is MAMA POWER

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

red één kind

€5,-

per maand

Kinderfonds

mamas



ambius HEALTH

LUCHTZUIVERING

CREËER EEN VEILIGE
OMGEVING OP KANTOOR EN
VERLAAG HET ZIEKTEVERZUIM
DANKZIJ LUCHTZUIVERING.



EERSTE MAAND GRATIS*
kijk op schone-lucht.nl

*vraag naar de voorwaarden



heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. “Ik werd er directeur-eigenaar. Met de vestiging Dordrecht en die in Slowakije vormen we nu met 425 medewerkers de Confed Group. Daardoor kwam het doel van mijn missie in zicht: Confed als springplank voor verdere schaalvergroting door de bundeling van krachten met soortgelijke bedrijfsonderdelen van sociale werkvoorzieningen en reguliere bedrijven. Amersfoort is de spil, daaraan kunnen geleidelijk satellieten in heel Nederland worden toegevoegd. Ook in de Achterhoek, want we hebben het bewijs geleverd dat je een netwerk van sociale ondernemingen in de maakindustrie kunt opzetten voor zeer diverse hoogwaardige producten. Het commitment van klanten als Quooker en Sunshower spreekt voor zich. Voor Sunshower verzorgen wij het gehele productieproces, inclusief de verwerving van alle inkooponderdelen. Wij voeren alle werkzaamheden uit, inclusief testen van het eindproduct en inpakken. Zij eisen continuïteit in onze hoogwaardige dienstverlening en daarvoor hebben we langjarige contracten kunnen afsluiten. Hetzelfde geldt voor Quooker, uitgezonderd de inkoop, die regelt het bedrijf zelf. Wij voegen voor klanten, indien ze dat willen, ook engineering en R&D toe, we zijn voor sommige klanten zelfs volledig voorraadhoudend. Zo opereert een moderne sociale onderneming, succesvol

en met oog voor maatschappelijke problemen.”

DE ACHTERHOEK

Corona brengt ook voordelen met zich mee. Hans van Eijck: “Bedrijven kwamen door de lockdowns in problemen met hun aanvoer uit Aziatische landen. Er wordt momenteel serieus nagedacht over ‘reshoring’, het terugbrengen van allerlei maakindustrie naar Nederland, omdat bedrijven niet meer afhankelijk willen zijn van twijfelachtige leveringen. Bovendien heeft de pandemie een enorme prijsstijging in de logistieke afhandeling veroorzaakt. En reshoring draagt door de korte vervoerswegen natuurlijk enorm bij aan het vergroten van de duurzaamheid.” Confed Group wil groeien, wil nieuwe bedrijven in de maakindustrie betrekken bij het succesvolle concept. “De Achterhoek lijkt ons een geweldige regio. Hier barst het van de innovatieve ondernemers, die de dienstverlening van Laborijn kennen. De samenwerkingsovereenkomst die we met Laborijn sloten is de eerste stap, nu is het tijd om er verder inhoud aan te geven. Hoe? Door samenwerking te zoeken met regionale maakbedrijven, die in eerste instantie nader kennis willen maken met ons concept. Wij hebben als betrouwbare high-tech onderneming met een no-nonsense mentaliteit veel te bieden. Kennis over assemblage van hoogwaardige en

vaak kapitaalintensieve producten, maar ook engineeringscapaciteit. Eventueel beheren we de hele supplychain, alles is bespreekbaar, ook participaties, want ons model is gebaseerd op nauwe samenwerking en dat kan in allerlei vormen. Zo snel we klanten hebben, gaan we aan de slag.”

Maar wat betekent Confed voor ondernemers, welke meerwaarde is er? Daar hoeft Peter niet lang over na te denken. “Wij kunnen het productieproces geheel of in delen overnemen, we kunnen zelfs compleet nieuwe productielijnen opzetten. Door onze nauwe samenwerking met Laborijn kunnen we snel een grote hoeveelheid toegewijde medewerkers leveren, ook dat is tegenwoordig een enorm voordeel. Een groep van veertig mensen nodig? Geen probleem. Daarbij staan wij op elk moment garant voor de door de klant gevraagde kwaliteit. Dat is voor ons een harde voorwaarde voor succes. En dat lukt, onze langdurige samenwerking met toonaangevende bedrijven spreekt wat dat betreft voor zich. Er zijn dus feitelijk alleen maar voordelen.”

Meer weten? Kijk op www.confed.nl of neem contact op met Hans van Eijck. Peter Hobbelen is de auteur van het boek ‘Stop met sociaal ondernemen’, ISBN 9789090335988.

VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

marketing- en communicatiemakers

Gespecialiseerd in het creëren en beheren van media, in de meest brede zin van het woord. Bij ons vind je alle kennis en services onder één dak. We kunnen je helpen met elke gewenste media-uiting. Of dit nu online of offline is!

vmmf.nl

Ondertekening: intentieovereenkomst met vlnr Yvonne de Haan (HAN), Mirjam Koster (Graafschap College) en Tim Koe (Saxion)



IN SEPTEMBER STARTEN MANAGEMENT EN GEBOUWGEBONDEN INSTALLATIETECHNIEK DEELTIJDOPLEIDINGEN

GRENSLAND COLLEGE VERBINDT HOGER ONDERWIJS EN ACHTERHOEKSE WERKGEVERS

De Achterhoek heeft een uitdaging. Leergierige werknemers en studenten trekken naar het Westen. Zij kunnen worden behouden door sector breed hbo-onderwijs in de regio aan te bieden. Dat is precies wat het Grensland College vanaf september gaat doen. Hiermee krijgen werkgevers passend gekwalificeerd personeel. "Zo waarborgen en versterken we de positie van de Achterhoek en het bedrijfsleven en organisaties", aldus projectmanager van het Grensland College Alexander van der Graaff.

De Achterhoek is een krimpregio. Overheden, onderwijs en ondernemers willen het tij keren en de trek uit de regio een halt toeroepen. Het gebied heeft zijn inwoners veel te bieden: natuur, ruimte en werkgelegenheid in belanghebbende industrieën en internationaal opererende bedrijven. Maar geen hbo-opleidingen die hierop aansluiten.

WIN-WIN

Uitgebreid onderzoek onder studenten en werkgevers toonde aan dat er behoefte is aan werknemers op het niveau tussen mbo 4 en hbo-bachelor. Kortdurende en praktijkgerichte deeltijd hbo-opleidingen, lijkt de uitweg uit de impasse. "We nodigen mensen hiermee uit om te blijven en niet naar het Westen te vertrekken", aldus projectmanager Alexander van der Graaff. Hij ziet hierin een kans om de toekomst van de bedrijven in de Achterhoek en de grensregio als geheel te waarborgen. "Een win-win situatie."

ACHTERHOEK TOEKOMSTBESTENDIG

"Er zit zoveel potentie in onze regio", meent Van der Graaff. "Neem alleen al het grote aantal waardevolle bedrijven dat hier is gevestigd. Ze zitten te springen om goed geschoold personeel, niet alleen op uitvoerend maar ook op midlevel-management niveau." Onder de paraplu van het Grensland College starten onderwijsinstellingen HAN en Saxion, ondersteund door het regionale Graafschap College, kortlopend hbo-onderwijs in Winterswijk en Ulft. Begin september

beginnen twee praktijkgerichte, tweejarige deeltijd-opleidingen: Management en Gebouwgebonden Installatietechniek. In de toekomst zullen er naar behoefte van de markt meer opleidingen worden gestart en zal connectie worden gemaakt met Duitsland. "Niet alleen om werknemers de kans te geven zich verder te ontwikkelen, maar ook om onze bedrijven en onze grensregio futureproof te maken."

GASTDOCENTEN UIT EN LEREN IN DE PRAKTIJK

Colleges worden gegeven in het Raadhuis in Winterswijk en in het CIVON in Ulft, maar de meeste kennis wordt opgedaan in de praktijk, bij bedrijven en organisaties in de Achterhoek. Met deze opleidingen op niveau 5 kunnen werknemers in deeltijd leren en de praktijkgerichte kennis meteen toepassen in hun werk. Na 2 jaar krijgt de geslaagde student een Associate degree. "Het kleine broertje van de hbo-bachelor", legt Van der Graaff uit. Het verschil zit in de praktijkschooling en de duur. Studenten zien innovaties, leren van internationale projecten, kunnen beter coachen op de werkvloer en begrijpen hoe innovatieve en duurzame techniek in de bouw wordt toegepast. "Ervaren toppers in het bedrijfsleven delen als gastdocent hun kennis met de studenten", vertelt Eva Folkerts, marketing manager Grensland College enthousiast. "Onder andere Marel Meat, Kaak, Bronkhorst High-Tech en Binx Smartility geven een kijkje in de keuken,

denken mee of faciliteren projectruimte."

MEDEWERKERS MET INNOVATIEKRACHT

Van der Graaff benadrukt het belang van deze praktijkgerichte hbo-opleidingen voor bedrijfsleven en organisaties. "De nieuwe hbo'ers brengen vanuit hun studie frisse ideeën binnen, passen waardevolle theorie direct toe in de praktijk, sturen operationele teams beter aan, voeren complexere taken uit en communiceren doelgericht. De afgestudeerden kunnen meteen een waardevolle plek in de organisatie innemen en een bedrijf of organisatie van binnenuit innoveren om toekomstbestendig te blijven. Hiermee verbinden we onderwijs en de arbeidsmarkt structureel."

DOE MEE!

Alexander van der Graaff nodigt Achterhoekse werkgevers uit om mee te doen. "Alleen samen zorgen we ervoor dat de Achterhoek floreert en waardevolle werknemers en werkgevers in dit mooie gebied blijven." Meld uw ambitieuze medewerkers dus aan voor een opleiding. Of als gastdocent en laat uw vaktoppers kennis overdragen. Geef een rondleiding door uw mooie bedrijf of stel een ruimte ter beschikking voor projecten.

Neem contact op met Alexander van der Graaff: via 06-10449391 of a.vandergraaff@grenslandcollege.nl. En check grenslandcollege.nl voor meer informatie.



MKB-DEAL DEELNEMERS GEVEN ELKAAR ANTICRISIS TIPS

INDIEN NODIG: ZELF MEE-DRAAIEN IN DE PRODUCTIE!

Hoewel fysiek bij elkaar komen momenteel niet mogelijk is, staat de MKB-Deal Achterhoek niet stil. De interactie tussen ondernemers is in volle gang. In de deelnemende bedrijven is men aan de slag met de inzichten die de ondernemers met elkaar kregen. Juist in deze bijzondere tijden... We praten bij met Carolien Nijhuis, managing owner van Nijhuis Group in Winterswijk.

TIPS VAN CAROLIEN

- Investeer altijd in je netwerk!
- Realiseer je dat 25% van de opdrachten het gevolg is van een 'toevallige' ontmoeting.
- Werk aan je eigen 'volhardingsvermogen' – sta op als je valt en leer ervan!
- Maak gebruik van de kennis van de collega-ondernemers van de MKB-Deal. Zij begrijpen direct wat je bedoelt!

HERSENGYMNASTIEK

Nijhuis Group levert halffabricaten en eindproducten in rubber, staal, rvs en aluminium (o.a. voor de levensmiddelenindustrie, gezondheid & beweging en veiligheid). Over opdrachten niet te klagen bij dit bedrijf. "Maar het is alle hens aan dek", legt Carolien uit. "Ook wij zijn elke dag bezig met 'hersengymnastiek.'" Coronaperikelen, sneeuwval en andere issues gaan ook aan de Nijhuis Group niet voorbij. Het is voortdurend schakelen: wat kan wel en wat niet? Aandacht is king, weet Carolien: "We besteden veel tijd aan onze mensen. Waar zitten ze mee? Wat speelt er thuis? Je kunt wel constant roepen dat iedereen positief moet blijven, maar échte aandacht is essentieel. Juist nu. We proberen mensen te helpen om afstand te nemen van ontwikkelingen waar ze geen invloed op uitoefenen. En we leggen geen zware druk op hen. Niemand weet hoe lang de crisis nog duurt en hoeveel invloed dit heeft op de geestelijke gezondheidstoestand van medewerkers. Daar moet je rekening mee houden."

