

**RIVIERENLAND**

Jaargang 32 | nummer 3 | oktober 2021

# BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO RIVIERENLAND



## MULDERS AUTOGROEP NEEMT VISSCHER PEUGEOT & CITROËN OVER

DE LESSEN VAN  
HERMAN WIJFFELS

VAN (BIJNA) WIA  
NAAR GEWAARDEERDE  
MEDEWERKER

# 100% ELEKTRISCH

100% UIT VOORRAAD LEVERBAAR



## ŠKODA ENYAQ

Netto bijtelling

€ 158 p/m\*

## Volkswagen ID.4

Netto bijtelling

€ 143 p/m\*

## Audi Q4 e-tron

Netto bijtelling

€ 204 p/m\*

\* Netto bijtelling is gebaseerd op een inkomstenbelasting van 37,10% en geldt bij een tenaamstelling in 2021.



OMRUILGARANTIE

De elektrische auto is populairder dan ooit. Ruim 300.000 elektrische auto's vullen het Nederlandse wegennet. Hoewel deze duurzame vorm van mobiliteit alleen maar stijgt, is nog niet iedereen overtuigd van de elektrische auto. In samenwerking met Autolease Midden Nederland maken wij graag samen met u de switch naar een elektrische auto met de 365 dagen omruilgarantie. Wij bieden u de mogelijkheid om één jaar lang te rijden in een elektrische auto. Bent u na een jaar niet tevreden over elektrisch rijden? Dan ruilen wij uw auto gewoon om naar een auto met verbrandingsmotor of hybride aandrijving. Vraag ons naar de mogelijkheden.



## GANZENBORD

Corona. Het voelde een lange tijd als een spelletje ganzenbord. Je begon bij start, je dobbelde, je ging stapje voor stapje vooruit en dat was je ineens weer terug bij af. Uiteindelijk haalde je die finish wel, maar je had geen idee hoe lang het ellenlange spelletje nog duurde. Dankzij de afgelopen persconferentie was er ineens zicht op die finish. Waar we vorig jaar rond deze tijd nog op strengere maatregelen konden rekenen, mogen we sinds 25 september de gewraakte 1,5 meter regel laten varen. Dat doet toch iets met de mindset van een mens.

Voer voor discussie blijft de gewraakte pandemie ons natuurlijk wel geven. Zo werden de mondkapjes aan het begin van de pandemie nog weggehoond, maar werden ze vervolgens later in 2020 verplicht. Ook de avondklok zorgde voor de nodige commotie, al bleek dat uiteindelijk niet heel veel impact te hebben in de winter.

De discussie die nu oplaait, gaat echter verder. En dan hebben we het natuurlijk over het verplichte coronatoegangsbewijs dat iedereen sinds 25 september nodig heeft om bijvoorbeeld horeca, theater en sportwedstrijden te kunnen bezoeken. Al vrijwel direct rees de vraag wie verantwoordelijk zou moeten zijn voor het controleren en handhaven. Of eigenlijk nog belangrijker: wie draait er op voor de kosten. Enkele horeca-ondernemers hebben aangegeven niet mee te willen werken en niet te gaan handhaven. Ondertussen rijst de vraag in hoeverre ondernemers de bevoegdheid zouden moeten hebben om te kunnen controleren of hun werknemers gevaccineerd zijn. De Franse regering kondigde in juli al aan dat ze coronavaccinaties zou gaan verplichten voor zorgmedewerkers en mensen die door hun werk in contact komen met risicogroepen. Inmiddels is deze verplichting onder luid protest ingegaan, met schorsing van niet-gevaccineerde zorgmedewerkers als gevolg. Ook in Nederland gaan geluiden op om ondernemers de mogelijkheid te geven om bij hun werknemers te checken of zij zijn gevaccineerd. Weegt het landsbelang en de volksgezondheid op tegen deze inbreuk op privacy?

Het lijkt erop dat corona ons voorlopig nog wel even in haar greep houdt. En dan moet het griepseizoen nog beginnen. Inmiddels zijn we wel gewend aan werken op afstand en zien we er ook de voordelen van in. Gecombineerd met het afstemmen van werken op kantoor bereiken we heel langzaam de finish. Stapje voor stapje.

Met vriendelijke groet,  
 Jessica Scheffer  
 Hoofdredacteur Rivierenland Business  
[jessica@vanmunstermedia.nl](mailto:jessica@vanmunstermedia.nl)



- 6 Mulders Autogroep neemt Visscher Peugeot en Citroën over
- 10 Kantoorgebouw De Tuin van Medel is ultiem circulair
- 13 Eierhandel van Zetten creëert comfortabel klimaat voor werzoekenden
- 14 Van (bijna) WIA naar gewaardeerde medewerker
- 16 Kom in beweging met de 5 seconden regel
- 18 De lessen van Herman Wijffels
- 21 Columns Libiri / Brasserie NU
- 22 De beste waardering voor je collega's en zakenrelaties
- 26 Gezondheidspioniers maken het verschil in Afrika
- 28 Zo organiseer je een succesvolle hybride meeting



Dit zakenmagazine maakt onderdeel uit van Rivierenland Business; een on/offline platform voor ondernemers uit de regio Rivierenland.  
[www.rivierenlandbusiness.nl](http://www.rivierenlandbusiness.nl)

**JAARGANG 32**  
Oktober 2021, editie 3

**REDACTIEADRES**  
Postbus 6684  
6503 GD Nijmegen  
[jessica@vanmunstermedia.nl](mailto:jessica@vanmunstermedia.nl)

**UITGEVER**  
Michael van Munster

**HOOFDREDACTIE**  
Jessica Scheffer

**REDACTIE BIJDRAGEN**  
Aart van der Haagen, Sofie Fest,  
Hans Hajee, Baart Koster

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

**FOTOGRAFIE COVER**  
Aart van der Haagen

**DRUK**  
Balmedia

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

**ABONNEMENTEN**  
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd. Opzeggingen kunnen uitsluitend schriftelijk worden doorgegeven en dienen uiterlijk twee

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

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



26



38



28



40

- 32 Met deze ideeën haal jij sponsors binnen voor je online event
- 34 Zo word je aantrekkelijker voor klanten
- 36 Brede welvaartsindicator waardevolle graadmeter
- 38 CMC Bedrijfsmakelaars: Actief en creatief
- 40 Volgende fase voor regionale Human Capital Agenda

Wouter Mulders ziet de  
behoefte aan mobiliteit  
veranderen, met name  
in het bedrijfsleven.



MULDERS AUTOGROEP NEEMT VISSCHER PEUGEOT EN CITROËN OVER

# FAMILIAIR KARAKTER

Met de recente overname van Visscher Peugeot en Citroën door Mulders Autogroep, bekend als Opel-dealer in de regio, smelten twee familiebedrijven samen. Dat niet alleen, het brengt die merken samen die reeds onder dezelfde paraplu vallen en die sterke technische raakvlakken hebben. Kortom, een logische ontwikkeling, waar ook klanten baat bij hebben.

Schaalvergroting is niets nieuws in de autobranche. Fabrikanten willen hun producten met alle moderne technologieën aan boord concurrerend in de markt blijven zetten en streven daarom naar kostenefficiëntie binnen alle lagen van de organisatie. Er vormen zich in Europa mega-dealerconglomeraten, sommige zelfs beursgenoteerd, maar Mulders Autogroep wil liever dicht bij zijn roots als familiebedrijf blijven. “We bestaan al sinds 1928. Dat lukt je alleen maar als je met beide benen op de grond blijft staan en goed voor je medewerkers zorgt,” stelt directeur Wouter Mulders. “Bij Visscher, dat een vergelijkbare familie-achtergrond heeft, zagen we hetzelfde terug. Mensen met hart voor de zaak, die 25, 40 of zelfs 50 jaar in dienst blijven. Het overgrote deel van dat personeelsbestand is trouwens bij ons aan de slag gegaan. Recent hielden we een kennismakingsavond voor de medewerkers waar iedereen zijn input mocht leveren. Hoe sta je erin? Wat doet het met je? Toen we vroegen om belangrijke momenten in het leven te noemen, viel het ons op dat er vaak werksituaties naar voren kwamen. Een verandering heeft dus impact, daarom willen we deze overname heel zorgvuldig in goede banen leiden. Er mag geen cultuur van ‘wij’ en ‘zij’ ontstaan; we doen alles samen.”

## SAMENGEVOEGD

Concreet vallen de Peugeot- en Citroën-dealerschappen van Visscher in Culemborg en Tiel voortaan onder Mulders Autogroep, de nieuwe naam voor wat voorheen Mulders Autobedrijf heette. “We hebben alle activiteiten samengevoegd binnen onze bestaande dealerpanden. Dat verbaast je misschien, maar de strategie van Stellantis - het moederbedrijf van onze merken - maakt dat mogelijk. Voorheen moesten wij zo'n twintig verschillende nieuwe Opels in de showroom zetten, nu ligt de nadruk op de hoofdlijnen binnen het gamma, omdat het oriëntatieproces van de klant steeds meer via internet plaatsvindt. Die bezocht in het verleden gemiddeld zes dealers en nu nog maar anderhalve dealer. Zo iemand is al verder in het traject en wil bijna altijd proefrijden. Die beleving blijft belangrijk; online voel je nu eenmaal niet hoe een stoel zit en hoe een auto op de weg ligt. Ook het persoonlijke vormt nog steeds een belangrijke factor. De configurators op internet met alle specificaties geven heel veel informatie, maar werpen ook vragen op, zeker in de huidige fase van elektrificatie. Is het nu interessant om over te stappen? Hoe werkt het als je geen oprit hebt om een laadpaal te kunnen plaatsen? Mag de auto een caravan trekken? Hoe pakt de actieradius in de praktijk uit?”

## OMSCHAKELING

Moderne auto's en dan met name elektrische behoeven steeds minder onderhoud, maar de forse uitbreiding van het klantenbestand door de bedrijfsovername vroeg bij Mulders Autogroep wel om een capaciteitsvergroting in de werkplaats. “Qua bemensing ging dat min of meer vanzelf, omdat we immers nieuwe collega's kregen vanuit Visscher,” zegt Mulders. “Daarnaast hadden we in Tiel het geluk dat we over een aanpalende hal beschikten, waarbij we alleen maar een muur hoefden door te breken om meer ruimte te scheppen. In plaats van dertien bruggen staan er nu negentien.” Een leek zou misschien verwachten dat het werken aan Opels een enorme omschakeling betekent voor Peugeot- en Citroën-monteurs en andersom, maar de realiteit is dat deze merken als onderdeel van het Stellantis-concern een wezenlijk deel van hun technologieën delen. “Motoren, versnellingsbakken, wielophangingsdelen, elektronische componenten en zelfs complete platformen. De bedrijfswagenlijnen lopen zelfs bijna volledig gelijk op. Wel blijven de producten qua design, karakter en beleving hun eigen identiteit behouden.”

## 'HET PERSOONLIJKE VORMT NOG STEEDS EEN BELANGRIJKE FACTOR'

## ANDERE MERKEN

Dit laatste betekent dat Mulders Autogroep voortaan meer doelgroepen kan bedienen. “Ook dat sluit exact aan bij de visie van Stellantis, die overigens pas op tafel kwam te liggen toen wij al in de verkenningfase voor deze overname zaten.” In het kader van schaalvergroting houdt het dealerbedrijf, dat overigens ook Opel voert in Nijmegen, de ogen open voor potentiële nieuwe overnames in de toekomst. “Er bestaat een goede kans dat daarbij ook de andere merken van Stellantis in beeld komen, zoals Fiat, Alfa Romeo en Jeep. Met belangstelling houden we DS in de gaten, de Franse divisie die zich meer op het exclusieve segment richt. Het marktaandeel in Nederland is nu nog bescheiden, maar met de uitbreiding van het gamma in de afgelopen jaren en veel aandacht voor elektrificatie zal dat zeker gaan groeien. Overigens schuift het concern Opel naar voren als koploper op het gebied van verduurzaming. Dit merk wil in 2028 volledig afscheid nemen van traditionele verbrandingsmotoren, waarbij naast elek-

tro-aandrijving ook waterstof een rol zal spelen. Sterker nog, die technologie maakt vanaf eind dit jaar zijn opwachting in de Vivaro.”

### EIGEN LEASEMAATSCHAPPIJ

Mulders ziet de behoefte aan mobiliteit veranderen, met name in het bedrijfsleven. “Deel- en poolauto’s, elektrische fietsen en scooters, openbaar vervoer en andere alternatieven in aanvulling op de auto van de zaak komen steeds meer in beeld. Er begint voorzichtig een trend te ontstaan naar het volledig ontzorgen van organisaties op dat gebied. Wij sorteren daarop voor door binnen afzienbare tijd, waarschijnlijk rond de jaarwisseling, een eigen leasemaatschappij in het leven te roepen. Daarmee ervaren de klanten het gemak van een regionale speler die snel kan schakelen, makkelijk benaderbaar is en zich flexibel en klantvriendelijk opstelt. Wij beloven nu alvast dat berijders straks voor alle service aan hun auto op één plek terecht kunnen, dus niet - zoals je dat vaak ziet - naar verschillende adressen voor onderhoud, banden, schade- en ruitherstel. Binnen die leasemaatschappij zullen we op termijn ook andere mobiliteitsbehoeften gaan invullen, dus bijvoorbeeld de financiering van e-bikes in het plaatje opnemen. We beginnen met personen- en bedrijfswagens en bouwen het dan stap voor stap uit.”