OPENSTELLEN

Ziekteverzuim, dat voornamelijk niet werkgerelateerd is, speelt de Nijhuis Group ook parten. Met 30 medewerkers betekenen drie zieken immers capaciteitsverlies van 10%. Carolien: "We overleggen dan met ons team hoe we taken kunnen 'schuiven' en iedereen zo slim mogelijk in kunnen zetten. Het is belangrijk om je open te stellen, ook als leidinggevende. Als het nodig is, draai ik zelf mee." Zelf? "Ja, de productie moet doorgaan! Medewerkers waarderen dat hopelijk en het is goed voor de sfeer!"

Zoals gezegd, tot op heden kan Nijhuis Group prima aan de toenemende opdrachtenstroom voldoen. Carolien legt uit: "Met onze klanten hebben we afgesproken dat we tijdig aan de bel trekken als er problemen dreigen met leveringstijden. Tot op heden is dat nog niet nodig geweest." Nijhuis koopt bewust zoveel mogelijk lokaal grondstoffen in met Duitsland als 'uitschieter'. Tot nu toe komen alle grondstoffen op tijd. Maar of dat zo blijft, is de vraag. Toch is Nijhuis positief: "Het vertrouwen in onze branche is wel terug. Daarbij hebben wij – in tegenstelling tot andere sectoren – natuurlijk het geluk dat we onze deuren niet hoefden te sluiten."

NETWERKEN EN DE MKB-DEAL ACHTERHOEK

"De MKB-Deal helpt ons bedrijf in meerdere op-

zichten. Het delen van oplossingen en uitdagingen met andere ondernemers geeft ons nieuwe energie en inzichten. Met elkaar leg je direct de vinger op de zere plek. Daarnaast is de vergroting van mijn netwerk heel effectief. Nu we elkaar een paar keer 'live' ontmoet hebben, is de drempel om iemand te benaderen heel laag. Zo hebben we regelmatig een-op-eencontact. We spelen elkaar de bal toe, geven tips en helpen elkaar op weg. Netwerken is zo belangrijk. Het zijn immers niet alleen de mensen die je daadwerkelijk ziet, maar ook hun netwerk dat voor je ontsloten wordt.

Ondernemers denken vaak dat ze 'per geluk' of 'toevallig' aan bepaalde opdrachten komen. Maar ook dit is de spin-off van je netwerk. Iemand die je tegenkomt in de supermarkt of op het voetbalveld, kan al het verschil maken. Er is onderzocht dat dit maar liefst 25% van je opdrachten omvat! Daarom zij wij, voor zover het kan, altijd gastvrij om mensen 'van buiten' te ontvangen in ons bedrijf. Wij proberen allen oprecht contact te maken met onze relaties door te beseffen dat ook zij gewoon mensen zijn die een prettige en geslaagde werkdag willen hebben."

BEWUSTWORDING

"Met de collega-ondernemers van de MKB-Deal onderling is er een bijzondere dynamiek. Je kunt sparren over je eigen sores en je weer opladen als ondernemer. Immers, jij bent altijd degene die de kar moet trekken. De groep ondernemers die ik heb leren kennen, snapt dat meteen. Daarnaast hebben we weer scherp waar we naartoe willen met ons bedrijf. De MKB-Deal zorgt voor een bewustwording: waar zijn we mee bezig?"

GEEN CONSULTANTS

"Nog een belangrijke tip: vraag jezelf eens af wat jouw 'volhardingsvermogen' is. Dus hoe vaak sta je op nadat je bent gevallen? Netwerken helpt in dit soort gesprekken. Hoe zorg je dat je de wind in de zeilen houdt? Door zo te gaan staan dat die wind jouw kant opkomt. Een van de grote voordelen van de MKB-Deal vind ik dat de sessies niet geleid worden door consultants, maar door ervaren ondernemers. Dan heb je aan een half woord genoeg!"

Meer weten over de MKB-Deal?
Zie 8rhk.nl/mkbdeal



NIET LULLEN, MAAR POETSEN. MAAR SOMS...

Niet lullen, maar poetsen. Dat is de mentaliteit van de meeste ondernemers. En dat is in de meeste gevallen ook waarom je ondernemer bent. Je geniet van 'de handen uit de mouwen steken' en 'ervoor gaan'. Dat is vaak ook een belangrijke reden voor succes. Maar soms is het handig om ook uit een ander vaatje te kunnen tappen. Of zelfs noodzakelijk. Daar gaat dit artikel over.

HARDLOPERS ZIJN DOODLOPERS?

Je kent vast wel het gezegde: 'hardlopers zijn doodlopers'. De vraag is of dat klopt. We gaan ervan uit dat je een bedrijf hebt dat bij je past en dat je je eigen rol zo hebt gekneed dat die ook helemaal bij jou past. Maar hoe zit dat dan met dat gezegde? We gaan in op een paar aspecten waardoor je jezelf misschien toch even kunt afvragen: "Hoe werkt dat eigenlijk bij mij?"

VEERKRACHT - GRENZeloosheid

Als we kijken naar je eigen belastbaarheid, kan veerkracht overgaan in grenzeloosheid. Bijvoorbeeld wanneer je van alles en nog wat blijft pikken en slikken, omdat jij je altijd wel met behulp en misbruik van je prachtige kwaliteiten weer weet uit te worstelen. Dat zijn kwaliteiten zoals positiviteit, inlevingsvermogen, zachtaardigheid, vergevingsgezindheid, enzovoort. De veerkracht wordt dan niet herkend en erkend, waardoor je zelfs op een gegeven moment kunt gaan aan-



OVER DE AUTEURS

Anja Jongkind (1953) en Greet Vonk (1964) werken sinds 2013 samen binnen Et Emergo. Ze hebben PTG-Coaching ontwikkeld en zij schreven de boeken 'PostTraumatische Groei - Sterker door ellende' en 'Gelukkig door ontdekken - Sterker door ellende'. Ze geven ook workshops, lezingen, inspiratiesessies, trainingen en opleidingen op het gebied van PostTraumatische Groei.

Anja werkt in haar praktijk als therapeut en als coach al meer dan 40 jaar vanuit deze uitgangspunten.

Greet deed een wetenschappelijk onderzoek betreffende PostTraumatische Groei. Haar onderzoek is recentelijk gepubliceerd in het wetenschappelijke tijdschrift International Journal of Workplace Health Management.

vaarden dat jij als slap weggezet wordt. De veerkracht is dus juist heel erg sterk, maar wordt als zodanig niet herkend.

Als jij die veerkracht hebt, ben jij echter degene die zichzelf moet beschermen tegen beschadiging door anderen, je omgeving of situaties. Het is dus prima als jouw grenzen ver liggen, maar je moet het zelf registreren wanneer een grens bereikt wordt en dit ook duidelijk aangeven. Bijvoorbeeld door de ander met wie je te maken hebt - en die gewend is om misbruik van je te maken - te laten weten: "Hallo, er nadert een grens, dit accepteer of doe ik niet meer." Je gaat dan in je eigen basis staan. Je wordt duidelijk. Deze duidelijkheid kan ook ervaren of geëtiketteerd worden als (te) hard, met als eventuele reactie: "Ik dacht dat jij zo'n veerkracht had, maar nu ben je hard (of onbuigzaam of ...)"; en: "Waar is jouw souplesse?"

Leer daar met behulp van galgenhumor om te lachen en leer voor jezelf de grens te stellen. Doe je dat niet, dan ga je beschadigingen toestaan, uiteindelijk ook in je eigen lijf. Dan ga je namelijk de rommel van een ander opruimen - dus ook dingen van een ander verteren - en mag jij die klus voortaan klaren. Daar komen onder andere veel overbelastingsklachten uit voort, zoals hart- en leverkwalen en darm- en huidproblemen.

DE VALKUIL VAN CONSTANT DOORZETTEN

Zelfs als je in je eigen omgeving als een vis in het water aan het werk bent, kun je tegen dingen aanlopen die 'niet lopen'. Dan is het belangrijk dat je verandert wat je kunt veranderen. En aanvaard de situatie (voorlopig) als je iets niet kunt veranderen. Belangrijk daarin is dat je je gehele proces daarin aanvaardt. Dus ook jouw eigen proces. Wat doet het met je als 'het' niet wil? Mag je even boos, woedend, teleurgesteld, verdrietig zijn?

Laat je dat ook toe? Het is namelijk wel belangrijk dat je ook die kant, die emoties

van jezelf, echt respecteert en even de ruimte geeft. Dat lucht op.

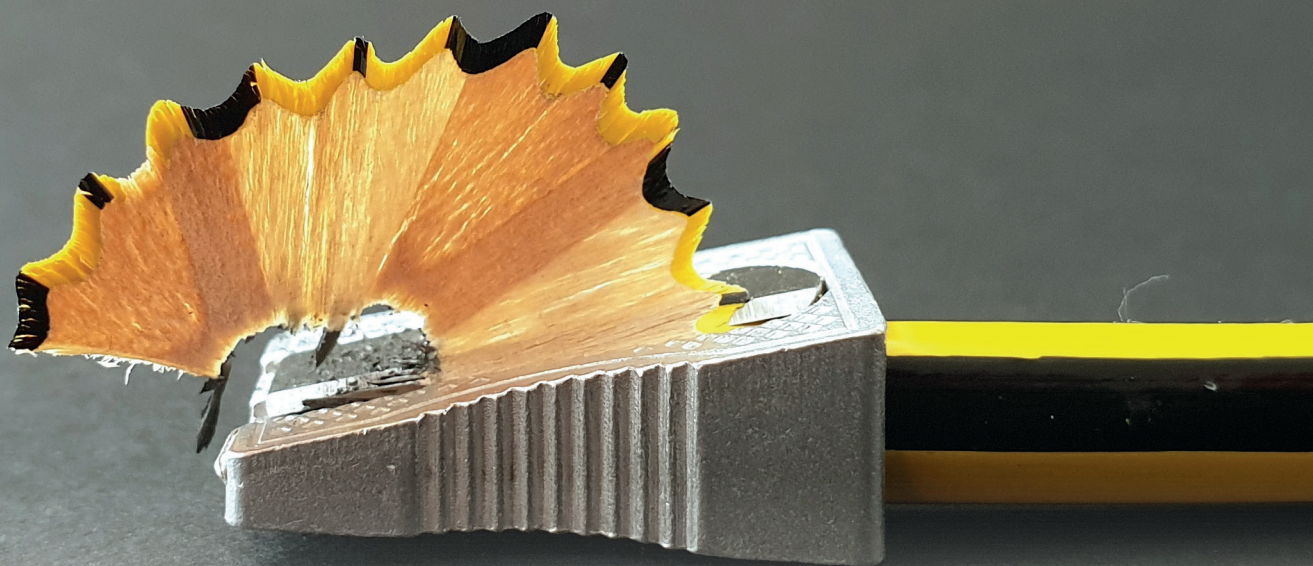
ALLEEN KRACHT IS GEEN KRACHT

Iemand die alleen maar de krachtkant van zichzelf aanvaardt, loopt op één been. Het is beter om te reageren op de omstandigheden. Dat betekent dat je soms, juist als de situatie daarnaar is, je kwetsbare kant aan bod laat komen, ook al voelt dat niet fijn.

Veel ondernemers zijn enorme doorzetters. Dus ja, die zwakke kant van jezelf laten zien kan soms echt knap lastig zijn. Laat je die kant zien, dan ben je wél in balans. Dat betekent dat je op twee benen staat. Dat je dus naast de 'kracht-kant' ook je 'kwetsbare-kant' mag laten zien. Vaak wordt dat als 'zwak' betiteld, maar dat is een enorme misvatting. Je bent pas echt krachtig als je ook kwetsbaar mag zijn.

EVEN FILOSOFEREN

Misschien kun je over de bovengenoemde onderwerpen eens rustig filosoferen met jezelf, je partner, een collega of een vriend. Er iets ingewikkelds van maken is onnodig. Gewoon een jezelf observeren of feedback vragen. Her en der waar nodig de dingen net iets anders doen, kan al genoeg zijn om gewoon te kunnen blijven poetsen. Ook in moeilijke omstandigheden.