### EERVOLLE AWARD

De term ‘regionale speler’ viel al even. Aan die kwalificatie voldoet Mulders Autogroep geheel, versterkt door de overname van Visscher Peugeot en Citroën. “De bedrijfsculturen vertonen veel overeenkomsten, zeker als je kijkt naar betrokkenheid bij de regio. Wijzelf sponsoren al sinds jaar en dag voetbalvereniging Theole, Fruitcorso Tiel, Appelpop, Corso Culemborg, Archipel Basketbal en we hebben een programma lopen



met NEC in Nijmegen. Vanuit die ervaring staan we positief tegenover de partnerschappen van Visscher en bekijken we hoe we die het beste kunnen voortzetten. We realiseren ons dat we ons bestaansrecht ontlend aan wat hier in de omgeving gebeurt en willen daar graag een maatschappelijke bijdrage tegenoverstellen.” Een andere sterke overeenkomst tussen de samengesmolten bedrijven ligt op het gebied van klantvriendelijkheid en servicegerichtheid. Sterker nog, Mulders Autogroep mocht vanuit de merkorganisatie een eervolle award ontvangen. “We zijn onder de Opel-dealers uitgeroepen tot de nummer één van Nederland op het gebied van klanttevredenheid in 2020. Een prachtige bekroning van ons streven om altijd voor een 10 te gaan, hetgeen de vele tevreden Visscher-klanten erg op prijs zullen stellen.”

[www.mulders-opel.nl](http://www.mulders-opel.nl)





Welkom



KANTOORGEBOUW DE TUIN VAN MEDEL IS ULTIEM CIRCULAIR

# EÉN MET DE NATUUR

Terwijl iedereen de mond vol heeft over duurzaamheid, gaat De tuin van Medel een wezenlijke stap verder. Sterker nog, dit project voor een kantoorgebouw in het groen verzet zelfs de bakens op het gebied van circulariteit. Het is niet zweverig, het is razend interessant. De initiatiefnemers spreken over een studiereis die leidt tot een frisse en inspirerende werkplek, nauw verweven met de natuur.

In het prettig lichte, volledig door groen omgeven gebouw van Industrieschap Medel kun je de verbinding met de natuur al ervaren. Jordi Portier van Piqet Development spreekt over een opmaat naar een nieuwe vorm van bedrijventerreinen. "Iedereen kent wel het beeld van collega's die tussen de middag een frisse neus gaan halen. Dat wil je toch liever in een boomgaard wandelen dan in een wereld van beton en asfalt? Gelukkig komt er steeds meer aandacht voor de kwaliteit van de werkomgeving, voor welbevinden. Er zijn harde cijfers die onderschrijven dat het de arbeidsproductiviteit bevordert en het verzuim terugdringt. Je bespaart dus kosten als ondernemer, ook al zou de huisvesting duurder uitvallen. Met De tuin van Medel richten wij ons op bedrijven die dat op waarde weten te schatten en die zich willen aansluiten bij een nieuw level in duurzaamheid, beter gezegd circulariteit. Dit moet een innovatief en creatief centrum worden waar partijen elkaar versterken."

## LEERPROCES

Circulariteit lijkt misschien nog wat ongrijpbaar, maar De tuin van Medel maakt het concreet en brengt het dichtbij. "In de loop van volgend jaar gaat de schop in de grond; sowieso wanneer we vijftig procent van het kantooroppervlak verhuurd hebben," zegt Adrie

van Kessel, directeur van JCVANKESSEL Ontwikkeling. "Binnen onze onderneming hebben we een aantal divisies die zich reeds intensief met circulair bouwen bezighouden, onder meer op het gebied van solartechnologie en massieve houtbouw. Het vuren halen we uit Europese productiebossen, waar elke vier seconden honderd kuub aangroeit. Zeker, er liggen grote uitdagingen, want we moeten voldoen aan de landelijke BENG-eisen die voor de bouwsector zijn opgesteld. We weten dus van tevoren niet wat er allemaal op ons pad gaat komen en beschouwen dit als een leerproces. Niet alleen voor ons, maar ook voor de controlerende overheden en partners waarmee we zullen samenwerken."

## UIT ELKAAR HALEN

Een focus op onuitputtelijke bronnen vormt slechts één component binnen de circulaire gedachte. "Je moet nu al vooruitkijken naar materialen die je over bij wijze van spreken dertig jaar uit elkaar kunt halen," verklaart architect Ton Voets, samen met JCVANKESSEL Ontwikkeling en Piqet Development de drijvende kracht achter De tuin van Medel. Adrie van Kessel bevestigt dat: "We houden daar al rekening mee door de toepassing van geprefabriceerde complete sanitaire units, betegeld en al." Voets draait de

klok als het ware terug: "Voor de realisatie van dit project gaan wij op zoek naar donorgebouwen in de wijde omgeving, waarvan we de materialen kunnen hergebruiken. Het is wellicht beter om oude, overgedimensioneerde stalen profielen direct in de constructie te verwerken dan dat je ze laat onsmelten, wat immers tot energieverbruik en schadelijke uitstoot leidt." Rechtstreeks dus, zonder recycling. Portier: "Daarnaast kijken wij naar non-virgin- en biobased alternatieven. Isolatiemateriaal kun je bijvoorbeeld samenstellen uit onder meer schapenwol en hennep." Blauwe basaltblokken vormen straks de toegangsweg, riviergrind uit de Linge zal het parkeerterrein vullen.

## 'WE STREVEN ERNAAR DE BIODIVERSITEIT TE STIMULEREN'

### MAAIVELD

De tuin van Medel wordt gesitueerd op steenworp afstand van het reguliere bedrijvenpark aan de rand van Tiel, maar daar merk je helemaal niets van, want je bevindt je midden in het groen. "Bovendien tillen we het maaiveld naar de etage," vertelt Portier, waarmee hij doelt op het natuurlijke dakterras dat beide vleugels van het boogvormige gebouw zal bedekken. "We streven ernaar de biodiversiteit te stimuleren, wat insecten aantrekt. Daarnaast bekijken we de mogelijkheden om er een urban farm te



realiseren, waar straks misschien wel kippen rondscharrelen die elke ochtend voor verse eieren zorgen." Het maaiveld is straks te bereiken via een kas met twee verdiepingen, die de entree vormt en aanhaakt bij het thema van de regio. Erachter komt een boomgaard te liggen, waar medewerkers zelf appels kunnen plukken. "We spelen ook met de gedachte om lokaal geproduceerde producten te gaan aanbieden, zoals fruitsappen."

### CLUBHUIS

Dat laatste past in de hubfunctie zoals de initiatiefnemers die voor ogen hebben. Voets: "Het gebouw krijgt een centrale ontmoetingsruimte, die wat ons betreft een prachtige rol kan vervullen als een 'clubhuis van Me-

del': een plek om elkaar te ontmoeten, te inspireren en van elkaar te leren. Dat biedt heel mooie kansen voor innovatieve bedrijven in onder meer de logistieke sector. Niet alleen op het gebied van zakelijke dienstverlening, maar bijvoorbeeld ook op het gebied van research en development." Portier: "Om de rol van hub te stimuleren valt er misschien wel een pick-up point voor boodschappen in te richten. Ook concepten voor deelmobiliteit sluiten mooi aan bij het verhaal." De twee vleugels van De tuin van Medel bevatten samen 1400 vierkante meter kantoorruimte, geheel of gedeeltelijk te verhuren en naar wens op te delen in units van tachtig vierkante meter. Van Kessel: "Hoe eerder gegadigden zich melden, hoe flexibeler we hun wensen en behoeften kunnen verwerken."

### STUDIEREIS

Idealiter ontwikkelt De tuin van Medel zich tot een autarkisch gebouw, dat wil zeggen self-supporting. "Nul op de meter spreekt voor zichzelf, maar wij kijken veel verder," zegt Portier. "Zo houden we rekening met natuurkundige principes om onnodige opwarming tegen te gaan. Als je het pand slim oriënteert en met grote overstekken werkt, hoeven de installaties een minder grote capaciteit te hebben." Van Kessel: "Wc's kun je spoelen met eigen opvang en -buffering van hemelwater, wat zich weer heel mooi in de natuur laat verwerken." Honderd procent autarkisch is wellicht nog iets te ver weg, maar de drie partijen zoeken wel de uitdaging op. "Telkens hetzelfde kunstje herhalen geeft geen bevrediging," stelt Voets. "Je moet de lat iedere keer hoger leggen. Als je struikelt, doe je een stap terug. Dat is nooit een verlies, maar onderdeel van het leerproces. We maken in feite een studiereis, bij voorkeur samen met andere partijen die de circulaire gedachte ondersteunen. Ook de toekomstige huurders, dus."

[www.tuinvanmedel.nl](http://www.tuinvanmedel.nl)



(vlnr) Jordi Portier, Ton Voets en Adrië van Kessel.

# ACCOUNTANTS *jb* ADVISEURS

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

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

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

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

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

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

Als u verdere informatie wenst over ons kantoor en onze diensten kunt u altijd contact met ons opnemen. Via de mail [jeroen@jbaccountants.nl](mailto:jeroen@jbaccountants.nl) of telefonisch onder het nummer 0345 535786.



## **JB Accountants en Adviseurs**

Herman Kuykstraat 56c | 4191 AL Geldermalsen | +31 (0)345 - 53 57 86  
[info@jbaccountants.nl](mailto:info@jbaccountants.nl) | [www.jbaccountants.nl](http://www.jbaccountants.nl)



## **LECA CLEANING**

...uw partner in facilitaire dienstverlening

- KANTOORONDERHOUD
- VLOERONDERHOUD
- GLASBEWASSING
- HOGEDRUKREINIGING
- MUTATIETREINIGING
- BOUWSCHOONMAAK

Distributiestraat 69 | 4283 JN Giessen | Tel. 085 060 4800  
[info@lecacleaning.nl](mailto:info@lecacleaning.nl) | [www.lecacleaning.nl](http://www.lecacleaning.nl)





**‘ALS JE OVER  
DOORZETTINGSVERMOGEN  
BESCHIKT, KOM JE HIER VER’**

EIERHANDEL VAN ZETTEN CREËERT COMFORTABEL KLIMAAT VOOR WERKZOEKENDEN

## ‘MET DOORZETTINGSVERMOGEN KOM JE HIER VER’

Materiële hulpmiddelen koop je, personeel ontwikkel je, als er een match is. Volgens die filosofie biedt Eierhandel Van Zetten in Ommeren een fijne werkomgeving aan mensen die na langere tijd graag terugkeren in het arbeidsproces. “Als je over doorzettingsvermogen beschikt, kom je hier ver,” zegt directeur Roel van Zetten. Medewerkers die vooruit willen, worden persoonlijk begeleid en hoeven echt niet op eieren te lopen.

Een maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel ligt diep in de wortels van Eierhandel Van Zetten verankerd. “Aanvankelijk hield mijn overgrootvader kippen, later haalde hij eieren bij 450 boeren uit de omgeving op en verkocht ze op de markt,” vertelt Van Zetten over de bedrijfsgeschiedenis, die teruggaat tot 1892. “Hij hield er een duidelijke visie op na: transparante communicatie. Letterlijk elk ei gaf hij een kwaliteitsstempel, ten teken dat hij er borg voor stond. Vandaag de dag verkopen wij producten met een zuivere oorsprong in een mooie verpakking met een duidelijke declaratie en proberen we ook op andere fronten waarde toe te voegen. Zo leggen we met onze contractpartners vast dat ze geen genetisch gemodificeerd voer gebruiken en dat ze werken aan reductie van de ammoniakuitstoot. 25 jaar geleden namen wij afscheid van het batterij-ei en sindsdien leveren we biologische, vrije-uitloop- en scharreleieren aan de retailmarkt in Noordwest-Europa.” De missie en de doordachte bedrijfsprocessen brachten het bedrijf na een screening gedurende anderhalf jaar het predicaat ‘hofleverancier.’ “Een mooie

postume erkenning van de waardevolle inspanningen die het voorgeslacht heeft verricht.”

### ERVARING MET DOELGROEP

Naast automatisering komen aan het sorteren, verpakken en transportklaar maken van de eieren veel mensenhanden te pas. “Loyaliteit en motivatie vormen de belangrijkste balanspost,” stelt Van Zetten. Schoonzoon Henrico Florissen legt uit dat Eierhandel Van Zetten graag kansen biedt aan mensen die (weer) willen meedoen in het arbeidsproces. “Vanuit een eerdere carrièrefase in de zorg heb ik veel ervaring met deze doelgroep. Belangrijk is dat je iemand ziet als een uniek persoon en de tijd neemt om zijn of haar verhaal aan te horen. Wat heeft iemand nodig om de drempel te overwinnen en om zich comfortabel te voelen? Het werk brengt een bepaalde fysieke belasting met zich mee, daarom liggen hier de meeste mogelijkheden voor mensen met een mentale arbeidsbeperking. Doorzettingsvermogen vinden we één van de belangrijkste eigenschappen. Als iemand gemotiveerd aan de slag wil, zorgen wij

voor een juiste, persoonlijke begeleiding door een buddy.”

### NIET MEER AFHANKELIJK

Via burgemeester Jan de Boer kwam Florissen twee jaar geleden in contact met Tom Bronk, adviseur werk en inkomen voor de gemeenten Buren en Neder-Betuwe. “Dat verliep van meet af aan heel prettig. We hadden al medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst en stonden open voor uitbreiding van het team met mensen uit deze doelgroep. Tom stelde enkele kandidaten voor en met één van hen was er direct een match. De gemeente Buren kent goede voorzieningen, zoals subsidie en een proefplaatsing van drie of vier weken, die erg positief uitpakte. De dame in kwestie werkt hier nog steeds naar volle tevredenheid en is inmiddels niet meer afhankelijk van coaching en van een uitkering.” Van Zetten vult aan: “We zien haar opbloeien. Haar zelfvertrouwen groeit en ze durft steeds meer verantwoordelijkheden te nemen. We kunnen de oorzaak van een arbeidsbeperking niet wegnemen, maar iemand wel rust en erkenning geven.”



# VAN (BIJNA) WIA NAAR GEWAARDEERDE MEDEWERKER

We hebben een groot probleem op de arbeidsmarkt. De meeste organisaties hebben moeite om vacatures ingevuld te krijgen. Anderzijds zijn er op dit moment meer dan een miljoen mensen arbeidsongeschikt, vaak door onder andere psychisch/emotioneel gerelateerde klachten.

## 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 gepubliceerd in het wetenschappelijke tijdschrift International Journal of Workplace Health Management.

Mensen met psychisch/emotioneel gerelateerde klachten worden vaak gestigmatiseerd en er is zelfs regelmatig sprake van discriminatie. Dit blijkt ook uit meerdere recente onderzoeken. Is het wel terecht om te veronderstellen dat mensen die dergelijke klachten hebben of hebben gehad arbeidsongeschikt zouden zijn of blijven? Wij vinden dat vaak onzin. Wij kijken dan ook echt anders naar mensen met psychisch/emotioneel gerelateerde klachten. Het is zeer belangrijk om per individu te kijken en niet te oordelen op basis van 'aannames' met behulp van stigma's.

### POSTTRAUMATISCHE GROEI

Vaak is er wel aandacht voor het verminderen van klachten, maar niet voor groei. En dat is niet slim. Juist tijdens moeilijke momenten in iemands leven zijn de ontwikkelingsmogelijkheden namelijk bijzonder groot. En als je zo met mensen met deze klachten omgaat, ziet 'de wereld' er heel anders uit. Die manier van kijken is zelfs wetenschappelijk onderbouwd en dat fenomeen heet 'PostTraumatische Groei', oftewel PTG.

Als je iemand met problemen vanuit de mogelijkheden van PTG benadert, ontstaat er een totaal ander beeld, een open blik op alle mogelijkheden waar naartoe gewerkt kan worden. Als een organisatie vanuit dit gedachtegoed gaat werken, biedt dat interessante kansen. Door vanuit een PTG-perspectief met (potentiële) medewerkers met klach-

ten om te gaan en daarover vanuit de organisatie veel te communiceren en daar ook naar te handelen, ontstaat er uiteindelijk een andere cultuur in het bedrijf. Een cultuur waarin mensen niet gestigmatiseerd worden, maar waarin ze zich gehoord en gesteund voelen, en waarin men zelfs gestimuleerd en begeleid wordt naar groei. Ook mensen die al vele jaren worstelen, niet vooruitkomen, of zelfs achteruitgaan tijdens reguliere behandel- of begeleidingstrajecten, worden zo naar groei begeleid.

### METAFOOR

We willen dit graag illustreren met een mooie metafoor. Stel je eens voor dat een klein jongetje dat net leert fietsen een keer valt. En dat jij dan tegen hem zegt dat hij de rest van zijn leven met zijwieltjes moet fietsen, omdat hij het toch nooit goed zal leren. Het is voor dat kindje toch ronduit zielig, als je dat echt tegen hem zou zeggen? Iedereen zou dat belachelijk en onverantwoord vinden. En misschien nog wel erger dan dat.

En precies op die manier gaan we om met mensen die last hebben van psychisch/emotioneel gerelateerde klachten. Tegen mensen met een burn-out zeggen we bijvoorbeeld dat ze de rest van hun leven hun grenzen extra moeten bewaken. En op het werk krijgen hun leidinggevenden zelfs vaak de opdracht om hen te helpen met 'het bewaken van die grenzen'. Mensen met een depressie krijgen vaak medicatie

voorgeschreven en moeten het vooral rustig aan doen.

Soortgelijke houdingen en behandelingen zijn er voor allerlei vormen van ellende.

En dat is dus hetzelfde effect als tegen een kindje zeggen dat het de rest van zijn leven met zijwieltjes moet fietsen. En dat is ontzettend dom. Waarom? Omdat juist tijdens moeilijke momenten in iemands leven de ontwikkelingsmogelijkheden bijzonder groot zijn. Het kindje uit het voorbeeld wordt door die benaderingswijze zeer beperkt en kan zichzelf nooit ten volle ontwikkelen als het om fietsen gaat. Waarschijnlijk heeft dit zelfs effect op veel meer gebieden van zijn ontwikkeling. En zo gaat het dus ook bij mensen die allerlei vormen van ellende ervaren. Door hen te begrenzen of als incapabel te beschouwen om zelf door hun ellende heen te worstelen, worden ze beperkt in hun groei. Er wordt hen op die manier een kans op een enorme groeispuurt, zelfs vaak transformatie, ontnomen.

Heb je personeel nodig? Of dreigt er iemand de WIA in te gaan met psychisch/emotioneel gerelateerde klachten? Er zijn genoeg mensen die heel graag (weer) willen en kunnen werken. Kijk er eens naar vanuit PTG-achtige uitgangspunten. Investeer in deze mensen! Dat levert vaak bijzonder waardevolle en loyale medewerkers op.

[www.sterker-door-ellende.nl](http://www.sterker-door-ellende.nl)



# KOM IN BEWEGING MET DE 5 SECONDEN REGEL

Je kent dat wellicht wel, je komt thuis van een zware dag werk, gedoe met een collega, in de file gestaan en je neemt je voor om het er lekker uit te gaan sporten. Na het eten wil je jezelf oppakken en een uurtje naar de club gaan. Echter na het eten, als je eigenlijk je sporttas op wilt pakken en wilt gaan, slaat de twijfel toe.

'Ik ben toch wel erg moe' gaat door je hoofd en die bank die lonkt en lijkt je wel te roepen, 'kom op me hangen', waarna je denkt, 'ik heb die rust ook wel verdiend'. Later, of de dag daarna, baal je ervan dat je weer de hele avond op de bank hebt gehangen. Zelfhulpgoeroe Mel Robbins heeft hier een sublieme strategie op ontwikkeld, hoe je

jezelf aan kan zetten toch te doen wat je gepland had te gaan doen. Zij bedacht de vijf seconden regel.

## ARGUMENTEN

Ons brein speelt vaak spelletjes met ons. Als we iets gewend zijn om te doen, zitten we daaraan als het





ware verankerd en gaan we allemaal argumenten verzinnen om juist dat te blijven doen. Vaak zijn die argumenten ook nog emotioneel geladen, waardoor je er wel erg overtuigd van kan geraken. Volgens Robbins kun je je brein te slim af zijn, door ervoor te zorgen dat die emoties niet getriggerd worden. Hiervoor moet je bij een beslissing binnen vijf seconden fysiek in actie komen. Door dat je binnen die vijf seconden een fysieke handeling onderneemt, ontnem je je brein de mogelijkheid om met dat stemmetje te komen dat al die argumenten opwerpt.

#### AANGELEERD GEDRAG

Wat je maar al te vaak ziet, is dat we vastzitten in aangeleerd gedrag, auto-

matisme. We beperken onszelf door onszelf naar beneden te halen en er overtuigd van te zijn dat andere mensen, die er sterker in zijn, bepaalde gaven hebben waarover wij niet beschikken. We zien dan ook nog de hele dag die ideaalbeelden op social media, van al die mensen waarbij alles lijkt te lukken en die alles voor elkaar krijgen. En dan neem je jezelf op een bepaald moment voor, 'nu is het afgelopen, nu ga ik er werk van maken', en dan staat dat automatisme aan. Ons cognitieve brein gaat hier dan veel te snel in mee en verzint allemaal argumenten of excuses, met als resultaat dat je op een bepaald moment gaat twijfelen aan jezelf, 'dat lukt me ook nooit'. Dit is wat er eigenlijk gebeurt: doordat je in het moment te lang wacht met

actie, geef je je onderbewuste en emotionele brein de ruimte en tijd om relevantie te zoeken. Die relevantie vindt je brein in de herhaling van wat je altijd hebt gedaan, waarna je het gevoel begint te krijgen om toch maar op die bank te gaan hangen. Je cognitieve brein gaat dat ondersteunen, ofwel overlopen, en geeft je de argumenten om juist dat toch te gaan doen wat je eigenlijk niet wilde gaan doen. Ken je dat gevoel dat je beslist iets te gaan doen en je jezelf daar even later snel weer uitpraat of denkt? Conclusie, je wacht te lang en geeft je onderbewuste emotionele brein de kans om je terug te werpen.

#### TE SNEL AF

Hoe werkt die vijf seconden regel? Op het moment dat je voor de keuze staat, begin je af te tellen van 5 naar 1. Als je bij 1 komt, neem je actie, meteen. Hiermee komt je brein in actie alvorens je onderbewuste geautomatiseerde stem je energie en motivatie wegneemt om die actie te ondernemen. Tevens leer je je brein om na die vijf tellen telkens een actie te ondernemen, waardoor het steeds gemakkelijker wordt om in actie te komen. Ben je brein dus te snel af, kom binnen die vijf seconden fysiek in beweging. Voorbeeldje, de wekker gaat en je bent gewend om te snoezen. Gevolg is dat je je regelmatig verslaapt. Met de vijf seconden regel gaat de wekker en is het eerste wat je doet, binnen vijf seconden een been uit het bed zetten. Je lijf zal er achteraan gaan en het automatisme van het snoezen is verbroken. In ons voorbeeld terug van je werk, na het eten, aftellen van 5 naar 1 en bij 1 die sporttas oppakken. Natuurlijk zal je onderbewuste eerst even tegen proberen te sputteren. Maar hoe vaker je binnen die vijf seconden een fysieke handeling onderneemt, des te gemakkelijker het wordt, des te meer vertrouwen krijg je in je eigen kracht en des te beter je je pro actieve houding 'programmeert' in je neurale netwerken in je brein. Dus wil je actiever leven, kom binnen vijf seconden in actie en laat je brein geen spelletje met je spelen.

*John van Heel*

*EFAA opleidingen en Leefstijlclub*

Via interviews, optredens en boeken deelt Herman Wijffels zijn levenslessen en visie op de toekomst.

DE LESSEN VAN HERMAN WIJFFELS

# ‘GROTE VERANDERINGEN KOMEN UIT DE SAMENLEVING NOOIT VAN BOVENAF’

Als geen ander kan Herman Wijffels complexe ontwikkelingen analyseren en hun onderlinge samenhang duiden. De voormalige bankier, SER-voorzitter en topman bij de Wereldbank is al decennialang voorvechter van een samenleving die niet focust op economische groei maar de planeet centraal stelt. Ook in de herfst van zijn loopbaan deelt Wijffels met verve zijn inzichten over de noodzakelijke transities. “Vernieuwing zal met name van de jonge generaties komen.”

Herman Wijffels was voorzitter van de hoofddirectie van Rabobank Nederland, SER-voorzitter en bewindvoerder bij de Wereldbank. Als informateur legde hij het fundament voor het kabinet Balkenende IV. Tot een politieke carrière kwam het niet. Wijffels wordt wel de beste minister-president genoemd die Nederland nooit heeft gehad. In zijn huidige levensfase heeft Wijffels (79) een helder omlinjende opgave. “Via interviews,

optredens en boeken deel ik mijn levenslessen en visie op de toekomst. Verder ben ik betrokken bij organisaties die bezig zijn met transities.”

## GROTERE KRACHTEN

Die transities zijn onontkoombaar, stelt Wijffels. “De afgelopen eeuw stond in het teken van industriële ontwikkeling en groei. Dat heeft veel welvaart opgeleverd. Levensomstandigheden

en gezondheid van mensen zijn sterk verbeterd. Maar inmiddels weten we dat de manier waarop dat is gebeurd, geleid heeft tot een enorme aantasting van onze planeet. Het is een doodlopende weg." De corona-uitbraak drukt ons met de neus op de feiten. "Les van de pandemie is voor mij vooral dat als wij er niet in slagen in harmonie met de natuur te leven, we te maken krijgen met krachten die groter zijn dan wijzelf. Ik hoop dat mensen er van doordrongen raken dat het echt anders moet."

### FEMINIENE WAARDEN

Wijffels ziet de zo noodzakelijke verandering vooral als een culturele opgave. "De rol van de mens in het leven en bij de manier waarop onze welvaart tot stand komt, zijn toe aan een herdefinitie. Dat vereist een verandering van het waardenpatroon. Masculiene waarden hebben ons veel gebracht maar hun impact is nu vooral negatief, soms zelfs destructief. Ze vormen een bedreiging voor de toekomst van de planeet. We moeten ons niet be-

## 'JONGEREN HEBBEN EEN VANZELF-SPREKENDE DRIVE OM DE TOEKOMST VAN DEZE PLANEET VEILIG TE STELLEN'

schouwen als boven en buiten de natuur maar als integraal onderdeel ervan. En zorgen voor condities waaronder het leven in al haar facetten kan floreren; *planet first*. Daar hoort een feminien waardenpatroon bij met aspecten als zorgzaamheid, vertrouwen en verbinding. Deze waarden moeten tegenwicht bieden aan de mannelijke krachten." De titel van Wijffels' boek - De Gulden Snede - verwijst naar de ideale verhouding tussen beide elementen. "Mannelijke waarden blijven zeker nodig, maar wel in de juiste balans met feminiene."

### VEELBETEKENENDE STAP

De beweging waarbij mensen de planeet op de eerste plaats stellen, krijgt volgens Wijffels vanaf het laatste kwart van de vorige eeuw steeds meer momentum. "Maar er moet nog veel gebeuren. Daarom is het zo belangrijk dat een organisatie als VNO-NCW de handschoen oppakt als het gaat om de verantwoordelijkheid van bedrijven bij grote maatschappelijke opgaven. Begin

dit jaar werd ondernemen voor brede welvaart als leidraad vastgelegd. Een veelbetekenende stap; het is geen toeval dat dit gebeurt nu met Ingrid Thijssen een vrouw aan de leiding staat van VNO-NCW."

### OOGSTEN UIT OVERVLOED

Een van de cruciale maatschappelijke opgaven is de energietransitie. "Ik vind het jammer dat de Nederlandse politiek deze transitie vooral *framet* als een verplichting vanuit de EU en het akkoord van Parijs. Terwijl het zoveel meer is; een geweldige mogelijkheid om ons leven beter te maken. Via nieuwe methoden van energieproductie is het niet langer nodig bestaande voorraden op een vervuilende manier uit te putten. We kunnen een systeem creëren waarbij geoogst wordt uit de overvloed aan energie die dagelijks vanuit de ruimte op aarde beschikbaar komt. Dit is voor mij de essentie van de energietransitie. En dat levert een aantrekkelijk perspectief op voor ondernemende mensen. Niet alleen binnen bedrijven maar zeker ook voor burgers, bijvoorbeeld als zij zich verenigen in energiecoöperaties."