CRISIS: DE IDEALE TIJD VOOR CONCEPTIE

Voor sommige ondernemers is het letterlijk en figuurlijk een hongerwinter. Nog steeds is er dat vermaledijde virus, inkomsten zijn gekelderd naar een historisch laag niveau, de wereld bevindt zich in de grootste crisis sinds de jaren '30 van de vorige eeuw en we hebben deze winter zelfs de min 15 graden aangetikt.

In loondienst heb je een veilig vangnet, zolang de beurs van de baas het toelaat. Maar je zult nu maar een kleine ondernemer zijn die met kunst en vliegwerk de tent overeind moet zien te houden. De zoveelste lockdown brengt je steeds dichterbij een break-down. Ook mentaal. Die ondernemers wil ik een hart onder de riem steken. Want geloof het of niet, deze crisis is dé ideale tijd voor innovatie. Ik laat je zien wat je kunt leren van de grootste, bekendste, beste en meest succesvolle innovator en verandermanager aller tijden. By far. Mag ik je voorstellen aan: Moeder Natuur. Pas een aantal van haar oeroude lessen toe en de kans is groot dat jouw bedrijf niet alleen overleeft maar zelfs beter uit deze crisis tevoorschijn gaat komen.

EVOLUTIETHEORIE

Eerst een heel klein stukje theorie. Je hebt vast weleens gehoord van de evolutietheorie van Charles Darwin. De strekking ervan: in de natuur zijn alleen de soorten die zich het beste weten aan te passen (aan verandering) in staat om te overleven. Daarom stelt de natuur drie eisen aan organismen: ze moeten voedsel vinden, ze moeten veilig zijn (voor bedreigingen zoals vijanden) en ze moeten zich kunnen voortplanten. Dan pas hebben ze een toekomstperspectief.

VERTAALSLAG

Vertaal dit nu eens naar jouw onderneming; voedsel vinden staat gelijk aan klanten vinden en inkomsten genereren. Veiligheid is wat je zoekt in deze crisisperi-

ode, of wanneer je slimmer wil zijn dan je concurrent. Voortplanten staat gelijk aan produceren, waarde creëren, innoveren, experimenteren. Veel ondernemers zijn van nature gericht op die eerste twee: klanten vinden en veilig zijn. Maar dat is niet genoeg om te overleven. Voortplanting is namelijk de grootste sleutel tot succes. Dat bepaalt uiteindelijk of je klanten zult vinden en veilig bent. Mijn tip is dan ook om ze in deze volgorde toe te passen:

1. Voortplanten.
2. Voedsel vinden.
3. Veilig zijn.

Veiligheid is dus eigenlijk meer een gevolg van de eerste twee principes.

VOORTPLANTING

Ik ga je niet uitleggen hoe jij in jouw branche voedsel vindt, oftewel aan klanten komt. Daar zijn anderen veel beter

in dan ik en er zijn talloze goede boeken over geschreven. (Leestip: 'Maak ze gek' van Aartjan van Erkel, 2016.) Wel kan ik je iets vertellen over voortplanting. Oké, dat klinkt een beetje raar als ik dat zo zeg. Maar geen paniek, ik zal me beperken tot de zaken die ook voor jeugdige lezers geschikt zijn. Mijn belangrijkste tip is; ga in crisistijd zoveel mogelijk investeren in 'conceptie'.

Oftewel: ga netwerkgesprekken voeren, leer nieuwe inspirerende mensen kennen, wissel ideeën uit, ga brainstormen, geef je eigen creativiteit zoveel mogelijk de ruimte. Als je zelf minder creatief bent, omring je dan met creatievelingen. Gebruik de 'lege' tijd om jezelf te vullen met nieuwe inzichten. Vandaar ook het woord conceptie: jouw idee smelt samen met dat van een ander en er ontstaat een levensvatbaar nieuw concept. Iets dat je van tevoren niet had kunnen bedenken. Een plus een is drie.

En heel belangrijk: zodra de ideeën er liggen, ga ze dan uitproberen. Wacht niet op het perfecte prototype voor een nieuw product of een dienst. Onderneem actie. Verbeteren komt later wel.

ACTIE EN REACTIE

En hier komt ook nog een andere natuurwet om de hoek kijken, namelijk de wet van oorzaak en gevolg. Actie leidt tot reactie. Als je een actie onderneemt, heeft dat vroeg of laat per definitie een gevolg. Er is één voorwaarde: geef onvoorwaardelijk. Als je vanuit die intentie geeft, zul je ooit ontvangen. Ik heb zelf namelijk door de jaren heen ervaren dat elk netwerkgesprek dan uiteindelijk tot iets moois leidt. Een opdracht, een waardevolle tip, een baanbrekend inzicht, een nieuwe baan of iets anders. Het is onderdeel van een creatief proces. Daarbij is het niet de vraag óf er wat gaat gebeuren maar alleen wannéér het gebeurt en in welke vorm.

UITPROBEREN

Hetzelfde geldt voor de honderden ideeën die ik de afgelopen jaren heb uitgeprobeerd. Een groot deel leek in eerste instantie kansloos, maar later bleek dat er wel degelijk een zaadje was geplant. Soms was maar één specifiek onderdeel bruikbaar of kwam een inzicht pas maanden later. Een voorbeeld: ik wilde in 2017 een online training aanbieden,

maar elk idee dat ik had bleek nét niet goed genoeg. Maar nu, in de crisistijd, zijn die inspanningen van toen opeens heel waardevol gebleken. Ik heb nu sneller de bouwstenen te pakken en mijn online training is inmiddels een feit.

Kort samengevat levert dit het volgende stappenplan op, waar je meteen mee aan de slag kunt:

1. Voortplanten: zoek vruchtbare partners voor de conceptie.
2. Ga de nakomelingen (ideeën, visies enz.) in de wereld loslaten en uitproberen.
3. Leer van de ervaringen. Behoud het goede en laat de rest los.
4. Boor nieuwe doelgroepen en markten aan. Soms maakt een kleine aanpassing in je focus een wereld van verschil en heb je opeens een niche gevonden.
5. Vind het voedsel, oftewel: bepaal wie nu je ideale klanten zijn.
6. Voel je veilig. Door continu in beweging te blijven en structureel aandacht te geven aan innovatie.

Tot zover de principes van Moeder Natuur, aangevuld met wat old school biologielessen.

Succes en maak van de crisis een kans!

OVER DE AUTEUR

Gian Kerstges heeft twaalf jaar lang voor de FNV gewerkt, is in die periode actief geweest als stakingsleider (inclusief megafoon en zeepkist) bij grote acties van o.a. TNT Post, gemeentesector en de brandweer, is op persoonlijke titel voor de bestuursrechter verschenen in een groot conflict, heeft beslag laten leggen op een bankrekening van 32 miljoen (opening bij NOS radiojournaal), is bij diverse overheidsorganisaties tot 'persona non grata' verklaard met toegangsverbod en heeft o.a. werkgelegenheid voor honderden mensen daarmee weten te behouden. Zijn interesse in leiderschap is toen ontstaan en onlangs is zijn boek 'De moedige manager' uitgekomen.



confed

Bringing technology to life

Van concept tot eindproduct, wij regelen het voor u

Confed ontwerpt,
innoveert en ontzorgt.

Lees ons artikel in
deze uitgave!

- Engineering en ontwikkeling
- Protoshop
- PCB assemblage
- Modulebouw
- Seriematige assemblage
- Kabelassemblage, kabelconfectie en paneelassemblage
- Inkoop en logistiek
- Life cycle management



Vind ons op confed.eu of bel 033-4541340



OVER LIJM EN VERTROUWEN

In mijn werk besteed ik veel aandacht aan het thema vertrouwen. Dat geldt zowel voor een individuele casus, het uitvoeren van programma's alsook bij het onderzoeken van inzetbaarheid binnen organisaties.

31

Binnen de psychologie van arbeid en gezondheid (2007, W. Schaufeli en A. Bakker) is het een bekend gegeven dat vertrouwen rust en positiviteit brengt. Het maakt mensen daadkrachtiger en meer gemotiveerd. Het lijkt wel een lijmsoort waardoor alle levensprocessen beter met elkaar verbonden zijn en daarvoor op de juiste wijze functioneren.

Als ik nu - na 1 jaar corona en alle maatregelen die dit heeft opgeleverd - in mijn sociale kring kijk, lijkt het vertrouwen van mensen in zichzelf en de overheid een flinke deuk opgelopen te hebben. De lijm lost op. Onze samenleving lijkt uit los zand te bestaan, dat met een windvlaag zo weggeblazen kan worden. Voor mij als positief is dit trouwens een behoorlijk pessimistische gedachte.

Ik ben toe aan een ommekeer, jullie ook? Laten we onze samenleving niet langer afbreken, maar juist weer opbouwen. Laten we niet langer vechten tegen een virus dat er altijd al was en alle varianten die nog zullen gaan komen. Hoe moeilijk

en tegenstrijdig het ook klinkt, maar laten we de situatie accepteren zoals die is en alle schade verwerken die het tot nu toe heeft veroorzaakt.

Als virussen het beeld van onze samenleving gaan bepalen, dan lijkt het mij essentieel dat iedere Nederlander vanaf 18 jaar leert hoe hiermee het beste om te gaan. Ik wil hierin graag kunnen vertrouwen op een overheid, die objectief en transparant alle opties laat zien en daarbij de mensen de ruimte biedt om eigen verantwoordelijkheid voor zijn of haar gezondheid te nemen. Om eigen keuzes te mogen maken waarbij we iedereen in zijn/haar waarde laten. Er zullen vaccins beschikbaar zijn en goede behandelmethodes kunnen worden ingezet. Daarnaast is er ook ruimte om andere keuzes te maken om de gezondheid en het immuunsysteem preventief op peil te houden. We laten iedereen in zijn waarde. We gaan door met het goed zorgen voor de zwakkeren in onze samenleving en geven een flinke upgrade aan onze zorgsector door de capaciteit

uit te breiden en deze sector non-profit te maken.

Opbouwend en toekomstgericht denken geeft mij een goed gevoel, daar wil ik mij graag voor inzetten en ik hoop met mij vele anderen. Het brengt kracht en vertrouwen naar boven, zoiets van 'de schouders eronder' en deze klus klaren. Als we hier met z'n allen voor gaan, zal onze samenleving herstellen en worden gelijmd.

Het nieuwe kabinet wacht een grote uitdaging om de samenleving weer op te bouwen en ons voorspoedig door de komende vier jaren te loodsen. Laat angst weer plaatsmaken voor rust, positiviteit en daadkracht. Laten we samen gaan lijmen!

Marieke Bach,
adviseur duurzame inzetbaarheid
www.mariekebach.nl



EEN LEEFSTIJLSCAN VOOR ALLE MEDEWERKERS

Het lijkt erop dat in 2021 iedereen iets heeft ingeboet wat betreft gezondheid. Niet alleen corona was de boosdoener, we zijn gemiddeld genomen maar liefst 5,3 kilo aangekomen. Dat komt bovenop een - wat de WHO al noemde - overgewichtepidemie, die toch al raasde over de wereld. Bovenop deze epidemie en de coronapandemie lijden we over de hele wereld ook nog eens aan een inactiviteitsepidemie. Liesbeth van Rossum, Eric Scherder, Clemens Vollebergh, Jaap Seidell; de oproep aan de politiek komt vanuit alle kanten. Kenniscentrum Sport en Bewegen roept ook bedrijven op om in meer in actie te komen voor gezondere medewerkers.

We zitten veel te veel en veel te lang per keer en ook dat eist zijn tol op onze gezondheid. Opgeteld bestaat er het risico dat we langzaam naar de 60% overgewicht toe kruipen, dat was 52% van de bevolking in 2019. Dubbele nadeel hiervan is dat mensen met overgewicht en obesitas een veel hoger risico lopen om op de IC te belanden als ze corona krijgen. Redenen genoeg om de politiek op te roepen meer aandacht te geven aan een gezondere leefstijl ter preventie, in de plaats van uitsluitend externe maatregelen te nemen.

MINDER BEWEGING

Uit onderzoek blijkt dat werknemers steeds minder bewegen op hun werk en dat de uren die zij op hun werk aanwezig zijn steeds vaker zittend worden doorgebracht. Daarnaast blijkt dat ruim 40% van de werknemers met een zittend beroep onvoldoende beweegt, met alle gezondheidsrisico's van dien. 6 tot 10% van de sterftegevallen als gevolg van niet-overdraagbare ziekten (hart- en vaatziekten, diabetes, borst- en darmkanker) wordt veroorzaakt door onvoldoende lichaamsbeweging. In tegenstelling tot de

risico's die te weinig bewegen met zich meebrengt, zijn er positieve effecten als er wel bewogen wordt. Zwaar intensieve activiteit, zoals hardlopen of voetballen verbetert de conditie van hart en longen.

RISICO'S

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) deden in 2015 onderzoek naar het sport- en beweeggedrag van werknemers. Uit dit onderzoek blijkt dat 55% van de werknemers tussen de 18 en 65 jaar

voldoet aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen, 20% voldoet aan de Fitnorm en 60% van de werknemers sport wekelijks. Toch blijkt dat sedentair gedrag een risico vormt dat voorkomen dient te worden. Onafhankelijk van het aantal uren sporten verhoogt langdurig zitgedrag de risico's op gezondheidsklachten. Uit het onderzoek van het CBS in samenwerking met het RIVM (2015) blijkt dat een werknemer tussen de 18 en 65 jaar gemiddeld 10,1 uur per dag zittend doorbrengt. Eindconclusie: "Het loont om te investeren in sport en bewegen op de werkvloer. Zeker in combinatie met blessurepreventie en een verantwoorde beoefening van sport. Een gezonde werknemer levert een win-win situatie op voor zowel de werknemer als de werkgever. De werknemer voelt zich fitter, de prestaties verbeteren en de kosten van arbeidsverzuim dalen."

GEZOND ETEN

Op het gebied van gezond eten is ook nog veel winst te behalen. Een derde van de werknemers in Nederland vindt dat de baas daarin een belang-

rijke rol zou moeten spelen. Zeker omdat stress veroorzaakt door werk een belangrijke trigger is om ongezonde snacks te eten. Dat blijkt uit een onderzoek dat is uitgevoerd door PanelWizard. Volgens 43% van de ruim 1000 Nederlandse werknemers die ondervraagd zijn, doet hun manager onvoldoende moeite om hen gezond te laten eten. Uit het onderzoek blijkt dat ruim 40% aangeeft ongezonder te eten wanneer zij stress hebben op het werk.

INZICHT IN BEWEEG- EN VOEDINGSPATROON!

De WHO en de Gezondheidsraad hebben Voedingsrichtlijnen (2015) en Beweegrichtlijnen (2017/2020) gepubliceerd. De onderzoeken die gebruikt zijn bij het opstellen van deze richtlijnen tonen aan dat, als we die richtlijnen hanteren, de kans om chronisch ziek te worden met maar liefst 50 tot 70% daalt. Hoe krijgen we het voor elkaar dat we deze toepassen en hoe kun je als werkgever je werknemers motiveren dit op te pakken? Nieuwe Gezondheid heeft in samenwerking

met Leefstijlclub.nl een online leefstijlscan ontwikkeld, waarin de voedings- en beweegadviezen zijn opgenomen van de meest recente richtlijnen. De online leefstijlscan, die gratis wordt aangeboden als 'Nationale Leefstijlscan' resulteert in een compact overzicht van wat goed gaat en waar de leefstijlaspecten liggen die schade toebrengen aan de gezondheid. Vanuit dat overzicht kan de deelnemer een Leefstijl Switch kiezen. Na het kiezen van de persoonlijke Leefstijl Switch krijgt de deelnemer een informatievideo te zien over het gekozen thema en lees deze in een factsheet het wat, waarom en hoe.

ESSENTIËLE INZICHTEN

De voedingsrichtlijn en beweegrichtlijn bevatten essentiële inzichten die eigenlijk ieder mens zou moeten kennen. Zonder die kennis is het gewoonweg lastig om gezonde keuzes te maken. Een voorbeeld hiervan is dat we tijdens sporten ongeveer evenveel vetten verbruiken als tijdens wandelen. We verbruiken echter in totaal wel meer calorieën per uur sporten ten opzichte van wandelen, echter onder de streep, qua vetverbruik is dat dus gelijk, omdat we tijdens sporten meer aanspraak maken op suikers (koolhydraten) als energiebron. Daarom is recreatief bewegen eigenlijk de meest belangrijke activiteit om gezond af te vallen. Dat kunnen we immers elk dagdeel doen en sporten doen we meestal slechts 1 a 2 keer per week. In totaal zijn er zo 15 essentiële inzichten, 7 op gebied van bewegen en 8 op gebied van voeding, die samengevat zijn in een online programma Voeding als medicijn van 12 weken en Bewegen als medicijn van 6 weken. Deelnemers kunnen voor een kleine eenmalige bijdrage deze online programma's doorlopen en die essentiële kennis opdoen. Werknemers zouden er ook voor kunnen kiezen deze programma's cadeau te doen aan de werknemers.

EEN GRATIS BEKENDMAKINGSPAKKET VOOR BEDRIJVEN

Leefstijlclub.nl heeft een gratis bekendmakingspakket samengesteld, inclusief posters en een uitnodiging voor werknemers om in te haken op de Nationale Leefstijlscan. Dit pakket is op te vragen via info@leefstijlclub.nl. Bedrijven die interesse hebben om de online programma's Voeding als medicijn en Bewegen als medicijn, cadeau te doen aan de werknemers, kunnen eveneens mailen naar Leefstijlclub.

www.nieuwe-gezondheid.nl - www.leefstijlclub.nl

Gebruikte bronnen:

hoedoejedat.nu/blog/versterk-je-immuunsysteem-deel-1-introductie

www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/interventies/interventie/bedrijfsport/

www.kienonderzoek.nl/gezond-eten-werk

John van Heel is leefstijl- en vitaliteitcoach, duurzaam inzetbaarheid- en loopbaancoach en geeft leefstijlworkshops en -cursussen. Meer weten? Kijk op www.hoedoejedat.nu en www.nieuwegezondheid.nl.





LIBERI

Hulp bij stress en burn-out

- ✓ Bij jou in de buurt!
- ✓ Coaching in de natuur
- ✓ Binnen 1 week aan de slag

Vraag een gratis consult aan:
www.liberi.nl

We ♥ PrintMedia



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

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

 **BalMedia**

DRIE TIPS VOOR MKB-ONDERNEMERS

2020 was een roerig jaar voor mkb-ondernemers en ook 2021 roept nog veel vragen op. Sandra Ebbers en haar team van Ebbers Salarisadvies staan als betrouwbare partner voor personeelszaken en salarisadministraties klaar voor deze ondernemers. In dit artikel bespreekt Sandra drie interessante aandachtspunten.

REISKOSTENREGELING

Onder normale omstandigheden is de reiskostenvergoeding die werkgevers voor hun werknemers vergoeden onbelast. "In 2020 besloot de overheid deze regeling met rust te laten. Dat betekende dat ondernemers gewoon mochten doen alsof hun medewerkers naar kantoor kwamen, ook als zij bijvoorbeeld vier van de vijf dagen thuiswerkten. Inmiddels is afgesproken dat deze regeling in ieder geval tot en met 31 maart 2021 wordt voortgezet. Maar let op: dit geldt alleen voor werknemers die vóór 13 maart 2020 in loondienst waren en voor deze datum ook al recht op deze vergoeding hadden! Wil je voor medewerkers die niet onder deze voorwaarden vallen toch onbelast de reiskosten vergoeden, dan kan dat alleen op basis van daadwerkelijk gemaakte reiskosten." Sandra geeft daarbij nog wel aan

dat dit een keuze van de werkgever is. "Of je de reiskosten wilt vergoeden, is een eigen overweging. Je kunt mensen die minder of thuiswerken natuurlijk ook geen of een gedeeltelijke vergoeding geven. Als je besluit om de vergoeding aan te passen, dan is het altijd belangrijk om hierover goed met je medewerkers te communiceren."

THUISWERKVERGOEDING

Een onderwerp waar al een tijdje over wordt gesproken, is de invoering van een thuiswerkvergoeding. "Het Nibud heeft vorig jaar een opgave gemaakt voor de extra kosten die een werknemer thuis maakt. Denk aan verwarming, koffie/thee, elektriciteit. Zolang de overheid aangeeft dat thuiswerken de norm is, is het bieden van een thuiswerkvergoeding vrijblijvend en belast. In principe mag een werkgever alleen een bruto-ver-

goeding uitbetalen waarover loonbelasting en premies moeten worden betaald. Een tweede optie is een onbelaste vergoeding die ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt gebracht. Je kunt de kosten ook compenseren door de eerder genoemde onbelaste reiskostenvergoeding door te betalen. Het wordt een ander verhaal wanneer de overheid straks thuiswerken niet meer als norm beschouwt, maar de werkgever dit zelf wel wenst voort te zetten. Dan wordt het huis van de werknemer een werkplek en is de werkgever verplicht om de medewerker te voorzien van een goed bureau en een ergonomische stoel. Dit kan op basis van bruikleen of op basis van eigendomsoverdracht, maar het is niet handig om dit in de vorm te doen van een financiële compensatie."

OVERUREN ONBEPERKT BELAST MET LAAG WW-TARIEF

Een laatste aandachtspunt heeft te maken met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). "Voor medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd in combinatie met vaste uren, betalen ondernemers een lagere WW-premie dan voor mensen met een flexibel contract. Werknemers met een onbepaald contract kunnen 15% van hun contracturen als overuren maken, zonder dat zij voor de werkgever buiten het lage WW-tarief vallen. In 2020 werd deze regel tijdelijk afgeschaft. Werknemers konden zo bijvoorbeeld bijspringen wanneer een collega ziek thuis kwam te zitten, zonder dat dit een extra loonkostenstijging voor de werkgever met zich meebracht. Hetzelfde geldt nu voor 2021."

BLIJF IN GESPREK

Welke keuze je als werkgever ook maakt om werknemers tegemoet te komen of om kosten te besparen; blijf altijd in gesprek met je medewerkers. Sandra: "Bespreek de situatie en geef aan wat de opties zijn. Dat geldt voor vergoedingen, maar ook bijvoorbeeld voor een tijdelijke andere invulling van je dienstverband. Uiteindelijk willen ook werknemers graag dat het bedrijf blijft voortbestaan."

www.salarisadvies.com





OP ZOEK

NAAR

**TECHNISCH
PERSONEEL?**

**WIJ GAAN ZE
VOOR JE VINDEN!**

Uitzenden | Detacheren | Werving & Selectie | Gemaakt voor de Techniek

JAWS International | HR Advies & Operations | Stagefabriek | Assessments

info@jaw-s.nl | 0315 - 33 92 00 | www.jaw-s.nl

**JAWS**
TECHNISCH INTERMEDIAIR



Leon ten Have, werkleider accountmanagers
WerkgeversServicepunt Achterhoek

ONTREGELAAR

Al een tijdje hoor ik mensen zeggen dat ze het er niet meer over willen hebben. En toegegeven, er zijn dagen dat ik dezelfde gedachte heb. Maar de realiteit is dat Covid-19 nog altijd een grote impact op ons leven en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt heeft. Je ontkomt er niet aan!

Veel bedrijven hebben het lastig en 'hangen aan het infuus van de overheid' via diverse noodmaatregelen. Hoe lang houden zij dit nog vol? Kunnen deze maatregelen voorkomen dat er bedrijven gaan omvallen? Ik vrees van niet en hoewel de werkloosheid zich de laatste maanden stabiliseert, lijkt een flinke stijging daarvan op korte termijn onvermijdelijk. Daarentegen zien we ook bedrijven en sectoren die groeien en juist forse omzetstijgingen realiseren! Kortom: serieuze problemen en dreiging, maar zeker ook kansen!