### OPGAVE VOOR RABOBANK

Financiële instellingen moeten de industriële ontwikkeling mede mogelijk. "Eenzelfde rol is nu nodig bij de grote transities waar wij voor staan. Zo moeten voor de energietransitie tal van processen worden aangepast. Er zijn enorme investeringen nodig in nieuwe infrastructuur. Banken, pensioenfondsen maar ook de Europese centrale bank moeten zich de komende decennia in dienst stellen van deze en andere opgaven die samenhangen met de transities." Specifiek voor 'zijn' Rabobank - Wijffels was er van 1986 tot 1999 bestuursvoorzitter - ziet hij een opgave om de landbouw- en voedselsector te ondersteunen bij de overgang naar productiemethoden die de natuur ontzien.

### WELKOM PERSPECTIEF

Na de uitwassen van de afgelopen decennia geeft de bijdrage aan een nieuwe samenleving de financiële sector een welkom perspectief. "Daar ligt hun toekomst. Dat is ook de boodschap die ik jonge Rabo-medewerkers in een recente videoespraak heb meegegeven." In het verlengde daarvan: zou

### 'VEEL TIJD VERLOREN'

Ook de arbeidsmarkt staat voor een ingrijpende transitie. Er is veel uitstroom in overschotsectoren, tegelijkertijd zijn er beroepen met grote tekorten en groeipotentie. Door digitalisering neemt deze dynamiek verder toe. Ook functie-eisen wijzigen steeds sneller.

In een interview uit 2006 in *Business* gaf Herman Wijffels al aan dat groei en ontwikkeling een leven lang vanzelfsprekend moeten zijn. Het is belangrijk om talent te accommoderen, onder meer via persoonlijke ontwikkelingsregelingen, stelde hij destijds. "Tijdens mijn laatste jaar als voorzitter in 2006 is geprobeerd om de opzet van zo'n landelijk systeem in het middellangetermijnadvies van de SER te krijgen. Jammer genoeg lukte dat niet; werkgevers vonden het te duur, de vakbeweging gaf de voorkeur aan meer loon."

### MISMATCH

Ondertussen is veel tijd verloren. De mismatch op de arbeidsmarkt vraagt om grote inspanningen. "De vergrijzende beroepsbevolking moet leren werken met nieuwe technologie. De eisen die aan vaardigheden worden gesteld, veranderen in hoog tempo. Ik hoop van harte dat het nu wel lukt om een systeem op te tuigen dat werknemers ondersteunt bij deze dynamiek. Niet alleen om bestaande functies te kunnen blijven vervullen, ook bij de begeleiding van werk naar werk, als het perspectief in de huidige baan of sector ontbreekt."

Wijffels ook in de huidige tijd topman bij de coöperatieve bank willen zijn? “Ik heb er de leeftijd niet meer voor,” lacht hij. “Maar gezien de enorme potentiële impact bij alle veranderingen lijkt het me fantastisch daar nu binnen de bank aan bij te kunnen dragen.”

#### BOODSCHAP BEGRIJPEN

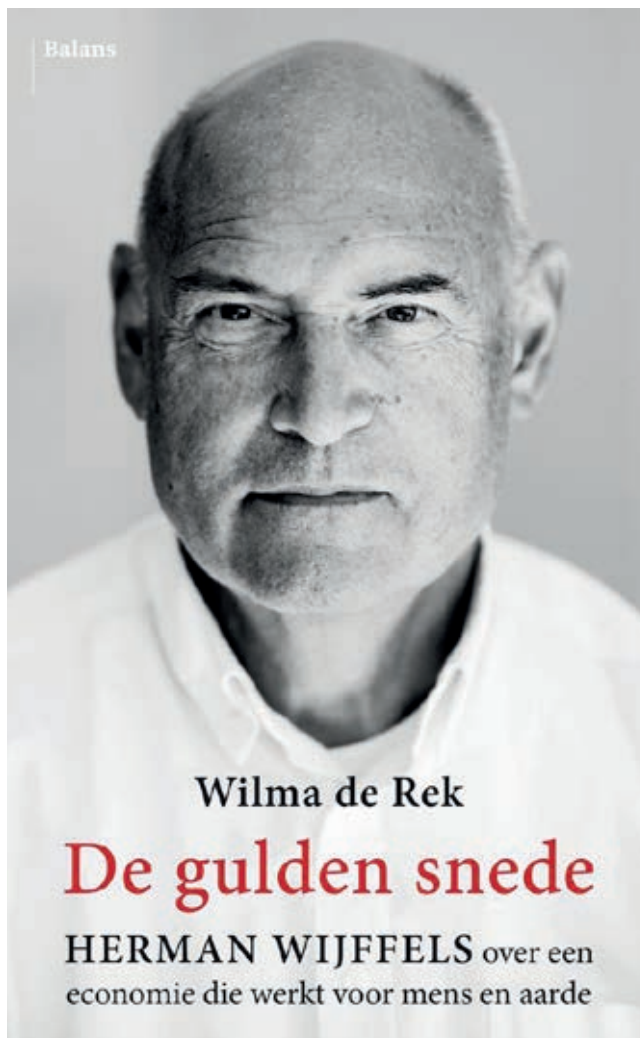
Grote transitie stuiten per definitie op weerstand. “Met het algemeen belang als drijfveer vragen ze om een gedragsverandering. Om de hulpbronnen in brede zin – in het Engels gebruiken ze daarvoor het woord commons – in stand te houden, moeten we onszelf beperkingen opleggen. Dat niet iedereen daartoe bereid is, blijkt eens te meer bij de coronamaatregelen. Een

#### ‘DE ENERGIE-TRANSITIE LEVERT EEN AANTREKkelijk PERSPECTIEF OP VOOR ONDERNEMENDE MENSEN’

groep mensen stelt de individuele vrijheid boven alles en weigert om hun gedrag aan te passen. Gelukkig begrijpen velen de boodschap wel. Ze accepteerden bijvoorbeeld dat wij een mondkapje moesten dragen om anderen te beschermen. Deze cultuurstrijd doet zich op tal van plaatsen voor. Denk aan klimaat en milieu, maar ook bij sociale en institutionele commons. Veel aspecten van het gemeenschappelijk belang verdienen meer aandacht dan ze de afgelopen periode hebben gekregen.”

#### NIET TE STOPPEN

Ondanks de weerstand is Wijffels vol vertrouwen. “Mensen zijn de succesvolste soort op deze planeet omdat we in staat zijn waar te nemen en te reflecteren. Reflectie is een essentiële bron van verandering. Als iets onhoudbaar blijkt, proberen we daar wat aan te doen. Steeds meer mensen komen op basis van waarneming en reflectie tot de con-



In het boek *De Gulden Snede* is onder meer aandacht voor de ideale verhouding tussen masculiene en feminiene waarden.

clusie dat het anders moet. En het kan ook anders, het kan beter. Daarom laat de noodzakelijke ontwikkeling zich niet stoppen.”

#### DUN GEZAAID

Om de samenleving door transitie te loodsen, zijn bestuurders en politici met visie gevraagd. Aansprekende leiders met het vermogen om ontwikkelingen te duiden, tegenstellingen te overbruggen en mensen te enthousiasmeren. “Dergelijke leiders zijn dun gezaaid. Toch verbaast dat niet echt. Kijk je naar de geschiedenis dan komen grote veranderingen nooit van bovenaf. Ze zijn

afkomstig uit de samenleving, van personen en groepen die als eerste op basis van waarneming en reflectie komen tot vernieuwing. Daarom moeten burgerinitiatieven en private organisaties het voortouw nemen. De eerdergenoemde focus van VNO-NCW op brede welvaart is een goed voorbeeld.”

Ander actueel voorbeeld is de uitspraak van de rechter dat Shell veel meer moet doen om klimaatverandering te voorkomen. Deze inspanningen worden niet afgedwongen via wetten of regels maar zijn het resultaat van een door Milieudefensie aangespannen rechtszaak.

#### VISIONAIRE KRACHTEN

Pas als een beweging in de samenleving voldoende substantie krijgt, volgt de politiek, stelt Wijffels. “Opvallend is dat de meest visionaire, vooruitstrevende krachten op dit moment in Brussel te vinden zijn. Denk aan de Green Deal en de oriëntatie op een bredere rol van de Europese Centrale bank. Waarschijnlijk is het geen toeval dat de personen achter deze beweging niet herkozen hoeven te worden. Ze staan op meer afstand van bestaande kortetermijnbelangen en de waan van de dag.”

#### JONG EN OUD

Net als de samenleving moeten volgens Wijffels ook leiders hun waardenpatroon aanpassen voor de opgaven van de komende tijd. “Zij moeten als het ware hun *operating system* resetten. Bestuurders en ondernemers die in de toekomst relevant willen zijn, moeten dit ‘binnenwerk’ gedaan hebben. Ze moeten hun uit de industriële tijd afkomstige software herschrijven en geschikt maken voor de 21e eeuw.” Voor de jongere generatie is dat niet nodig. “Jongeren hebben een vanzelfsprekende drive om de toekomst van deze planeet veilig te stellen. Zij voelen een sterke verbondenheid met het leven, met de natuur. Daarom zal vernieuwing met name van de jonge generaties komen. Wij, de oudere generaties, moeten ze daarbij zoveel mogelijk ondersteunen. Maar vooral: niet in de weg lopen.”



## WEET JE EIGENLIJK WEL WAT VERZUIM KOST?

Uit een onderzoek van TNO is gebleken dat 71% van de werkgevers de kosten van verzuim te laag inschat. Werkgevers schatten gemiddeld in dat een zieke werknemer 143 euro per dag kost. In werkelijkheid kost een verzuimende medewerker tussen de 250 en 400 euro per dag. Naast de kosten van loondoorbetaling gaat dit om kosten voor vervangend personeel, arbodienstverlening, begeleiding en re-integratie van een zieke medewerker. Dit laat dus nog buiten beschouwing dat een werknemer ook een verdien capaciteit heeft die niet benut kan worden door de organisatie.

Het is misschien wel zo dat de onwetendheid over de kosten samenhangt met de misvatting dat veel verzuim een kwestie van geluk en pech is. Waarom zou je je verdiepen in een probleem waar je geen invloed op uit kunt oefenen? Maar als je bedenkt dat Arboned heeft berekend dat 65% van al het verzuim een psychische oorzaak heeft, is er dan geen enkele manier waarop je als werkgever deze mentale gezondheid kunt bevorderen?

Het antwoord is inmiddels al door vele organisaties gegeven. Door te investeren in vitaliteit, gesprekken te voeren over belastbaarheid en preventief interventies aan te bieden aan de werknemers, wordt verzuim teruggedrongen. Naast de enorme besparing levert dit werkgevers, werkplezier, loyaliteit, een beter product en een goede sfeer op.

Natuurlijk kun je bestaand verzuim verkorten door goede begeleiding in te schakelen. De echte besparing kun je behalen door al daarvoor de juiste stappen te zetten. Wil jij voor jouw organisatie de impact van mentaal verzuim verlagen? Neem dan contact op voor een gratis adviesgesprek.

**Reinoud Prins, medeoprichter en coach Liberi Coaching**

[www.liberi.nl](http://www.liberi.nl)  
[info@liberi.nl](mailto:info@liberi.nl)



## BRASSERIE NU

Brasserie NU is een veelzijdige accommodatie, waar zowel de passant welkom is als de complete partij. Het interieur is volledig vernieuwd. De interieurarchitect heeft daarbij gekozen voor een eigentijdse stijl, die het midden houdt tussen design en nostalgie. De haard in de Herenkamer, met zijn koperen schouw, herinnert ook nu nog aan de bewoners van ooit. De haard symboliseert de gastvrijheid en het dienstbetoon waardoor gasten al eeuwenlang naar deze plaats trekken.



### Brasserie Nu...

- ..beschikt over een restaurant met ruim 75 zitplaatsen, een Herenkamer voor private dining en vergaderingen en een Feestzaal voor diverse gelegenheden.
- ..biedt een gezellig terras aan de Linge.
- ..biedt een aanlegplek voor kanoërs en suppers.
- ..heeft ruime (gratis) parkeergelegenheid.
- ..beschikt over een invalide parkeerplek voor de deur en een apart invalidetoilet.
- ..is een erkend leerbedrijf.
- ..biedt gratis wifi.

### HET RESTAURANT

Namens Michel en Daisy de Vries nodigen we u graag uit in onze brasserie. Bent u onderweg of heeft u onverwacht een goede aanleiding om te gaan eten? Heeft u iets te vieren en wilt u familie of vrienden onthalen op een tongstrelend diner? In de authentieke sfeer van Brasserie NU krijgt gastronomie een nieuwe betekenis. Laat u verwennen door onze koks!

Brasserie NU  
Daver 2  
4017 BB Kerk-Avezaath  
[info@brasserie.nu](mailto:info@brasserie.nu)  
(0344) 68 25 14  
Openingstijden:  
Maandag & dinsdag gesloten  
Woensdag t/m zondag | 11.00 uur - 23.00 uur  
Onze warme keuken is tot 21.00 uur geopend





## EINDEJAARSGESCHENKEN

# DE BESTE WAARDERING VOOR JE COLLEGA'S EN ZAKENRELATIES

Traditiegetrouw barst vanaf september de eindejaars-stress los. Wat geef je je (thuiswerkende) collega's en zakenrelaties dit jaar cadeau als blijk van waardering? Met een aantal praktische tips en de trends van nu kom je een heel eind.

## DOELGROEP

De eerste stap is het bepalen van je doelgroep en bijbehorende interesses. Maak daarbij onderscheid tussen collega's en zakenrelaties. Een collega kun je wellicht een geschenk geven dat wat meer richting de ludieke kant gaat, bij een zakenrelatie is het verstandiger om voor een 'veilig' cadeau met een neutrale boodschap te gaan. Belangrijk is dat beide categorieën geschenken overeenkomen met het

imago van je bedrijf en de boodschap die je mee wilt geven. Ook moeten deze van goede kwaliteit zijn en bovendien moeten de functies die ze hebben goed werken. En zeker zo belangrijk: bedenk van tevoren of je collega's en zakenrelaties wel op het geschenk zitten te wachten. Vogelhuisjes van resthout zijn leuk, maar wat als de helft van je collega's een klimgrage kat heeft?

## TRENDS

Voor het opdoen van inspiratie is het nalezen van de trends altijd een goed idee. Al enkele jaren staat de duurzaamheidstrend met stip op nummer één. Het onbedoeld positieve effect dat de coronacrisis op het milieu heeft, draagt hier zeker aan bij. Het aanbod blijft bovendien groeien, dus de kans dat je een geschenk vindt dat bij veel mensen in de smaak valt, is groot. Denk aan het gebruik van van gerecycled

materiaal en afvalstromen zoals notitieboekjes met een kaft van olifantenpoep, koffiemokken van koffiedik of opladers van oude koelkasten.

### NOSTALGIE

Sinds de coronacrisis verlangen we mede door het vele thuiswerken meer dan ooit terug naar vroeger, toen we met Kerstmis gewoon bij elkaar konden komen zonder na te hoeven denken over aantallen, vaccinatiebewijzen en groene vinkjes in de CoronaCheck-app. Als gevolg hiervan is er meer interesse in pakketten met een nostalgisch tintje. Denk aan Oud-Hollandse spellen en lekkernijen.

### ESCAPE ROOM

Een andere trend die tijdens de pandemie zeker niet aan populariteit heeft ingeboet, is de escape room. Voor de coronaproof versie ontvangen je collega's thuis een eigen escape room doos. Je kunt de vragen en raadsels gezamenlijk oplossen tijdens een online kerstshow, of je collega's thuis met familie en vrienden aan de slag laten gaan.

### SMART GADGETS

We hebben tegenwoordig meer dan ooit de behoefte om met elkaar in contact te blijven. Dit contact vindt nog steeds veel digitaal plaats via de computer, tablet en smartphone. Denk voor een passend geschenk aan universele tablet- en smartphone-accessoires zoals draadloze chargers, speakers en goede draadloze oortjes.

### ZELF KIEZEN

Kom je er niet uit? Laat je collega's dan zelf een geschenk kiezen. Vrijwel elke aanbieder van kerstpakketten biedt tegenwoordig een catalogus waarmee ieder zelf online iets kan uitzoeken. Wil je je collega's toch graag live zien, dan kun je tijdens hen tijdens een kerstevent op kantoor of op een bijzondere locatie zelf hun kerstpakket te laten samenstellen. Vorig jaar kwamen evenementenbureaus al met bijzondere en creatieve oplossingen zoals een coronaproof drive through. Maak het eindejaarsgeschenk extra bijzonder met een persoonlijke boodschap vanuit de directie of de afdelingschef, of een bericht van naaste collega's.

Een goed gekozen eindejaarsgeschenk geeft een positieve boodschap richting je medewerkers en zakenrelaties. Denk dus goed na over wat je in december cadeau geeft en hoe je dit doet.

### WERKKOSTENREGELING 2021

Onder de werkkostenregeling (WKR) mogen werkgevers een gedeelte van het fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor hun werknemers. Deze vrije ruimte over het gezamenlijke fiscale loon tot en met € 400.000 is in 2021 verhoogd van 1,7% naar 3%. Dit biedt de mogelijkheid om werknemers in deze moeilijke tijd extra tegemoet te komen, bijvoorbeeld in de vorm van een extra attentie gedurende het jaar of een wat uitgebreider kerstpakket. Over het bedrag van de loonsom boven € 400.000 bedraagt de vrije ruimte dit jaar 1,18%.

Kies je ervoor om dit jaar het kerstpakket thuis te laten bezorgen? Let er dan op dat de bezorgkosten meetellen in de vrije ruimte. De waarde van het kerstpakket plus de bijkomende verzendkosten wordt beschouwd als loon.



## Kom terug in het ritme

Agenda's lopen weer langzaam vol: werk, studie, sport en dan ook nog goed eten? Met de makkelijke recepten van HelloFresh heb je minder gedoe, minder afwas én meer tijd om na een drukke dag samen van een verse maaltijd te genieten. **Probeer het zelf! Ga naar: [www.hellofresh.nl/business](http://www.hellofresh.nl/business)**



**DE KERSTLEVERANCIER  
VAN WERKEND NEDERLAND**

**EEN BETOVERENDE KERST OP KANTOOR?**  
[www.mooistetijdvanhetjaar.nl](http://www.mooistetijdvanhetjaar.nl)

 ambius

 **A.L.P.** Opleidingen BV



## Volledig ontzorgen van logistieke opleidingen

Code95 | Heftruck | BHV | VCA  
Kijk voor al de opleidingen op onze website

Flevolaan 15, Weesp | Erasmusweg 15, Culemborg  
[www.alpopleidingen.nl](http://www.alpopleidingen.nl)



# Aanbevolen locaties



## Herberg De Engel

Waalbandijk 102  
6669 ME Dodewaard  
T 0488 411 280  
E [info@de-engel.nl](mailto:info@de-engel.nl)  
I [www.de-engel.nl](http://www.de-engel.nl)



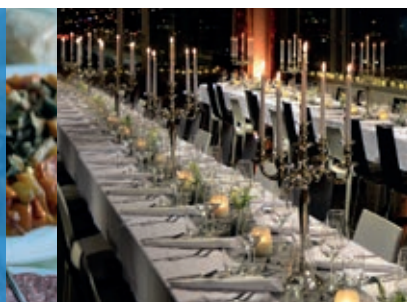
## Restaurant La Provence

Gamerschestraat 81  
5301 AR Zaltbommel  
T 0418 51 4070  
E [info@la-provence.nl](mailto:info@la-provence.nl)  
I [www.la-provence.nl](http://www.la-provence.nl)



## SALSA, catering op locatie

Postbus 41  
4153 ZG Beesd  
T 06 - 522 11 459  
E [info@salsacatering.nl](mailto:info@salsacatering.nl)  
I [www.salsacatering.nl](http://www.salsacatering.nl)



## Herberg De Zoelensche Brug

Achterstraat 2  
4011 EP Zoelen  
T 0344 681 292  
E [info@zoelenschebrug.nl](mailto:info@zoelenschebrug.nl)  
I [www.zoelenschebrug.nl](http://www.zoelenschebrug.nl)



## De Twee Linden

Zandstraat 100  
6658 CX Beneden-Leeuwen  
T 0487 59 1234  
E [info@detweelinden.nl](mailto:info@detweelinden.nl)  
I [www.detweelinden.nl](http://www.detweelinden.nl)





NEDERLANDS ALBERT SCHWEITZER FONDS

# GEZONDHEIDSPIONIERS MAKEN HET VERSCHIL IN AFRIKA

Het in Utrecht gevestigde Nederlands Albert Schweitzer Fonds (NASF) reikt dit jaar voor de tiende keer de Albert Schweitzer Prijs uit, waarmee de stichting jongeren met een medische en technische opleiding stimuleert gezondheidspionier te worden. Frans Hiddema, voorzitter van het fonds, neemt ons mee in de wereld van het Albert Schweitzer Fonds, het gedachtegoed van de naamgever van het fonds en tien jaar Albert Schweitzer Prijs.

“Als Nederlands Albert Schweitzer Fonds (NASF) steunen we kleinschalige gezondheidsprojecten in landen in Sub-Sahara Afrika”, vertelt Frans Hiddema, naast negen jaar voorzitter NASF ook tropenarts. “Onze missie is om mensen in Afrika te helpen een goede gezondheid te krijgen of te houden. We volgen hierbij het gedachtegoed van arts, Nobelprijswinnaar, filosoof en gezondheidspionier dr. Albert Schweitzer. Eerbied voor het leven en geloof in lokaal gesteunde initiatieven om de zelfredzaamheid te bevorderen. Een gedachtegoed dat nog steeds waardevol en relevant is.”

## KLEIN, SLIM, DUURZAAM

Het NASF steunt al meer dan vijftig jaar kleine slimme initiatieven die groot

draagvlak hebben bij lokale partners en de lokale bevolking en samen met hen ter plekke geïnitieerd, uitgevoerd en vervolgd worden. Niet eenmalige acties, maar langdurige en duurzame projecten. Hiddema: “Deze aanpak is bewezen effectief. Met kleine projecten werken aan een groot idee. En met duurzaamheid als logisch geïntegreerd onderdeel van onze werkwijze en projectselectie. Bijvoorbeeld zonnepanelen op een gezondheidskliniek. Als tropenarts was ik onder andere actief in Ghana en als directeur van een plattelandsziekenhuis in Kameroen. Daar heb ik ervaren dat je met kleine stapjes, kennisoverdracht en kleinschalige projecten zaken aan de praat krijgt en mensen aan de slag krijgt.”

Hiddema: “Door de aard en omvang van ons werk bereiken we juist diegenen die voor andere hulporganisaties vaak onzichtbaar en onbereikbaar blijven omdat de projecten te kleinschalig, te onbekend of te afgelegen zijn. Wij komen ook waar anderen moeilijker geraken, juist omdat we met lokale mensen werken. We schuwen daarbij niet om ook nieuwe dingen te proberen. En we stimuleren dit ook via onze selectie gezondheidspioniers met de jaarlijkse Albert Schweitzer Prijs.”

## INSCHRIJVING PROJECTVOORSTELLEN

Gemiddeld zet het NASF twee maal per jaar de inschrijving open voor het indienen van projectvoorstellen. Hiermee start het selectieproces voor financiering. Lokale



Voorzitter Frans Hiddema

partijen kunnen projecten passend bij de (op de SDG's van de Verenigde Naties gebaseerde) geformuleerde thema's 'medische zorg', 'water en sanitatie', 'vrouw & gezondheid', 'kind & gezondheid' en 'kwetsbare groepen' hierop inschrijven. Hiddema: "Het aantal kwalitatief goede aanvragen overstijgt helaas steeds het budget dat het NASF jaarlijks beschikbaar heeft. Gemiddeld krijgen we 400 aanvragen per jaar waar we er 30 van kunnen financieren."

### TIEN JAAR ALBERT SCHWEITZER PRIJS

De Albert Schweitzer Prijs is een prijs die het NASF al tien jaar uitschrijft. "We stimuleren hiermee studerende of net werkende jongeren met een medische of technische opleiding te komen met slimme en innovatieve ideeën die een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren

van de gezondheidszorg in Sub Sahara Afrika", aldus Hiddema. Het NASF geeft gezondheids pioniers een vliegende start in samenwerking met lokale partners. Hiddema: "Kleinschalige en eenvoudige initiatieven kunnen al het verschil maken. We bieden hiervoor een podium en financiële ondersteuning. Daarnaast helpen en begeleiden we hen verder bij het ontwikkelen van hun initiatief."

### WINNAARS VORIGE EDITIES

Een project dat een vorige Albert Schweitzer Prijs won is bijvoorbeeld 'Een 3D printer voor betaalbare en passende protheses in de juiste kleur, in Sierra Leone'. Mensen die door de burgeroorlog een ledemaat verloren hebben kunnen weer deelnemen aan de maatschappij en krijgen een beter leven. 'Stove shelters voor veiliger en gezonder koken in

### STEUN DE GEZONDHEIDSPIONIERS

Het NASF wil graag meer projecten voor gezondheids pioniers realiseren. Via fondsenwerving en crowdfunding probeert het NASF zoveel mogelijk middelen op te halen om het aantal projecten te kunnen uitbreiden. Frans Hiddema: "Iedere euro die gedoneerd wordt gaat naar de projecten. Dit kan omdat we werken met een bescheiden projectbureau en een onbetaald bestuur en een aantal vrijwilligers. Wij monitoren en evalueren continu de resultaten en effecten van de projecten gericht op en in lijn met de UN SDG's. We kunnen dus heel concreet rapporteren naar donateurs en bedrijven over de mooie resultaten. We denken ook graag mee om via samenwerkingen met bedrijven medewerkersbetrokkenheid te vergroten. Denk bijvoorbeeld aan medewerkers een stem geven bij het selecteren van projecten, een salarisdonatieprogramma of om talenten te betrekken bij projectbezoek." Het NASF nodigt dan ook bedrijven, serviceclubs, stichtingen en vermogensfondsen op die geïnteresseerd zijn in een aanpak die speciaal aansluit bij het bedrijf contact op te nemen met **Solveigh Balogh, tel. +31 (0)30-8801499, info@nasf.nl, www.nasf.nl**.

sloppenwijken in Kampala' viel eerder in de prijzen. Door deze afdakjes en veilige kookstelletjes met een afvoer is buitenshuis koken mogelijk. Rookvorming in huis, brandwonden en ernstige longontsteking bij o.a. kinderen worden hierdoor voorkomen. Ook een winnaar was 'Betere nazorg aan couveusekinderen in Tanzania en de opstart van een ontwikkelingspolikliniek'. Kinderen hebben een verhoogd risico op problemen in hun ontwikkeling die makkelijk te voorkomen zijn als ze op tijd worden herkend en nazorg wordt geboden.

### ALBERT SCHWEITZER PRIJS 2021

Wie de hoofdprijs en publieksprijs in 2021 in ontvangst mag nemen is op het moment van schrijven nog niet bekend, maar op het moment waarop u dit leest is de bekendmaking al geweest. Enkele genomineerden waren:

'Groeï en Bloei' - Innovatieve aanpak rehabilitatie verslaafde jongeren Malawi. Met tuinieren, kippen houden en sporten leren ex-verslaafden op eigen benen te staan.

'Shirati Peanut project' - Ondervoeding bij kinderen bestrijden met zelfgemaakte pindarepen van lokale ingrediënten. Artsen in het Shirati hospital in Tanzania gaan pindarepen produceren en voorlichting geven om ondervoeding te verhelpen en te voorkomen bij kinderen en zwangeren in de regio.

'Wash & Smile' - Handen wassen en tandenpoetsen: onmisbaar voor een glimlach. Doel van het project is om handen wassen en tandenpoetsen structureel op te laten nemen in het lesprogramma op scholen in Oeganda.

Kijk op [www.nasf.nl](http://www.nasf.nl) voor de winnaars en de initiatieven van de genomineerden. Op de website vindt u ook alle overige (actuele) informatie van het NASF.