En wat gebeurt er als we weer terug kunnen naar 'normaal'? Draait de economische motor dan weer gelijk op volle toeren? Of moeten we constateren dat ruim een jaar in 'lockdown' en de dreiging dat het (gemuteerde) virus lange tijd onder ons zal blijven, ons definitief naar een nieuwe vorm van normaal brengt? Hoe dat nieuwe normaal er dan uitziet en wat dat voor organisaties en de kansen op de arbeidsmarkt betekent, moet blijken. Maar dat het anders zal gaan dan voorheen, lijkt een gegeven! Zo heeft digitaal werken in 2020 al een enorme sprong voorwaarts gemaakt en het zou mij niet verbazen dat ook ontwikkelingen als Artificial Intelligence, Robotisering, Internet of Things en Cloud Computing nóg sneller geïmplementeerd gaan worden.

Covid-19 is niet de enige 'ontregelaar' die impact heeft op de toekomst van werk in brede zin. Vóór het uitbreken van deze pandemie waren er al ontwikkelingen die impact hebben op de arbeidsmarkt en onze economie, zoals de brexit en de stikstofcrisis. Maar vooral doel ik op de verschuivingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de wisseling van generaties. In de komende vijf tot tien jaar gaan circa twee miljoen babyboomers de arbeidsmarkt verlaten met al hun vakkennis en expertise. Naar verwachting komen er slechts 1,5 miljoen nieuwe werknemers voor in de plaats. Dit zorgt voor grote veranderingen binnen organisaties en een stijging van (moeilijk vervulbare) vacatures op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd betekent dat dus ook legio kansen voor werkenden (positieverbetering) en werkzoekenden! Die laatste categorie zal het gat in de moeilijk vervulbare vraag echter niet zomaar kunnen dichten.

Al eerder gaf ik aan dat er bij beide 'klantgroepen' (werkgevers en werkzoekenden) iets moet veranderen. Werkzoekenden zullen flexibel(er) moeten zijn om in andere sectoren te gaan werken dan waarvoor ze zijn geschoold. 'Een leven lang leren' is op de huidige- en toekomstige generatie beroepsbevolking, sowieso van toepassing. Maar ook een werkgever moet het mogelijk maken om werkzoekenden, die niet 1,2,3 op de capaciteitsvragen passen, toch op te nemen, te scholen en begeleiden. Dan past het 4,5,6 wellicht wel!?

Binnen het WerkgeversServicepunt Achterhoek hebben we specialisten om daarbij te helpen. En dat geldt ook voor andere vraagstukken rondom het thema arbeid. Bel of mail ons!

www.wspachterhoek.nl
info@wspachterhoek.nl



BREXIT ZORGT VOOR EEN NIEUWE WERKELIJKHEID

GEEN RIMPELLOZE SCHEIDING

Door corona en de Amerikaanse verkiezingen leek Brexit in de tweede helft van 2020 wat naar de achtergrond verdwenen. Ten onrechte, want het is een gebeurtenis met grote gevolgen. Al werd een *no deal* op de valreep voorkomen, van een rimpelloze scheiding is geen sprake. Naarmate de tijd vordert, worden de *hiccups* duidelijker.

Op 24 december 2020 bereikten de EU en het VK overeenstemming over de voorwaarden waarop zij uit elkaar gaan. Ierland blijft lid van de EU. Veel voor dit land bestemd vrachtverkeer uit de EU gaat nu per boot in plaats van over de Britse wegen. De reistijd is langer maar het scheelt twee grenspassages en veel gedoe.

PAPIERWINKEL

Want de controles zijn terug, net als douaneformaliteiten bij het importeren en exporteren van goederen. Er zijn geen tarieven of quota op handel. Wel gelden strikte voorwaarden, met extra papierwinkel tot gevolg. Als het gaat om onder meer consumentenbescherming, product- en voedselveiligheid moeten VK-goederen blijven voldoen aan de wet- en regelgeving van de EU. Het leveren of afnemen van diensten blijft voor Nederlandse bedrijven in sommige gevallen mogelijk. Wel zijn er meer regels, bijvoorbeeld voor bezorgdiensten, telecommunicatie en financiële diensten. Britse

financiële instellingen verliezen toegang tot de interne EU-markt. Voor het aanbieden van diensten moeten zij toestemming vragen.

HEET HANGIJZER

Visserij uit de EU kunnen nog vijfeneenhalf jaar hun netten uitgooien in de Britse wateren. Wel mogen ze stapsgewijs tot 25% minder vangen. Na deze overgangsfase besluit het VK jaarlijks over de toegang voor EU-visserij. Een potentieel strijdpunt; visserij blijft een heet hangijzer.

STOK ACHTER DE DEUR

Gelijkwaardige regels moeten zorgen voor eerlijke concurrentie bij onder meer belastingzaken, milieu-, arbeids- en sociale normen, staatssteun en consumentenbescherming. Maatregelen bij niet-naleving fungeren als stok achter de deur. Bij grensoverschrijdende situaties blijven de meeste sociale zekerheidsrechten behouden.



31 januari 2020: de Britse vlag wordt verwijderd uit het gebouw van de Europese Raad in Brussel.

DUBBELE KRIMP

De Britse economie kromp in 2020 met 9,9%. Hoofdzakelijk als gevolg van corona, maar het stemt niet hoopvol voor 2021 als de Brexit-effecten echt zichtbaar worden. Al kende Nederland met 3,8% krimp de grootste economische teruggang ooit, er was veel erger verwacht. Onze uitgangspositie lijkt gunstiger. Dat de Britse economie ervoor zorgt dat de bevolking veel eerder ingeënt wordt met het coronavaccin, is een andere kant van de medaille.

Dubbele verzekering en dubbele premieplicht worden zo voorkomen.

MEESTAL GEEN VISUM

Ook voor personen gelden formaliteiten. Per oktober 2021 moeten inwoners als ze de grens passeren weer een paspoort tonen. Een visum is niet nodig, tenminste als het gaat om een vakantie of kort verblijf. Zo mogen EU-onderdanen tot 180 dagen in een voortschrijdende periode van twaalf maanden zonder visum in het VK verblijven. Bij het directe vliegverkeer tussen EU en VK gelden geen beperkingen. Die zijn er wel voor Britse luchtvaartmaatschappijen die binnen of vanuit de EU vluchten uitvoeren. Om dit voor te zijn, richtte lowcostmaatschappij Easyjet al in 2017 een Oostenrijks dochterbedrijf op.

ENORME VRACHTWAGENFILES BLIJVEN VOORALSNOG UIT

ONLINE SHOPPEN DUURDER

Voor onlineshoppers bij Amerikaanse of Chinese webwinkels is het al een bekend fenomeen. Ook digitale aankopen in het VK komen nu van buiten de EU waardoor - afhankelijk van de waarde - btw en invoerrechten verschuldigd zijn. Britten die in Nederland online shoppen, zijn eveneens belastingen verschuldigd. Een praktische consequentie die een groot aantal consumenten met hun neus op de feiten drukt.

NOG GEEN ECHTE TEST

Want Brexit raakt iedereen. In de praktijk wordt de echte impact steeds duidelijker. Enorme vrachtwagenfiles voor de veerboten - het schrikbeeld dat jarenlang boven de Britse afsplitsing hing - bleven vooralsnog uit. Kanttekening daarbij is wel dat er begin 2021 fors minder vrachtverkeer was dan in de vergelijkbare periode vorig jaar. Deels wordt dat veroorzaakt door de coronacrisis. Ook zijn aan beide zijden van het Kanaal grote voorraden opgebouwd. Bedrijven konden zo de eerste maanden doorkomen en langzaam wennen aan de nieuwe situatie. Van een echte test was begin dit jaar nog geen sprake.

FLINK DOORTYPEN

Inschatting van branchevereniging evofenedex is dat in januari zo'n 40% van de vrachtwagens op veerboten in IJmuiden en Rotterdam de papieren niet volledig op orde had. Door de geringe drukte leidde dat nog niet tot grote problemen. Maar wat niet is, kan nog komen als het vrachtverkeer toeneemt. De voorbereidingen die Nederland heeft getroffen voor de afhandeling van nieuwe douaneformaliteiten lijken gedegen. In

het VK is dat anders. IT-systemen communiceren over en weer niet met elkaar en daarom moet veel informatie handmatig worden verwerkt. De Britse overheid wilde maar liefst vijftigduizend nieuwe medewerkers werven om de honderden miljoenen extra formulieren die jaarlijks worden verwacht adequaat te verwerken. Volgens de Financial Times bleef de teller begin januari steken op 2.500 extra mensen. Die moeten dus flink doortypen.

LUIZEN EN SCHIMMELS

Specifieke elementen uit de Brexit-afspraken hebben grote gevolgen. Zo hanteert het VK complexe productspecifieke oorsprongregels bij import. Denk aan veterinaire en fytosanitaire regels; die laatste hebben betrekking op ziekten, luizen en schimmels die mogelijk aanwezig zijn op planten en voedsel. Controles op de richtlijnen worden stapsgewijs ingevoerd. De plantensector was vroeg aan de beurt, bloemen hadden tot 1 april respijt. Per deze datum moeten vrijwel alle in het VK geïmporteerde landbouw- en voedingsproducten beschikken over een fytosanitair of veterinair gezondheidscertificaat.

OORSPRONG EN HERKOMST

Op producten met een Europese oorsprong die geëxporteerd worden naar het VK worden geen importtarieven geheven. Vice versa geldt hetzelfde. Maar oorsprong en herkomst zijn verschillende zaken. Doorslaggevend is welke bewerking producten in een EU-land hebben ondergaan. Het Brexit-loket geeft het voorbeeld van een Nederlandse fietsproducent die materialen en onderdelen deels van buiten de EU betreft. Om in het VK geen invoerrechten te betalen, moet de producent aantonen dat voor minimaal 55% van de fabrieksprijs van het eindproduct in de EU aan waarde is toegevoegd in de vorm van materiaal, loon, winst en overhead. Daarvoor zijn onder meer leveranciersverklaringen nodig. Een forse administratieve opgave voor Nederlandse exporteurs.

ROUTINE EN KANSEN

Uiteraard zullen veel van de extra handelingen en formaliteiten naarmate de tijd vordert routine worden. Verder laat het voorbeeld van Easyjet zien dat voor Britse bedrijven die de Europese markt willen blijven bedienen, een vestiging aan de overzijde van het Kanaal een pragmatische oplossing kan zijn. Ons land is dan dichtbij en met veel logistieke voorzieningen een aantrekkelijke optie. De distributiesector merkte vorig jaar al dat een significant aantal Britse bedrijven een deel van hun voorraden hier opslaat. Die ontwikkeling zet zich naar verwachting door. Dus Brexit biedt zeker kansen. De tijd zal leren welk aspect voor de Nederlandse economie de overhand krijgt.

Wedden dat u blijft plakken?





ARBODIENST VITAMEE LANCEERT PERSOONLIJKE COACH JOY

Na langdurig ziekteverzuim weer met plezier aan het werk. Vaak willen werknemers dat maar al te graag, maar raken ze verstrikt in de wirwar van regels en protocollen. Het geloof in een succesvolle terugkeer op de arbeidsmarkt brokkelt af onder hun voeten. Dat kan anders, weet VitaMee, met je persoonlijke coach JOY. Deze coach kijkt met jou naar de mogelijkheden. Sandra Garretsen van VitaMee: "Wij geloven in wederkerigheid. Werk versterkt je eigenwaarde, je zit beter in je vel en je levert uiteindelijk ook meer maatschappelijke waarde. Zoiets gun je mensen. JOY maakt mensen duidelijk in welke situatie ze zitten en helpt ze daar uit te komen. De werknemer gaat weer doelen stellen en plannen maken om die te bereiken. JOY waakt ervoor dat dit gebeurt binnen het formele verzuimspeelveld. JOY is óók 'the perfect match' voor ondernemers die hechten aan goed werkgeverschap. Werkgevers met oog voor sociale innovatie. Voor een positieve reputatie op de arbeidsmarkt. Voor het gemak van één aanspreekpunt voor de langdurig, zieke werknemer met een ziekteperiode langer dan 42 weken of waarbij terugkeer naar eigen werk onzeker is. JOY denkt niet in hokjes, maar in deuren en doorbraken. Herkent de kansen en grijpt die aan. JOY communiceert met de betrokken partijen, activeert en houdt verzuimclaims buiten de deur. JOY regelt het goed en daar word je als werkgever ook gelukkig van. Ik vergelijk JOY wel eens met de haas bij het hardlopen. JOY houdt de werknemer uit de wind van de complexe regelgeving, maar uiteindelijk moet hij of zij zelf finishen en het verschil maken." www.vitamee.nl

QLANT IMAGOBOUWERS KAN AMBITIES WAARMAKEN DANKZIJ OVERNAME DOOR STERKMAKERS

Sterkmakers heeft qlant imagobouwers overgenomen. Sterkmakers is een nieuwe organisatie met drie ervaren eigenaren – tevens oprichters: Michaël Kempka, John Winters en René Teloh. Voor qlant – alweer 15 jaar succesvol in communicatieconcepten en -advies – een mooie kans om de groeiambities waar te maken. De samenwerking met Sterkmakers ging officieel in op 1 april en biedt mooie kansen voor beide partijen.

René Teloh, eigenaar van qlant, legt uit: "Zelf blijf ik medeverantwoordelijk voor qlant. Dankzij de overname door Sterkmakers kan ik mij de komende jaren steeds meer bezighouden met zaken waar mijn hart sneller van gaat kloppen: creatief ondernemen, imagoadvies en concepten. Binnen qlant verandert er in principe niets, behalve de voorbereidingen op het uitbreiden van het team." Sinds 2006 heeft qlant een mooie groep van ambitieuze klanten aan zich weten te binden. Van transportbedrijven en accountants tot hoveniers, evenementenbedrijven en woonzorgcentra. "Hiermee gaan we dagelijks op zoek naar hun specifieke DNA en inspiratie om doelgroepen te activeren", geeft Teloh aan. "Zo bouwen we samen aan een goed imago en een consistente uitstraling. Soms horen we terug: 'Julie zijn geen normaal bureau!'. Klopt. Het verbinden en samenwerken zit in onze genen. Ons vaste kernteam werkt vaak samen met marketingafdelingen en specialisten. De komende jaren hebben we een duidelijke ambitie; groeien in mooie opdrachten en klanten, én ons team verder uitbreiden. Zodat we met nieuwe specialisten en experts nog meer voor onze klanten kunnen betekenen." De naam zegt het al: Sterkmakers wil bedrijven en organisaties letterlijk sterker maken. Met een mooie, praktische mix van jarenlange ervaring op financieel, commercieel én creatief gebied. De aanpak: investeren en participeren in energieke bedrijven die mooie dingen maken of bedenken. Dat kan een goed idee zijn, een startup of een organisatie die wil groeien. Sterkmakers wordt gerund door: Michaël Kempka (voormalig eigenaar van Aelbers Personeelsdiensten, met rond de 400 medewerkers), John Winters (voorheen mede-eigenaar en financieel directeur van Aelbers) en René Teloh, oprichter van qlant. Elk van hen drukt een eigen stempel op Sterkmakers. Zo is Kempka commercieel gepokt en gemazeld en zit hij vol kansrijke ideeën. Winters kan praktisch meedenken over structuur en financiële posities en heeft bovendien een kritische ondernemende kijk op de zaak. Teloh is een creatieve ondernemer met een sterke marketingachtergrond; een aanjager die in kansen denkt.

DEEL JE NIEUWS MET OOST- GELDERLAND BUSINESS

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



DIT ZIJN DE SOCIAL MEDIA TRENDS VOOR 2021

Sinds 2020 zijn we massaal online gaan vergaderen en brengen we ook meer tijd op social media door. Volgens diverse experts en onderzoeksbureaus zal dit in 2021 zeker zo blijven. In dit artikel vind je trends en tips die interessant zijn wanneer je social media inzet als marketingmiddel.

Allereest duiken we even in de laatste cijfers. Volgens het Nationale Social Media Onderzoek 2021 van onderzoeksbureau Newcom Research & Consultancy zijn er in Nederland inmiddels 13,7 miljoen gebruikers van social media in de leeftijdscategorie 15 jaar of ouder. Onder deze gebruikers stijgt zowel het aantal gebruikte platforms als het aantal dagelijks gebruikte platforms. Het onderzoek geeft aan dat met name de leeftijdsgroepen 15-19 jaar en 20-39 jaar meer social media platforms zijn gaan gebruiken.

PLATFORMS

Kijken we naar de populariteit van de specifieke platforms, dan is WhatsApp in absolute cijfers het grootste platform met 12,4 miljoen gebruikers in 2021. Daarna volgen Facebook (10,4 miljoen), YouTube (9,1 miljoen), Instagram (5,9 miljoen) en LinkedIn (5,0 miljoen). Binnen de top 5 groeien Instagram en LinkedIn procentueel het hardst. De allergrootste stijger is TikTok. Dit platform ging van 0,7 miljoen gebruikers in 2020 naar 1,7 miljoen dit jaar.

Grootste social media platforms in absolute aantallen in 2021 (Cijfers Nationale Social Media Onderzoek 2021)

1. WhatsApp: 12,4 miljoen
2. Facebook: 10,4 miljoen
3. YouTube: 9,1 miljoen
4. Instagram: 5,9 miljoen
5. LinkedIn: 5,0 miljoen
6. Pinterest: 3,9 miljoen
7. Twitter: 2,9 miljoen
8. Snapchat: 2,6 miljoen
9. TikTok: 1,7 miljoen
10. Tumblr: 0,5 miljoen



DAGELIJKS GEBRUIK

Wat betreft het aantal dagelijkse gebruikers geeft het onderzoek aan dat WhatsApp, YouTube en LinkedIn fors groeien. Verder vermeldt het Nationale Social Media Onderzoek 2021 dat het dagelijks gebruik van TikTok onder jongeren is verviervoudigd, maar dat de groei van Instagram bij leeftijdsgroepen onder de veertig jaar nauwelijks nog groeit.

Grootste social media platforms in aantal dagelijkse gebruikers in 2021 (Cijfers Nationale Social Media Onderzoek 2021)

1. WhatsApp: 9,8 miljoen
2. Facebook: 7,3 miljoen
3. Instagram: 3,7 miljoen
4. YouTube: 3,1 miljoen
5. Snapchat: 1,5 miljoen
6. Twitter: 1.226.000
7. LinkedIn: 1.069.000
8. Pinterest: 892.000
9. TikTok: 836.000
10. Tumblr: 266.000

GROTER BEREIK

Een hoger aantal dagelijkse gebruikers van social media platforms bete-

kent dat je via deze kanalen meer potentiële klanten kunt bereiken. In een interview met elf social media experts op Mediaweb.nl geeft Maarten van der Molen van GMU online aan dat de stijging in het gebruik een uitgelezen kans is om je doelgroep op verschillende social media kanalen te bereiken. Hij raadt aan om ook eens te kijken naar de kanalen waar je zelf in eerste instantie niet aan zou denken. Daarnaast is social media-marketing een effectief middel om contact te houden met je bestaande klanten. Wat betreft de insteek van je post of advertentie raadt Van der Molen aan om vooral inspiratie te bieden. In onzekere tijden van risicomijdend gedrag is volgens hem inspiratie nodig "om mensen te activeren en nieuwe keuzes te laten maken".

STORYTELLING

Inspiratie bieden is dus de gouden tip. Maar het is natuurlijk ook de kunst om dit op de juiste manier te brengen. Sinds de uitbraak van de coronacrisis ligt de nadruk meer dan ooit op authenticiteit en storytelling. Vraag bijvoorbeeld je medewerkers eens of ze een bericht kunnen schrijven over wat ze precies binnen het bedrijf doen en waarom ze dit zo leuk vinden. Of laat hen in een video van maximaal drie minuten een digitale rondleiding geven door het bedrijf. Leveranciers kunnen vanuit hun eigen expertise vertellen wat hun bijdrage is aan jouw product of dienst en waarom ze graag met je samenwerken. En de verhalen van tevreden klanten doen het natuurlijk al jaren goed, niet alleen op social media. Laat bovenal in je posts merken dat je weet met welke problemen en uitdagingen je klanten te maken hebben en waarom jouw product of dienst de oplossing biedt.

WELKE VORM?

In welke vorm je die inspirerende content vervolgens giet, hangt allereerst af van de kanalen die je gebruikt. LinkedIn heeft een zakelijk karakter en focust vooral op need-to-know informatie. Dit kanaal leent zich bij uitstek voor het delen van informatie via updates met video of tekst en beeld in je tijdlijn, en wat meer tijdloze achtergrondartikelen die op je eigen pagina zichtbaar blijven. Daarnaast worden er steeds meer tijdelijke foto's en video's gepost via LinkedIn Stories. Instagram heeft al langer de optie om Stories te maken die na 24 uur weer verdwijnen. Natuurlijk kun je Instagram ook voor video's gebruiken die op je tijdlijn zichtbaar blijven. En vergeet niet waar Instagram bij uitstek geschikt voor is: het overbrengen van sfeer. Post vooral de mooiste sfeerfoto's van een bijvoorbeeld een dag op kantoor of een online event dat je organiseert. Hetzelfde geldt voor Facebook.

YOUTUBE

Beschik je over veel videomateriaal, bijvoorbeeld korte filmpjes van je gastsprekers en andere betrokkenen, dan is het slim om elke video apart naar elk kanaal te uploaden in plaats van deze bijvoorbeeld steeds te embedden vanuit YouTube. Een post op elk kanaal vergroot namelijk de vindbaarheid van je videocontent. Je video's op een eigen bedrijfskanaal op YouTube posten is ook een slimme zet voor de vindbaarheid van je event. YouTube is na Google namelijk de meest gebruikte zoekmachine!

ZET INFLUENCERS IN

Vind je het erg lastig om content te maken of je content bij de juiste doelgroep onder de aandacht te krijgen? Dan kun je overwegen om gebruik te maken van influencer marketing. Deze vorm van marketing bestaat uit content waarin een product of dienst is verwerkt. Het is in feite de ouderwetse mond-tot-mond reclame en beïnvloeding van consumentengedrag door een leider of iemand waar je tegenop kijkt, alleen vindt dit nu online plaats. Je hoeft niet meteen enorme budgetten vrij te maken om de meest populaire YouTubers te strikken. Er zijn juist steeds meer micro-influencers actief (tussen de 5.000 en 25.000 volgers) wiens posts beter aansluiten bij de belevingswereld van hun volgers. Bovendien combineren micro-influencers hun blog- of vlogactiviteiten vaak met andere werkzaamheden. Omdat zij niet financieel afhankelijk zijn van deze activiteiten, zijn zij vaak extra gepassioneerd over hun online activiteiten en zijn zij ook eerder geneigd om een stapje extra te zetten. Kijk dus vooral eens rond of er binnen de branche een micro-influencer actief is met volgers die tot jouw potentiële doelgroep behoren.

PROBEREN

Ten slotte is het inzetten van social media voor je bedrijf, ongeacht de trends en de kwaliteit van je content, ook gewoon een kwestie van proberen, evalueren en aanpassen. Plaats je posts op verschillende dagen en tijdstippen en houd goed in de gaten wat aanslaat en wat niet. Scoort een bepaald onderwerp of een bepaalde insteek goed, borduur daar dan op verder. En wees niet bang om aandacht op te eisen. Meer gebruikers betekent meer concurrentie om de aandacht van je beoogde deelnemers. Plaats je posts dus meerdere keren. Op de markt is de luidste koopman met de beste boodschap vaak ook de beste verkoper.