# ZO ORGANISEER JE EEN SUCCESSVOLLE HYBRIDE MEETING

Na een jaar thuiswerken lijkt het erop dat we voorlopig nog niet met z'n allen terugkeren naar kantoor. Dus zijn we druk met afspreken wie wanneer op kantoor is en hoe de hybride samenwerking eruit ziet. Daarnaast is de hybride meeting in opkomst waarbij zowel online als offline deelnemers aanwezig zijn. Hoe kun je dit nu het beste organiseren?

Marieke van Laar, Ingeberte Uitslag en Judith de Jong stapten vorig jaar noodgedwongen in korte tijd over naar online bijeenkomsten. Zij zijn als facilitator werkzaam bij de Facilitation Academy en zijn gespecialiseerd in het begeleiden van groepen tijdens congressen, vergaderingen en andere zakelijke bijeenkomsten. Ze besloten hun kennis over hybride bijeenkomsten te bundelen. "Iedereen werd in 2020 verrast door de razendsnelle opkomst

van online meetings", zegt Judith de Jong. "Inmiddels zijn we gewend aan de voordelen van online vergaderen: snel, doelgericht en op de plek die jou uitkomt. Dit wordt dan ook massaal gedaan. Daarnaast is er momenteel veel animo voor offline bijeenkomsten, zoals teamdagen en heisessies. Tussen de online vergaderingen en de offline bijeenkomsten neemt ook de behoefte aan hybride meetings steeds meer toe. Daarin combineer je het beste

van online en offline.”

Voor veel mensen is de hybride meeting een nieuwe tak van sport, zowel voor de deelnemers als voor de organisator. “Ook wij hebben gewoon praktijken-nis opgedaan”, zegt Ingeberte Uitslag. “We zijn heel klein begonnen en hebben goed vanuit het perspectief van zowel de online als de offline deelnemer gekeken. Bij de eerste tests merkten we tot onze verrassing dat het vooral voor de offline deelnemers slopend was na die lange periode van thuiswerken.” In de voorbereiding op de (gedeeltelijke) terugkeer naar kantoor is op veel plekken een werkgroep ‘hybride werken’ of ‘terug naar kantoor’ in het leven geroepen. “Deze groep denkt na over de nieuwe manieren van werken en moet de facilitaire dienst adviseren over de gewenste inrichting van de vergaderzalen, zegt Judith. Het lastige was dat de medewerkers van de werkgroep ook nog veelal thuis aan het werk waren. Ze moesten iets adviseren waar ze zelf ook nog geen ervaring mee hadden. Iedereen was van goede wil, maar de situatie was nog te onbekend.”

#### VOORAF BEPALEN

Om een hybride meeting in goede banen te kunnen leiden, is het verstandig om vooraf over een aantal zaken na te denken. “Neem bijvoorbeeld je rol als facilitator. Daar komen nu extra zaken bij kijken zoals

je rol als gastvrouw of gastheer”, zegt Judith. “Het is handig om die rollen te verdelen: de offline facilitator heet de deelnemers in de zaal welkom en de online facilitator verwelkomt de online deelnemers. Daarbij laten we de online deelnemers zien in welke ruimte de fysieke deelnemers aanwezig zijn en waar de camera’s staan. Een ander aspect om je te realiseren is het gebruik van de chat. Deze zetten we in de hybride meeting heel gericht in, want het kan enorm afleiden als er steeds een berichtje opplopt, zeker als het op een groot scherm in beeld komt. Geef de online deelnemers wel regelmatig ruimte om te chatten, want het is ook hun ‘koffiekransje.”

#### SPELREGELS

Ook duidelijke spelregels helpen om de hybride meeting soepel te laten verlopen. Judith: “Dat begint met het afspreken van de starttijd. Online deelnemers loggen in en zitten dan klaar. Wanneer fysieke deelnemers laat binnen komen en nog even kletsen terwijl ze hun spullen klaarleggen, zorgt dat voor vertraging en irritatie. Ook tijdens de bijeenkomst merk je verschillen in dynamiek. Online deelnemers gaan bijvoorbeeld heel doelgericht aan de slag met een brainstorm op een online whiteboard. Ze zijn snel klaar, terwijl fysieke deelnemers van nature meer tijd nemen voor het toelichten van hun ideeën. Je kunt daar rekening mee houden door de online deelne-





mers een iets aangepaste opdracht te geven.”

### ROL VAN DE FACILITATOR

Daarnaast speelt natuurlijk de facilitator een belangrijke rol. Ingeberte: “Het bieden van structuur is essentieel, laat weten wat je van deelnemers verwacht. Werk als het even kan met twee facilitators, één online en één offline. Wissel af met de lead. Het uitleggen van een opdracht of het toelichten van een vergaderstuk kan je goed door de online facilitator laten doen. Deze is zowel voor de online

als de offline deelnemers goed zichtbaar en verstaanbaar op het scherm. Alle deelnemers hebben dan één punt om op te focussen. Dat geeft rust. Als je niet de luxe van twee facilitators hebt, kan je ook kiezen voor een aparte woordvoerder voor online en offline aan te wijzen. De offline woordvoerder kan de mensen in de zaal even bijpraten, de online woordvoerder kan richting de online deelnemers toelichten wat de bedoeling is en hen daarin begeleiden. Daarnaast zijn ze een spreekbuis voor als er vragen zijn of bijvoorbeeld het geluid wegvalt.”

### TECHNIEK EN INRICHTING

Net als bij live meetings zijn techniek en inrichting essentieel voor het slagen van een hybride meeting. Daarvoor hoef je niet meteen flinke investeringen te doen. “Kijk qua techniek eerst eens hoever je komt met bijvoorbeeld je laptop en je smartphone”, zegt Judith. “Eén extra overzichtsbeeld kan voor een online deelnemer al een verschil maken. Het is essentieel dat je geluid op orde is en dat je de inrichting in de zaal zo maakt dat iedereen elkaar kan aankijken. Wij noemen dat de kijklijnen.” “Betrek vooral de technische mensen bij het inrichten van de zaal”, voegt Marieke toe. “Zij weten precies wat de aanwezige techniek voor mogelijkheden biedt. En wees niet bang om dingen uit te proberen. Wat voor effect heeft een bepaalde geluidsinstelling of cameraplacering op de deelnemers en hun betrokkenheid?”

### VOORBEREIDING

“Daarnaast is het handig om een checklist aan te houden bij de voorbereiding, ook als je voor iemand anders de meeting moet organiseren”, voegt Ingeberte toe. “Deze checklist helpt je om, in alle hybride mogelijkheden, snel helder te krijgen wat je voor deze meeting moet regelen en hoe je het programma kunt opbouwen. Denk bijvoorbeeld aan de frequentie van de meeting, de hybride ervaring van deelnemers, de locatie, de beschikbare techniek, de wifi-sterkte en de gewenste interactie tussen online en offline deelnemers. Doe jezelf een plezier en maak een goed draaiboek met inhoud, rolverdeling en techniek.” Marieke: “Leg de lat niet meteen te hoog. Uiteindelijk is het een kwestie van experimenteren om erachter te komen wat voor jouw organisatie of jouw bijeenkomst werkt.”

## TIPS VOOR HYBRIDE MEETINGS

De tips van Judith, Ingeberte en Marieke kun je als leidraad gebruiken voor een hybride meeting.

### VERBINDEN/INTERACTIE

Bij een hybride meeting gaat men vaak meteen naar de inhoud van de bijeenkomst. Een korte check-in, waarbij iedereen in de juiste focus voor bijeenkomst komt, wordt vaak overgeslagen. Dat is jammer want als je dit wel doet, activeer je de deelnemers, leg je de verbinding tussen de online en offline deelnemers en worden ze allemaal bij de meeting betrokken. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een activiteit waarbij een virtueel balletje wordt overgegooid. Je kunt dit koppelen aan een korte vraag, bijvoorbeeld wat is voor jou in de meeting van vandaag belangrijk? Of laat iedereen die al een keer heeft deelgenomen aan de meeting iets geels omhoog houden en iedereen die voor het eerst aanschuift iets roods. Een korte, actieve check-in schept een band en geeft voorkennis. Deze werkvorm is ideaal voor kleine bijeenkomsten, maar kan ook prima worden aangepast naar grote events.

### VERGADERSETTING

Daag jezelf uit om de vergadersetting eens onder de loep te nemen. We zien vaak een vergadertafel met laptops en een scherm aan de wand met een webcam. Prima voor een kort, snel overleg. Maar er zijn momenten in de vergadering dat je als offline deelnemer prima even de laptop dicht kunt doen, scheelt weer schermtijd. Om te voorkomen dat de verbinding tussen online en offline deelnemers wegvalt, kan je gebruik maken van een 360 graden camera, maar je kunt ook een aantal laptops in het midden van de vergadertafel zetten. Zo creëer je al snel afwisseling in vergaderdynamiek.

Je nodigt hiermee automatisch de online deelnemer ook uit om even te ontspannen achter het beeldscherm. Dit soort variatie in dynamiek kan helpen bij het markeren van verschillende agendapunten (bijvoorbeeld doelgericht en reflectief), maar ook voor het vasthouden van de concentratie en een meer ontspannen sfeer en lijf.

### BREAK OUT ROOMS

Het gebruik van breakout rooms in een hybride meeting is goed mogelijk.

Denk wel van tevoren goed na hoe je het wilt organiseren. Je hebt daarin meerdere smaken. De meest eenvoudige optie is om offline deelnemers op locatie in breakout rooms te zetten en de online deelnemers hun eigen online breakout rooms te geven. Zorg daarbij voor een evenwichtige debrif. Mocht je ervoor kiezen om offline en online deelnemers te mixen, bedenk dan goed hoe je dat met beeld en geluid doet. Je hebt bijvoorbeeld al gauw meerdere ruimtes nodig, bedenk van tevoren hoe je de techniek en logistiek regelt. Test dit.

### KRING MET EEN 360 GRADEN CAMERA

Als je even weg wilt van de vergadersetting, kan je ook kiezen voor een kringopstelling met een 360 graden camera. De online deelnemers hebben dankzij de camera het gevoel dat ze er echt bij horen en de offline deelnemers kunnen zich niet verbergen achter een laptop of tafel, wat een actieve deelname stimuleert. De online deelnemers kan je in beeld brengen op laptops of kleine schermen die rond de camera zet (de camera steekt er wat boven uit).

### LOW TECH

Je doet de deelnemers ook hier een plezier door even het scherm te laten voor wat het is. Laat bijvoorbeeld een offline en een online deelnemer met elkaar bellen, als het even kan in de buitenlucht. Dan zijn ze even weg van het scherm en komen ze met nieuwe energie én input terug in de plenaire setting.





# MET DEZE TIPS EN IDEEËN HAAL JIJ SPONSORS BINNEN VOOR JE ONLINE EVENT

Het regelen van sponsoring voor een evenement is een uitdaging. Door je goed voor te bereiden kun je de potentiële sponsor een scherp voorstel doen dat naadloos aansluit op de doelen van de organisatie.

## NEGEN IDEEËN

Laten we beginnen met wat interessante ideeën, zodat je direct een goed beeld krijgt van wat er allemaal mogelijk is. We verdelen het in mogelijkheden die je voor, tijdens en na het evenement kunt inzetten.

### Voor het evenement:

- **Social media posts.** Laat je volgers alvast kennismaken met de

sponsoren, geef een kijkje achter de schermen of geef iets weg.

- **Influencer marketing.** Je kunt influencers inzetten die een product of dienst van de sponsor onder de aandacht brengen. Zo komt gelijk je evenement nog eens goed onder in de spotlights. Win-win!

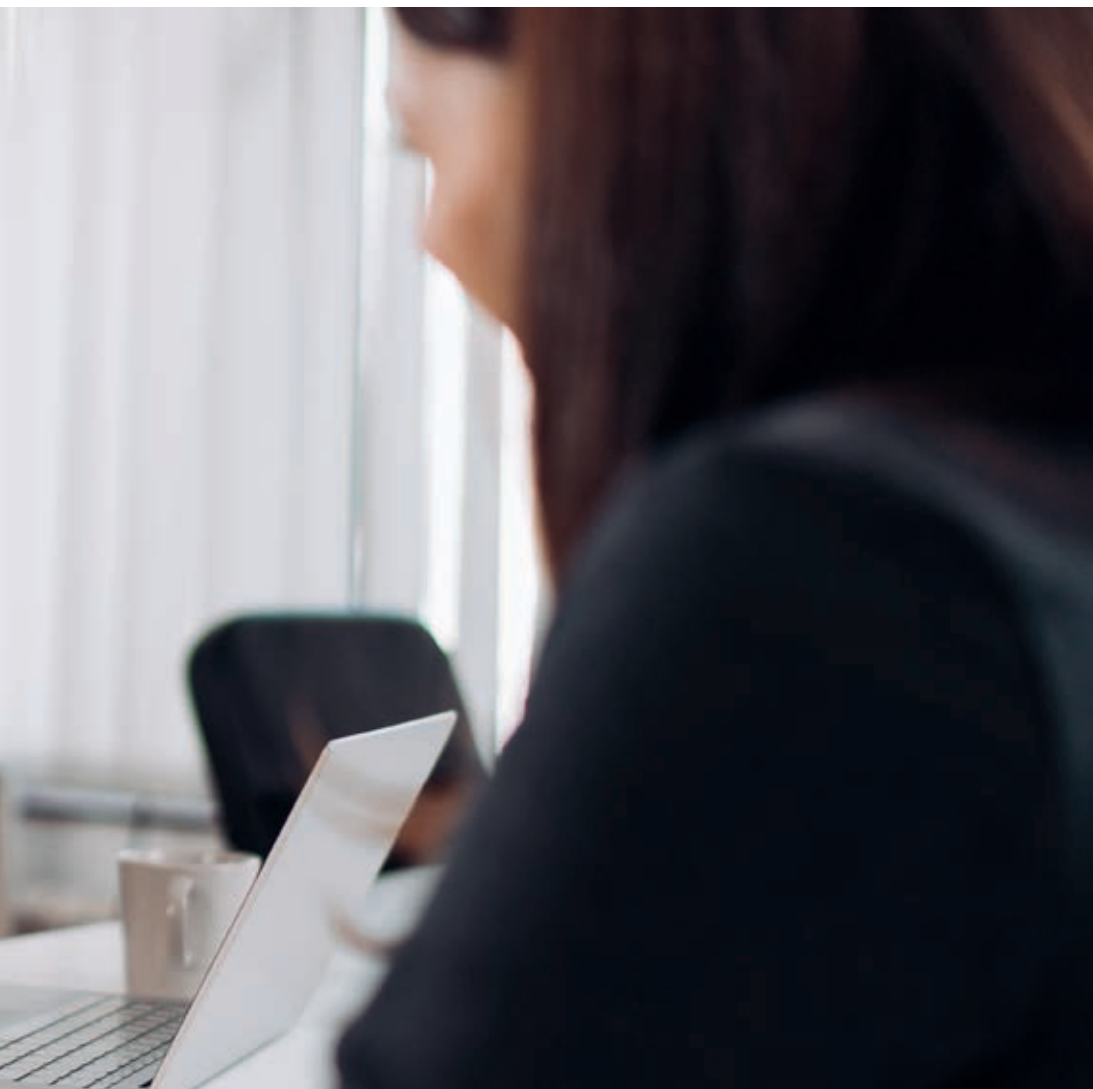
### Tijdens het evenement:

- **Reclame-uitingen.** Dit is een

klassiek idee, waar we allemaal wel bekend mee zijn. Ook online kun je dit inzetten. Denk aan banners, advertorials en logo's.

- **Gesponsorde talks en break-outs.** Net als fysieke evenementen, kun je ook sessies en paneldiscussies door sponsoren laten verzorgen. Of creëer branded online break-out rooms.
- **Branded energizes.** Niet alleen sessies kun je laten sponsoren,





energizers ook! Kies weer voor een branded setting of stuur vooraf producten op die aansluiten bij de energizer.

- **Goodieboxen.** Goodies zijn natuurlijk een bekende manier om sponsoren in het zonnetje te zetten. Stuur een mooi briefbuscadeau op of als je meerdere producten hebt, ga dan voor een goed gevulde goodiebox.

#### Na het evenement:

- **Afterparty.** Organiseer voor VIP-gasten of eventueel voor iedereen een bijeenkomst na afloop van het evenement. Je kunt hiervoor ook een van de eerder genoemde ideeën gebruiken.
- **Aftercare mails.** Last but not least, stuur informatie over sponsoren mee in mails. Als het goed is, stuur je sowieso nog wat mails na en zo sla je twee vliegen in één klap. Denk aan een winactie, een simpele logo of een aftermovie met beelden van sponsoren.

#### VIER TIPS OM SPONSOREN AAN TE TREKKEN

Met deze losse ideeën alleen kom je er misschien niet. Je moet zorgen dat jouw aanbod ontzettend interessant is voor de sponsoren. Het gaat om meer dan alleen

een logo laten zien. Je wilt het verhaal vertellen van een merk. Daarom is het ook belangrijk dat de sponsor aansluit bij jouw evenement. Om je hierbij te helpen hebben we daarom nog vier tips.

#### Tip 1: Realiseer je wat de waarde is van je evenement.

Je hebt met jouw event zoveel waarde toe te voegen aan een merk. Omdat het online is, heb je enorm veel data en data is het nieuwe goud. Anders dan bij een offline evenement kun je bijvoorbeeld meten wat mensen precies bekijken en hoelang. Dat is waardevolle informatie voor een sponsor. Realiseer je dat!

#### Tip 2: Zorg voor een sponsorplan.

Hierin beschrijf je voor jezelf hoeveel sponsoring je wilt binnenhalen, welke merken aansluiten en wat je die merken met jouw event precies kunt bieden.

#### Tip 3: Luister goed naar de sponsoren en hun behoeftes.

Voorkom dat je heel enthousiast jouw plannen vertelt aan de sponsor, zonder eerst goed te weten wat hun eigen doelen en behoeftes zijn. Daarom is het belangrijk om goed te luisteren. Waar lopen ze tegen aan? Wat

zijn hun doelstellingen? Welke boodschap willen ze overbrengen? Ga echt in gesprek, zodat je het merk goed begrijpt en een passend voorstel kunt doen. Dit is vooral van belang voor als je grote sponsorbedragen wilt binnenhalen.

#### Tip 4: Verleng de zichtbaarheid.

Zoals je in de lijst met negen ideeën al kon zien, hoeft sponsoring niet alleen tijdens het evenement plaats te vinden. Voor een sponsor is het heel waardevol als je het benadert als een campagne die al start voor het evenement en eindigt na het evenement.

We hopen dat je hiermee genoeg inspiratie hebt gekregen om mee aan de slag te gaan! Succes!

Saira Salman en Melanie Westdijk zijn de oprichters van de Event Planner Academy. Via dit platform blijven organisatoren van zakelijke evenementen up-to-date van alle ontwikkelingen in de branche, kunnen zij werken aan hun skills en hun netwerk en innovatiekracht vergroten voor die succesvolle offline, online of hybride events. Kijk voor meer informatie op [eventplanneracademy.nl](http://eventplanneracademy.nl).



# ZO WORD JE AANTREKKELIJKER VOOR KLANTEN

Is er een snelle en relatief eenvoudige manier om meteen je aantrekkingskracht op (potentiële) klanten te vergroten? Ja, en ik ga je die nu laten zien, of beter gezegd laten ervaren. Want al je zintuigen komen hierbij in actie.

## ABSTRACTE PRIETPRAAT

Dit artikel vraagt een leestijd van amper vijf minuten en die kunnen je inzicht in hoe je klanten benadert, interesseert én overtuigt voorgoed veranderen. En een mooie bijvangst is dat het meteen einde oefening is voor alle abstracte prietpraat die je vaak aan de managementtafel hoort. De verhalen over missies, visies en strategieën. Meestal blijven die beperkt tot containerbegrippen zonder betekenis en bezieling. Zoals De klant centraal. Of: *Wij streven naar zelfsturing en een betere interne en externe communicatie, om zo de co-creatie met onze stakeholders naar een hoger niveau te brengen.*

## VALKUIL

Word jij hier als lezer warm of koud van? Precies. Maar hoe dan wel? Wat maakt dat er straks wél iets gevoeld wordt als het over een missie of een visie gaat? De vaste lezers van mijn artikelen weten dat ik het vaak heb over menselijk gedrag en de oorsprong van dat gedrag. Die zit letterlijk in onze natuur, namelijk in ons brein. Mijn stelling is daarom: een ondernemer, manager of projectleider die niet een heel klein beetje kennis heeft van menselijk gedrag of neurowetenschap doet zichzelf en het bedrijf tekort. Want dan trap je al snel in een grote valkuil. Welke dat is ga ik je zo vertellen.

## BANANENEXPERIMENT

Eerst een kleine oefening. Mijn inmiddels beproefde 'Bananenexperiment'. Lees de onderstaande twee teksten. Afkomstig van twee verkopers die jou een banaan proberen te verkopen. De vraag die ik je na afloop wil stellen is dan: welke verkoper jou het meeste aan en waarom?

### Verkoper A.

*"Ik ben al achttien jaar actief in de bananenbusiness en heb daarvoor de hele wereld rondgereisd. Het is echt mijn passie. Ik en mijn team bedienen vooral de kleine en middelgrote supermarkten en we kunnen dagelijks heel voordelig bananen leveren van de allerbeste kwaliteit, omdat we een goed netwerk hebben en beschikken over de meest geavanceerde logistieke middelen. Wij werken kleinschalig en hebben korte*

*lijnen met onze leveranciers en klanten. Ook hebben we hele efficiënte methoden om de lokale oogst in een korte tijd te kunnen doen. Zo krijg je maximale versheid razendsnel in de schappen. Wil je één van onze bananen kopen? Deze kost slechts 30 cent. Als je meteen een kilo afneemt betaal je 90 cent."*

### Verkoper B.

*"Drie jaar geleden ben ik in Colombia gestart met een project, waarbij ik kansarme mensen aan een beter bestaan wilde helpen. Eén van hen was Alberto. Toen ik hem leerde kennen woonde hij in een krottenwijk van Bogotá, was hij verslaafd aan harddrugs en net gescheiden. Zijn kinderen wilden hem niet meer zien. Alberto kreeg in het project een strook grond van tien bij vijftien meter ter beschikking. Zijn droom was om fruit te verbouwen. Ik ben er trots op dat ik je nu een banaan mag aanbieden, afkomstig van zijn stukje land. Gerijpt onder de Zuid-Amerikaanse zon, zoeter dan de meeste andere bananen en rijk aan gezonde vitaminen en mineralen. Hier, ruik maar eens en kijk naar die prachtige kleur. De banaan kost 90 cent en de helft ervan gaat naar Alberto."*

Het is nu misschien een retorische vraag geworden maar toch: wiens banaan zou jij kopen en waarom?

## WAAROM

Het bananenexperiment laat zien waar veel bedrijven en instellingen de mist ingaan, op het moment dat ze hun (potentiële) klanten benaderen en proberen te overtuigen van hun producten of diensten. Zij vertellen vooral wat ze doen en hoe ze dat doen (zoals verkoper A) maar niet of nauwelijks waaróm ze het doen (zoals verkoper B).

Wat er dan gebeurt, is dat ze vooral het bewuste deel van het brein van de klant aanspreken. Een strategie die niet zo goed werkt, omdat het bewuste deel van het brein meestal niet de beslisser is, als we een keuze maken. De echte beslisser is in de meeste gevallen namelijk het onbewuste deel van ons brein, oftewel het oerbrein. In dit deel worden onder meer onze emoties gereguleerd. Achteraf zorgt het bewuste deel van ons brein ervoor dat we de onbewust gemaakte

keuze wel kunnen rechtvaardigen met argumenten.

Moraal van het verhaal: als je de klant niets laat 'zien' en voelen bij jouw boodschap is de kans op succes klein. Verkoper B haalt de banaan, op zichzelf een anoniem product, uit die anonimiteit door het verhaal van Alberto te vertellen. Zo krijgt het product context en betekenis. Je gaat er iets bij voelen.

## SPREEK IN BEELDEN

Wat is dus die snelle en eenvoudige methode om aantrekkelijker te worden voor jouw (potentiële) klanten? Spreek, elke keer als je het hebt over je missie, vooral nog in beelden. Roep daarmee gevoelens op bij je klanten. Laat de betekenisloze containerbegrippen achterwege.

Geef de klant context (zoals de armoedige omstandigheden van Alberto in Bogotá en zijn uitzichtloze situatie van drie jaar geleden), illustreer je missie en je visie met beelden die bijna tastbaar zijn (zoals de zoete banaan waarvan je de geur meteen mentaal kunt oproepen) en maak het persoonlijk. Verkoper B is er op die manier wellicht in geslaagd om jou een band te laten voelen met Alberto. Ons onderbewuste is erg gevoelig voor beelden en emoties. De manier waarop jij je missie en visie als bedrijf presenteert bepaalt daarom of je dat onderbewuste weet te verleiden of te verliezen. Kortom: gaan met die banaan!

## OVER DE AUTEUR

Gian Kerstges is schrijver, trainer en coach. Hij laat leidinggevendenden ontdekken hoe ze innovatie op gang brengen en hun team laten groeien, zonder dat ze het daarbij zelf nóg drukker krijgen. Een hogere kwaliteit, betere samenwerking en meer werkplezier kunnen daarbij prima samengaan. Want het gaat om een paar baanbrekende inzichten en keuzes. Gian schreef er een boek over: de Moedige Manager, gepubliceerd in mei 2020. Meer weten?

Kijk op [www.optimusprime.nl](http://www.optimusprime.nl)

Bijna twee op de vijf wer-  
kenden ziet een betere  
balans tussen werk en  
privé als belangrijkste  
welzijnsindicator  
(foto: Poberezhna/  
Shutterstock).



MEER DAN ECONOMISCHE GROEI ALLEEN

# BREDE WELVAARTSINDICATOR WAARDEVOLLE GRAADMETER

Het bruto binnenlands product als hét criterium voor voorspoed heeft als het goed is zijn langste tijd gehad. Er zijn immers veel meer aspecten van invloed op het welbevinden van mensen. Denk aan veiligheid, gezondheid, sociale relaties en woongenot. Een gecombineerd cijfer van dergelijke indicatoren geeft inzicht in de brede welvaartsbeleving. Die blijkt vaak minder snel toe te nemen dan het bruto binnenlands product. Economische groei heeft dus niet alleen positieve aspecten. Des te belangrijker is het om bij beleid te sturen op brede welvaart. Dat is niet eenvoudig.

Om economische ontwikkeling te meten, was er decennialang een vaste waarde: het bruto binnenlands product (bbp). Dit cijfer was het ijkpunt voor de voorspoed in een land. Overheden maakten beleid op basis van de ontwikkeling ervan.

## GEEN COMPLEET VERHAAL

Toch vertelt het bbp niet het complete verhaal als het gaat om het welbevinden van mensen. Soms is zelfs sprake van een negatieve correlatie. Om de groeiende onlineverkoop logistiek te verwerken, worden grote groepen flexkrachten ingezet, vaak slecht betaald en met amper

baanzekerheid. En een oververhitte huizenmarkt leidt ertoe dat amper een betaalbare woning te vinden is.

## INTEGRALE WELZIJSINDEX

In 2016 introduceerden de onderzoeksexpertise Instituten voor Open Samenlevingen van Universiteit Utrecht en RaboResearch een alternatief voor het bruto binnenlands product: de Brede Welvaartsindicator (BWI). Deze eerste integrale Nederlandse welzijnsindex bestaat uit elf dimensies (zie illustratie): gezondheid, veiligheid, persoonlijke ontwikkeling, inkomen, milieu, baanzekerheid,

wonen, maatschappelijke betrokkenheid, sociale relaties, subjectief welzijn en de werk-privébalans. Iedere dimensie kent een aantal variabelen; in totaal zijn dat er 21.