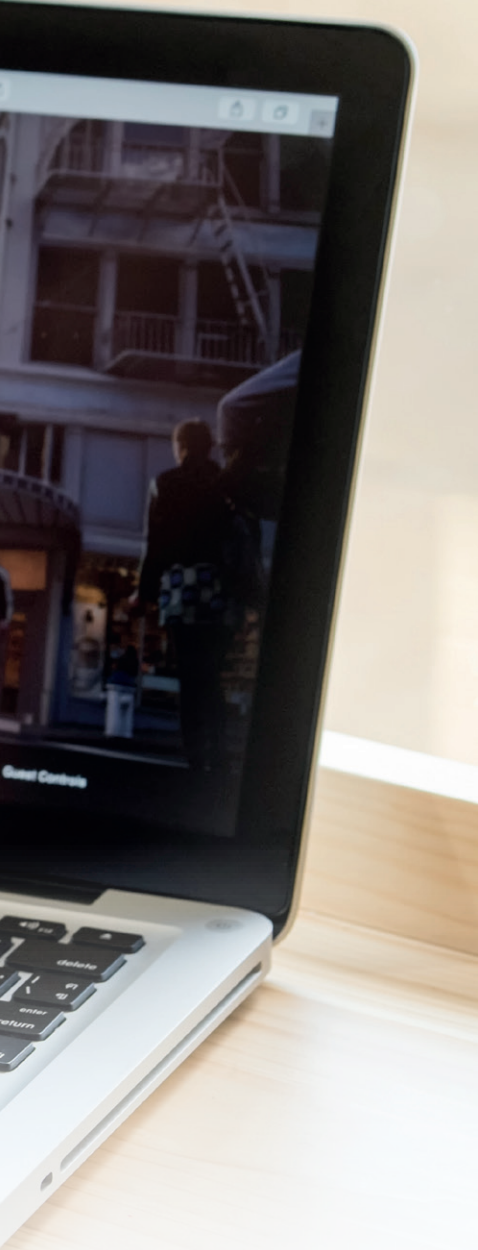
ONLINE NETWERKEN

“PROTOCOL EN ETIQUETTE KUNNEN HOUVAST BIEDEN”

Het afgelopen jaar is gebleken hoe waardevol een zakelijk netwerk is. Maar hoe onderhoud je een dergelijk netwerk als je niet de mogelijkheid hebt om live samen te komen? Volgens experts Jean Paul Wijers en William Hanson ligt het antwoord bij twee voor Nederlanders ietwat beladen begrippen: protocol en etiquette.

Bij protocol denken we al snel aan het koningshuis en regels die aangeven hoe je je moet kleden en gedragen. “In Nederland hebben we een aangeboren afkeer voor formaliteiten”, zegt Jean Paul Wijers van het Protocolbureau. “Protocol is een vies woord waar je bijna niet over mag praten. Zelfs de koning gaf in 2013 vlak voor zijn aantreding

aan hij geen protocol-fetisjist is. Toch zijn het bij uitstek de koningshuizen en ambassades die begrijpen wat de meerwaarde van protocol is; het is hun core business. Al eeuwenlang wordt aan het hof protocol ingezet om in korte tijd zoveel mogelijk mensen te leren kennen. En in feite sluit dat perfect aan bij onze tijd. Ook wij willen in korte tijd



een uitgebreid netwerk opbouwen om onze business in stand te houden en uit te breiden. Protocol vergroot het effect van het netwerken. Het biedt structuur voor het verkrijgen van toegang tot juiste netwerken. Als je geen protocol hanteert, krijg je chaos en ontstaan er ongemakkelijke situaties. Als je het wél toepast en een ontmoeting goed voorbereidt, valt het protocol niet eens op."

SCHREEUWENDE RAADSLEDEN

Protocol en etiquette, nog zo'n beladen woord, helpen bij het creëren van een betekenisvolle interactie met andere mensen en hoe je dit zo goed mogelijk kunt

laten verlopen, geeft William Hanson van The English Manner aan. "De gedachte dat protocol beperkend is, klopt niet. Sterker nog, veel gedrag dat onder etiquette valt, is wel degelijk aangeleerd zoals eten met gesloten mond en elkaar uit laten praten. Een mooi voorbeeld van hoe het mis kan gaan als je geen protocol toepast, is een parochieraadoverleg dat begin februari in het Engelse Handforth via Zoom plaatsvond. Op een gegeven moment begonnen leden tegen elkaar te schreeuwen en werden deelnemers uit de Zoom-call werden gezet. Indien zij vooraf beter hadden gecommuniceerd en een aantal regels hadden afgesproken, was het niet zo uit de hand gelopen. Maak ieders rol en functie tijdens het overleg vooraf kenbaar, spreek een exacte aankomsttijd af, wijs een voorzitter aan en bepaal of je iedereen tegelijkertijd toelaat of juist een voor een. Uiteindelijk zullen dit soort situaties wel steeds minder voorkomen. Toen de smartphone in omloop kwam, vroegen we al schreeuwend in de tram of we verstaanbaar waren. Inmiddels hebben we geleerd hoe je je hoort te gedragen in het openbaar."

PERSOONLIJKE AANDACHT

Protocol biedt ook meerwaarde bij een-op-een communicatie, bijvoorbeeld een e-mail die je aan een zakenrelatie stuurt. William: "In het Verenigd Koninkrijk is het gebruikelijk om een bericht te beginnen met de zin 'I hope this e-mail finds you well'. Dat is beleefd, maar wel heel saai. Het is veel leuker als je even een actualiteit opzoekt in de buurt van deze zakenrelatie, zoals een sportevenement, en daar in de e-mail naar refereert. De ontvanger van je bericht krijgt dan het signaal dat je moeite hebt gedaan en hem of haar persoonlijke aandacht geeft. Een ander voorbeeld is het gebruik van WhatsApp voor zakelijke contacten. In Azië is het heel gebruikelijk om een eerste contact via WhatsApp te leggen, in het westen

niet. En wat voor foto gebruik je? Je wilt niet dat je zakenrelaties die strandfoto zien, maar vrienden en familie wil je geen foto in pak tonen. Overigens komt etiquette ook in ons privéleven om de hoek kijken. Wanneer is het bijvoorbeeld een goed moment om het wachtwoord van het gedeelde Netflix-account te veranderen nadat je relatie is uitgegaan? Mensen zijn wel degelijk op zoek naar houvast en regels."

STRUCTUUR

Hoe kan protocol dan precies helpen bij het online onderhouden van je netwerk? "Protocol biedt structuur om toegang te krijgen tot de juiste netwerken. Een organisator van een online netwerkevent kan hier voordeel mee doen door eens kritisch naar de gastenlijst te kijken. Een bank nodigt bijvoorbeeld zijn klanten uit voor een relatie-event, maar die klanten zijn niet allemaal in elkaar geïnteresseerd. Als organisator kun je op basis van interesses actief mensen aan elkaar koppelen. Breng ze samen in een break-out, stel ze aan elkaar voor en geef aan waarom je denkt dat er een match is."

NEUTRALE TOON

Wanneer het gesprek eenmaal tot stand is gekomen, gelden eigenlijk dezelfde etiquette-regels als bij een live face-to-face gesprek. William: "Het is gebruikelijk om de eerste twee tot drie minuten aan small talk te besteden. Vraag bijvoorbeeld aan de ander hoe het afgelopen jaar voor hem of haar is verlopen, maar doe dit wel zo neutraal mogelijk zodat de ander een positief of negatief antwoord kan geven. Maar pas op met negatieve antwoorden, dat vinden mensen saai. Wat dat betreft kunnen we een voorbeeld nemen aan Amerikanen die meestal erg upbeat en positief zijn ingesteld." Een belangrijk onderdeel van netwerken is het uitwisselen van visitekaartjes. "Maar online gebruik je die natuurlijk niet", zegt



Jean Paul. "In plaats daarvan kun je heel makkelijk een LinkedIn-uitnodiging sturen naar de ander."

ELLEBOOGBUMP

Online netwerken kan dus effectief zijn, maar volgens Jean Paul is het geen vervanging voor live ontmoetingen. "Netwerken gaat om vertrouwen opbouwen in personen en dat gaat offline makkelijker dan online. Digitaal duurt het zelfs tien keer zo lang om een netwerk te vormen. Personen die elkaar nu online ontmoeten, zullen later met name tijdens offline events de band verder kunnen opbouwen. Wanneer de coronacrisis is bedwongen, zullen we allemaal behoefte hebben aan ruimte en tijd om authentieke relaties op te bouwen. En daar horen dan ook nieuwe gedragsregels bij. Begroet je elkaar bijvoorbeeld met een namasté of een elleboogbump? Daar is nu al verwarring over, ook bij staatshoofden die je op televisie ziet. Uiteindelijk zal ook de protocol en etiquette zich hieraan aanpassen."

Jean Paul Wijers is eigenaar van het Protocolbureau. Deze organisatie ondersteunt organisaties bij de professionalisering van het relatiemanagement.

William Hanson is de oprichter van The English Manner, het belangrijkste trainingsinstituut op het gebied van etiquette en protocol in het Verenigd Koninkrijk.

TIPS TIJDENS HET ONLINE NETWERKEN

Neem je regelmatig deel aan digitale bijeenkomsten? Dan kunnen deze protocol-tips van William Hanson helpen.

1. Besteed aandacht aan de details

Omdat communicatie online lastiger is, gaan mensen meer uit van wat ze zien. Let daarom op je kleding. William: "Hoewel het nog steeds een grijs gebied is, draagt niemand tijdens een online vergadering een pak en stropdas. Je kunt je kledingkeuze hierop aanpassen. Let ook zeker op de boodschap die je met je accessoires afgeeft. Wat zegt de kwaliteit van je horloge over jou? Hetzelfde geldt voor je achtergrond. Zie je een stapel dvd's in beeld of boeken?"

2. Kijk naar de camera

Netwerken draait om oogcontact. William: "We zijn echter geneigd om naar het beeldscherm te kijken en daar oogcontact te maken, terwijl je dat alleen voor elkaar krijgt als je direct naar de cameralens boven je scherm kijkt. Je kunt dit verhelpen door apps zoals Zoom zo in te stellen dat alle toekomstige afspraken direct via active speaker mode plaatsvinden of de schermen van anderen onzichtbaar te maken. Daarmee onderdruk je ook de neiging om naar jezelf te kijken. Vind je het lastig, dan kun je post-its op je scherm plakken of pijlen aan weerszijde van de camera plakken."

3. Laat je handen zien

Wanneer je tegenover iemand staat, krijg je zowel verbale als non-verbale communicatie mee. "Bij dat laatste spelen je handen een belangrijke rol. Die handgebaren helpen namelijk om je luisteraars bij je verhaal te betrekken en om je boodschap goed over te brengen. Heb je een bureaustoel met in hoogte verstelbare armleningen? Zet deze dan omhoog zodat je handen makkelijker in beeld komen."

4. Houd afstand

Tijdens online vergaderingen hebben we vanwege een gebrek aan non-verbale communicatie de neiging om te overcompenseren. Dat kan onder andere resulteren in te dicht tegen je scherm aanzitten zodat je hoofd wel heel erg groot in beeld is. "Dat heeft een negatief effect op je mede-deelnemers; als je voor hun gevoel te dichtbij komt, wordt in hun hersenen de vluchtstand geactiveerd. Zet je beeldscherm dus wat verder van je af zodat iedereen je hele bovenlichaam kan zien."

5. Adem uit

Tijdens online bijeenkomsten bepaalt de toon en hoogte van je stem mede de indruk die anderen van je krijgen. Zorg dus dat je je eerste woorden duidelijk en met zelfvertrouwen uitspreekt. William heeft daar een trucje voor: "Praat tijdens het uitademen. Doe je dit tijdens het inademen, dan komt je stem hoger en meer gespannen over."

DE GRAAFSCHAP

TROTS OP UNIEKE LOYALITEIT VAN SPONSOREN

Wie maatschappelijk betrokken is en zich inzet voor de regio, kan in mindere tijden terugvallen op een sterk netwerk. Dat geldt zeker voor De Graafschap, die zelfs achttien extra sponsors mocht verwelkomen. “De loyaliteit van onze sponsors geeft een positieve boost, maar het is natuurlijk wel wederkerig”, aldus Henk Bloemers.



De Graafschap heeft een jaar vol uitdagingen achter de rug. Nadat in maart 2020 ineens alle wedstrijden en trainingen gecancelled werden en inkomsten uit horeca en losse kaartverkoop wegvielen, worden er inmiddels weer wedstrijden zonder publiek gespeeld. De business events moeten helaas nog even op zich laten wachten. Hoe zorgt de voetbalclub ervoor dat supporters en sponsors aangehaakt blijven? “We merken dat het bedrijfsleven ons enorm steunt, ongeacht de divisie waarin we spelen en de plek op de ranglijst”, zegt Henk Bloemers (commerciële afdeling De Graafschap). “Veel bedrijven draaien gelukkig door ondanks de crisis, al zijn onze sponsors die in de horeca en retail actief zijn natuurlijk wel flink getroffen. Met partijen die zijn getroffen door corona gaan we in gesprek om te bekijken welke mogelijkheden er zijn om hen bij de club betrokken te houden. Loyaliteit is immers wederzijds en op onze beurt laten wij hen ook niet in de steek.”

LOYALITEIT

Henk vindt het heel bijzonder om te mogen ervaren dat de meeste sponsors de woorden tegemoetkoming en compensatie niet eens in hun mond willen nemen. “Hun steun en loyaliteit hebben we mede te danken aan de maatschappelijke betrokkenheid van de club in de regio, waar algemeen directeur Hans Martijn Ostendorp zich vanaf zijn eerste werkdag voor heeft ingezet. Bovendien zijn de exposure en het zakelijke netwerk dat De Graafschap biedt veel waard. We zijn het grootste netwerkplatform van Oost-Nederland. Wat ook meespeelt, is de misgelopen promotie in 2020 en de emoties die dit heeft losgemaakt. Dit alles heeft ertoe geleid dat er ondanks het opzeggen van enkele contracten toch maar liefst achttien nieuwe sponsors zijn bijgekomen.”

PERSOONLIJK CONTACT

Om het contact met de sponsors warm te houden, heeft de afdeling commercie het afgelopen jaar diverse initiatieven ontplooid. “We hebben regelmatig persoonlijk een geschenkje langsgebracht zoals het blifthuys-wedstrijdpakket en het welbekende klompje. Ook

hebben we diverse coronaproof evenementen georganiseerd zoals de A18 oliebol drive-in en de Superboer op Brunchtoer. Tijdens de Brunchtoer maakten leden van de Business Club in hun eigen auto een culinaire toertocht langs onze zeven horecapartners. De grotere partners, die normaal gesproken worden uitgenodigd voor het Captains Diner, hebben Hans Martijn en ik persoonlijk bezocht om een ingelijst en gesigneerd De Graafschap shirt te overhandigen.”

WEDSTRIJDEN OP TELEVISIE

Ook aan de exposure voor de sponsors is het afgelopen jaar gedacht. “De wedstrijden die nu worden gespeeld, zijn helaas nog zonder publiek. Om alle sponsors toch onder de aandacht te brengen, vermelden we hen sinds de winterstop op de led-boardings. Voor de derde en de vierde periode heeft de club zelf een bijdrage betaald zodat deze wedstrijden live op televisie worden uitgezonden. Ook de supporters willen we op die manier betrokken houden.”

POSITIEVE ENERGIE

Volgens Henk geeft het bezoeken van de bedrijven, het verlengen van de sponsorcontracten en het feit dat de club zich op het randje van promoveren begeeft veel positieve energie. “Maar we hopen van harte dat we de laatste wedstrijden van dit jaar weer met publiek kunnen spelen. De resultaten van de Fieldlab Evenementen en de vaccinaties bieden hoop. En wanneer er weer wedstrijden kunnen worden gespeeld met publiek, kunnen we ook weer netwerkevenementen gaan organiseren. We merken dat iedereen de behoefte heeft om elkaar weer te live ontmoeten. Maar de loyaliteit van onze sponsors en supporters is natuurlijk wel wederkerig. We moeten het als club natuurlijk nog steeds gaan waarmaken en onze sportieve ambities verwezenlijken.”

Ook interesse in de mogelijkheden die De Graafschap u kan bieden? Henk Bloemers informeert u graag over de mogelijkheden: 06 – 52 34 39 47 of henk.bloemers@deggraafschap.nl

TOPLOCATIES IN OOST-GELDERLAND



Proef het buitenleven à la Carte ontbijten, lunchen of dineren in Plattelandse sfeer! **bij Carpe Diem!**



Reserveren kan via 0314 65 14 24

Langeboomsestraat 5, Vethuizen • Montferland • www.hotelcarpediem.nl



Accommodatie voor
training, vergader,
en recreatiegroepen
in Gaanderen.

Informatie:
06-44115569 -
www.bongerd.eu



Rezonans

Geschied voor:

- Vergaderingen
- Heisessies
- Teambuilding
- Coaching voor bedrijven
- Brainstorm sessies
- Arrangementen op maat

Adresgegevens

Oude Borculoseweg 12, Warnsveld
Gelderland, Nederland
T 0575 431171
M 06 51257921
E info@rezonans.nl
www.rezonans.nl



Uitspanning 't Peeske

Geniet van een drankje of lunch op een van onze terrassen.

Een diner à la carte in onze pittoreske gelegen uitspanning aan een heus berg-meertje.

U bent welkom op de Peeskesweg 12 in Beek, gelegen in de Montferlandse bossen.

Bel voor meer informatie 0316 - 532804 of bezoek onze internetsite www.peeske.nl



uitspanning 't Peeske



't Boshuis

Fam. Rietman v.o.f.

het Betere Boshuis Bed

Sterk in Tent(huis) vakanties

Ook hét adres voor uw Boerengolf... heerlijk onthaasten in een landelijke omgeving.

Boshuisweg 8 - 7233 SE Vierakker
Tel. 0575 - 44 13 02 www.tboshuis.nl



Buiten Inzicht

Op een prachtige plek in de Achterhoek, net buiten het sfeervolle dorpje Hengelo, bevindt zich de vergaderlocatie BuitenInzicht.

Ideaal voor trainingen gericht op ontplooiing en ontwikkeling, zoals teambuilding, personal coaching en mindfulness.

Koningsweg 8
7255KR Hengelo gld
0575-470086
info@buiteninzicht.nl
www.buiteninzicht.nl




Landgoed Ehzerwold

Weelderige bossen, uitgestrekte weilanden en akkers. De natuurlijke en inspirerende omgeving van Hotel Landgoed Ehzerwold spreekt tot de verbeelding.

Tegen deze achtergrond is uw vergadering, trainingsweekend, conferentie of presentatie een unieke belevenis. Meer info over mogelijkheden en vergaderarrangement, kijk op www.ehzerwold.nl.

LANDGOED EHZERWOLD
Ehzerallee 14 - 7218 BS ALMEN
T: 0575-431143 - I: www.ehzerwold.nl



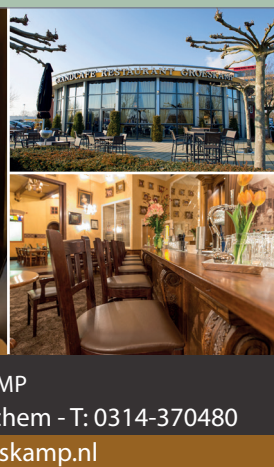
Hotel Landgoed Ehzerwold
Natuurlijk goed!



Landhuis de Bevermeer

Graag verwelkomen wij u en uw relaties, collega's of cursisten voor uw training of workshop in een persoonlijke, natuurlijke en inspirerende omgeving. Landhuis de Bevermeer is een stijlvolle, unieke en sfeervolle locatie, gelegen in twee hectare privé natuurbos op 10 minuten rijden vanaf de A12. Zeer geschikt voor exclusief gebruik door groepen van 10 tot 15 personen, die prijs stellen op privacy, rust en sfeer.

Bevermeerseweg 12 - Angerlo
T 088 4530542
E info@landhuisdebevermeer.nl
I www.landhuisdebevermeer.nl

GRAND-CAFÉ RESTAURANT GROESKAMP

Koopmanslaan 3 - 7005 BK Doetinchem - T: 0314-370480
E: info@groeskamp.nl - I: www.groeskamp.nl




Gelders GROENLAND

groensaccommodaties en meer...

Inspiratie, rust en ruimte vindt u bij Gelders Groenland in Barchem. Het adres voor groepsvakanties, vergaderingen en teambuilding activiteiten. Families, vrienden en zorggroepen tot 45 personen kunnen hier, genietend van het buitenleven vakantie vieren.

Voor de zakelijke markt bieden wij verschillende vergaderarrangementen, met of zonder overnachting. Bezoek de website: www.geldersgroenland.nl en laat u verrassen op de virtuele rondleiding!

Haytinksdijk 1b, 7244 NZ Barchem / Tel. 06-53153580 / 06-12996251
info@geldersgroenland.nl



Willfra specialist in Kunststof Gietvloeren

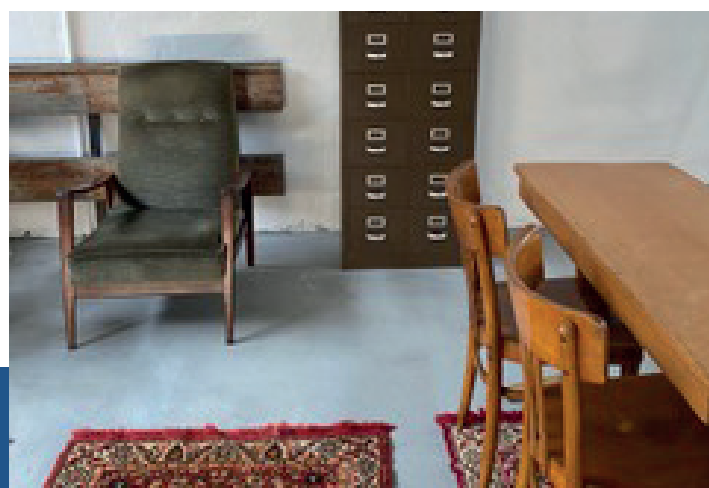
Wij zijn gespecialiseerd in (giet)vloersystemen voor binnen en buiten en bieden niet alleen de perfecte oppervlaktebescherming voor uw vloer maar zorgen ook voor een esthetisch mooie afwerking, een sterke, duurzame en mooie vloer dus. Werkplaats, loods, ziekenhuis, horecavloeren, ESD ruimtes, kelders, trap en galerij maar ook uw keuken of garage thuis, wat voor oppervlakte u ook heeft onze vloeren bieden u langdurige bescherming, hygiëne, gemak en een perfecte bescherming voor ondergrond en ondergelegen constructies.

U zal zeker kosten besparen door uw oppervlakte goed te beschermen!. Wij komen daarom graag bij u langs om de staat van uw vloer of oppervlakte te bekijken en kunnen u dan vrijblijvend een passende en prijs technische offerte aanbieden.

Diensten:

- Pu Gietvloeren
- Epoxy gietvloeren
- Epoxy rolcoatings
- Egaliseren met cement of gips

info@willfra.com - 06 19955331



Voor beleving aan de muur





WIE IS

UW SCHILD BIJ

ZAKELIJKE TEGENWIND?

Wat er in het zakenleven ook gebeurt, Heilbron is bij u in de buurt en weet raad op het gebied van verzekeringen, hypotheeken, pensioenen, makelaardij, bankzaken ...en meer! Dankzij onze betrokken medewerkers zorgen we ervoor dat het plaatje klopt en dragen we daarvoor de verantwoording. Door te doen wat we zeggen en in begrijpelijke taal te zeggen wat we doen.

Zo zijn zaken goed geregeld en hoeft u zich daar in ieder geval niet druk over te maken, ook niet wanneer er zaken op uw pad waaien waar u niet op gerekend had. Een geruststellende gedachte.

VERZEKERINGEN

HYPOTHEKEN

PENSIOENEN

MAKELAARDIJ

BANKZAKEN

... EN MEER.



HEILBRON