## REGIONAAL EN INTERNATIONAAL

Aanvankelijk werd de BWI op landelijk niveau in kaart gebracht. Al snel werd de meting fijnmaziger, per provincie en per arbeidsmarktregio. Waardevolle informatie, want het is cruciaal om op gebiedsniveau inzicht te krijgen in de welvaartsbeleving. De directe omgeving heeft veel invloed op de kwaliteit van leven die

mensen ervaren.

De BWI sluit aan op het raamwerk van het Better Life Initiative van de OESO. Dat maakt het mogelijk om in de toekomst brede welvaart ook internationaal te vergelijken.

## ACTUELE RANGLIJST

In het BWI-onderzoek van Universiteit Utrecht en RaboResearch over 2019 kennen de regio's Utrecht en Het Gooi en Vechtstreek de hoogste brede welvaart. Zuidwest-Friesland is nummer 3. In deze gebieden is het relatief veilig; ook zijn mensen er gemiddeld meer tevreden met hun woning. Daarnaast zijn inwoners van Utrecht en Het Gooi en Vechtstreek gezonder, hoger opgeleid en is hun baan-zekerheid groter. Met name in Het Gooi en Vechtstreek liggen ook de inkomens hoger.

Rode lantaarndragers op de BWI-ranglijst zijn Groot-Amsterdam, Groot-Rijnmond, Delfzijl en omstreken en de agglomeratie Den Haag. In de grootstedelijke regio's ervaren inwoners de gevolgen van hoge bevolkingsdichtheid en intensieve economische activiteit: lagere milieukwaliteit, minder veiligheid en een lagere woontevredenheid.

## GROTE BOOSDOENER

Tot de financiële crisis van 2008 stegen zowel het bbp per hoofd van de bevolking als de BWI. Wel groeide het eerste cijfer sneller. Dit maakt duidelijk dat een floreerende economie ook negatieve gevolgen heeft, zoals eerder geschetst. Denk aan een verslechterde werk-privébalans en een krappe woningmarkt waardoor de woontevredenheid afneemt.

De afgelopen twintig jaar was de groei van de brede welvaart volgens de onderzoekers van RaboResearch relatief bescheiden. Grote boosdoener was de financiële crisis van 2008. De brede welvaart kreeg daarna een stevige knauw en het duurde tot 2013 voor weer een stijging optrad. Pas in 2018 werd het niveau van voor de financiële crisis bereikt. Het bbp per hoofd van de bevolking was veel sneller weer op het oude niveau.

## PLUSSEN EN MINNEN

Met die wetenschap dient de vraag zich aan wat de gevolgen van de coronacrisis zijn voor de welvaartsbeleving. De brede samenstelling van de BWI zorgt voor plussen en minnen. De meeste mensen hebben vooralsnog hun baan en inkomen behouden. Uit sociaal oogpunt hadden de lockdowns een negatieve impact. Andere kant van de medaille: in veel gevallen zorgde het thuiswerken voor meer rust en minder stress.

## SPECTACULAIRE VERBETERING

Dit wordt bevestigd door recent onderzoek van ABN Amro naar het welbevinden van medewerkers in zeventien economische sectoren. Wat blijkt? Hun welzijn is in 2020 substantieel verbeterd. Thuiswerken lijkt daarbij een grote rol te spelen. Bijna twee op de vijf werkenden ziet een betere balans tussen werk en privé als belangrijkste welzijnsindicator. Opvallend is dat het welzijn ook omhoog ging in sectoren waar thuiswerken niet mogelijk is. Zo voelt personeel in de bouw zich volgens het onderzoek veiliger dan voorheen, omdat de kans op ongelukken door de coronabepalingen flink afnam.

## NIET ACHTEROP RAKEN

De impact van de corona-uitbraak laat vooralsnog een gemengd beeld zien. Toch pleiten de onderzoekers van RaboResearch ervoor om gericht te werken aan het verbeteren van de brede welvaart. Anders bestaat het gevaar dat we door de coronacrisis langdurig achterop raken, net als na de financiële crisis.

Hoopgevend is de toenemende aandacht voor brede welvaart als veelzeggende graadmeter voor de staat van het land. Op verzoek van de Tweede Kamer voert het CBS jaarlijks een Monitor Brede Welvaart uit. En het welbevinden van inwoners is steeds vaker een jipunkt voor regionale en lokale overheden.

Niet alleen de overheid, ook het Nederlandse bedrijfsleven onderkent het belang van brede welvaart. MKB-Nederland en VNO-NCW legden begin 2021 vast dat zij naast economisch succes ook aandacht hebben voor het welbevinden van de Nederlanders.

## COMPLEXE OPGAVE

Nu de bewustwording over de waarde van de integrale maatstaf toeneemt, is het zaak ook daadwerkelijk te sturen op de toename van brede welvaart. De onderlinge samenhang van de verschillende aspecten maakt dat tot een complexe opgave. Zo zorgt groeiende bedrijvigheid voor werkgelegenheid maar kan het milieu hierdoor negatief beïnvloed worden. Ook kunnen keuzes voor de korte en langere termijn op gespannen voet met elkaar staan. Om in dat krachtenspel de juiste afwegingen te maken, is een schone maar zware taak voor een nieuw kabinet.



De elf dimensies van brede welvaart (bron: Rabobank, Universiteit Utrecht).



CMC BEDRIJFSMAKELAARS BEDIENT REGIO'S VALLEI EN UTRECHT MET OPLOSSINGSGERICHTE AANPAK

## ACTIEF EN CREATIEF

Vraag en aanbod vinden elkaar niet altijd even makkelijk in de wereld van vastgoed. Juist daar bewijst CMC Bedrijfsmakelaars zijn toegevoegde waarde, met kennis van de markt in aansluitende regio's, een netwerk, een actieve aanpak en een creatieve benadering. "De oplossing voor een huisvestingsvraagstuk zit soms in een onverwachte hoek," verklaart makelaar-taxateur Vincent Bosman.

Volgens collega Sam van de Sluis zit CMC Bedrijfsmakelaars boven op de markt. "Wij stellen ons erg actief op en maken volop gebruik van marketinginstrumenten, zoals sociale media. Ook gaan we al vroegtijdig met acquisitie aan de slag als we weten dat er een pand voor verkoop of verhuur beschikbaar komt. Nog voordat de opdracht getekend is, denken wij alvast na over kandidaten met wie het zou kunnen matchen. Dan peilen we niet alleen de interesse bij ondernemers die in ons bestand zitten, maar soms ook bij bedrijven in de directe omgeving. Zo blijf je in feite vóór de markt. Daarmee maximaliseren we de kansen voor onze opdrachtgevers die een pand willen verhuren of verkopen en bedienen we tegelijkertijd snel en adequaat de partijen

die naar huisvesting zoeken. In onze optiek mag je zo'n actieve houding van een moderne makelaar verwachten."

### NIEUWE INZICHTEN

De wereld van onroerend goed is voortdurend in beweging en vraagt ook om creativiteit, zo geeft Vincent aan. "Een klant denkt vaak vanuit zijn eigen referentiekader. Neem een klant die een zoekopdracht plaatst voor een kantoor van 300 vierkante meter, waar hij twaalf werkplekken wil creëren. Wanneer hij nu is gevestigd in een monumentaal pand, dan heeft hij in een modern gebouw minder wellicht minder ruimte nodig, door de efficiëntere indeling. In zo'n geval bekijken wij de mogelijkheid of dat binnen 200 vierkante meter te reali-

seren valt. Dat kan door het aantal gangzones te verminderen of slim om te gaan met vergaderruimtes die gemiddeld slechts tien procent van de tijd worden gebruikt. Wij werken onder meer samen met architecten die een idee kunnen schetsen op basis van het eisenpakket. Als je het visualiseert, ontstaan er vaak nieuwe inzichten. Hoe mooi is het als we de opdrachtgever een besparing in maandelijkse lasten weten te bieden door zijn wensen te verwerken in een compactere ruimte? Kortom, meedenken, ook al hebben we een kantoor van 300 vierkante meter in ons aanbod."

### VIDEO'S

CMC Bedrijfsmakelaars is ook vernieuwend

waar het gaat om het in beeld brengen van objecten. Sam: "In de coronatijd, die fysieke bezichtigingen lastig maakte, besloten we om korte video's op te nemen die een ruimte in beeld brengen. We geven er een persoonlijk tintje aan en attenderen de kijker op de mogelijkheden. Het wekte dusdanig positieve reacties op, dat we het erin houden. Het verlaagt de drempel om op locatie te komen kijken en geeft geïnteresseerden een goed beeld van het object. Daardoor komen ze daarna, tijdens de daadwerkelijke bezichtiging, met concrete vragen en kunnen we daar direct antwoord op geven." Ook van groot belang is een goede aanmelding van het object op Funda in Business. Vincent: "Het lijkt vanzelfsprekend om een pand zo aantrekkelijk mogelijk te presenteren, maar dat gebeurt in de praktijk lang niet altijd. Naast het opnemen van een video besteden wij aandacht aan uitgebreide fotografie en een complete beschrijving, die de technische specificaties goed weergeeft. Afhankelijk van de locatie kunnen bijvoorbeeld de vloerbelasting, aanwezigheid van krachtstroom of de beschikbare internetverbinding relevant zijn."

#### OVER DE GRENZEN KIJKEN

"We denken mee om de mogelijkheden van een pand in kaart te brengen", vervolgt Vincent. "Wellicht staat de bestemming veel meer toe dan de huidige functie van kantoor. Als je dat onder de aandacht brengt, vergroot je direct de doelgroep. Wij willen vooral zo veel mogelijk kandidaten interesseren om een kijkje te komen nemen en uitnodigen met ons in gesprek te gaan. Welke specifieke behoeften bestaan er? Hoe realiseren we die op deze locatie? In overleg zijn heel veel dingen op te lossen, wellicht via bepaalde technische of praktische aanpassingen." Over doelgroepen gesproken: met kantoren in



Ede, Veenendaal en Utrecht bedient CMC Bedrijfsmakelaars een groot gebied van aaneengesloten regio's. Sam: "Dat geeft zowel aan de vraag- als de aanbodzijde heel veel potentie. Het loont voor ondernemers soms de moeite om over de grenzen van de eigen regio heen te kijken. Sommige bedrijven willen naar de grote stad trekken om meer internationale allure te verkrijgen, andere bewegen zich juist liever naar het oosten, omdat ze veel zaken doen op de Duitse markt. Door onze aanwezigheid in deze regio's zijn we een meerwaarde voor onze klanten en kunnen wij snel schakelen op dat gebied."

#### BUITEN KADERS DENKEN

Steeds meer opdrachtgevers die huisvesting zoeken schakelen CMC Bedrijfsmakelaars in. "Ondernemers hebben het druk met hun core business en in de zoektocht naar een geschikte locatie gaat nu eenmaal veel tijd zitten," verklaart Sam. "Wij beschikken over een diepgaande kennis

van de markt en hebben veel ervaring met transacties. Ook kennen we de valkuilen op juridisch vlak. Zo helpen wij klanten een juiste afweging te maken en geeft het ons een sterke onderhandelingspositie." Vincent vult aan: "Binnen ons netwerk hebben wij een veel groter aanbod voorhanden dan je op Funda in Business ziet. Mede door contacten met onder andere collega-makelaars, beleggers en beheerders beschikken wij vroegtijdig over informatie van panden die beschikbaar komen. Ook durven we buiten de kaders te denken en ondernemers te attenderen op een locatie die misschien in eerste instantie niet helemaal aan hun ideale profiel lijkt te voldoen, maar uiteindelijk toch heel mooi in het plaatje past. Soms moet je aannames of vooroordelen wegnemen en zoals gezegd nieuwe inzichten creëren."

#### KRUISBESTUIVING

Naast Bedrijfsmakelaardij kent CMC een aantal andere vormen van dienstverlening die voor een interessante kruisbestuiving kunnen zorgen, namelijk Vastgoedbeleggingen, Taxaties, Verzekeringen, Pensioenen en Collectieve Verzekeringen (voor beroepsgroepen die vergelijkbare risico's dragen). Vincent: "Zo bieden wij ondernemers een totaalpakket. Kijk alleen al naar het verzekeren van een bedrijfspand, dat veelal maatwerk betreft. Zowel richting de verkoper of verhuurder als de partij die huisvesting zoekt kunnen we snel uitsluitel geven over de mogelijkheden. Zelfs in lastige gevallen slagen we er vaak in om een oplossing te vinden, zeker doordat we vanuit marktkennis weten hoe we de verzekeraar van de juiste informatie moeten voorzien. Ook op dit vlak komen onze creativiteit en onze actieve aanpak om de hoek kijken."

**Meer informatie: [www.cmc.nl](http://www.cmc.nl)  
030 - 307 90 50**





VOLGENDE FASE VOOR REGIONALE HUMAN CAPITAL AGENDA

## ‘IEDERS TALENT OPTIMAAL BENUTTEN’

De coronacrisis maakt knelpunten op de arbeidsmarkt versneld zichtbaar. Het besef dat extra inspanningen nodig zijn, wordt breed gedragen in de regio Utrecht. Daarbij is een sleutelrol weggelegd voor de Human Capital Agenda. Deze alliantie geeft impulsen aan transitie van werk naar werk, een leven lang ontwikkelen en digitale vaardigheden. "Zo zorgen we ervoor dat de regio economisch en maatschappelijk sterker wordt."

De regio Utrecht heeft een vitale arbeidsmarkt met veel werkgelegenheid. "Toch zijn er punten van zorg," zegt Jan Bogerd. Hij is bestuursvoorzitter van Hogeschool Utrecht en voorzitter van de stuurgroep van de regionale Human Capital Agenda (HCA). "Denk aan de versnelde krimp in sectoren als financiële dienstverlening. De digitalisering gaat daar hard en dat kost arbeidsplaatsen; een aanhoudende trend." Daarnaast zijn er branches met grote tekorten: zorg, onderwijs, ICT en techniek. "Ook die zijn veelal structureel, gezien de grote vraag en de demografische ontwikkeling."

Opgave is om overschotten toe te leiden naar vragende sectoren. "Daarvoor zijn switches nodig die niet vanzelfsprekend

zijn. Ze verlopen vaak noodgedwongen, via werkloosheid of een rol als zzp'er. Het is veel beter om te anticiperen en mensen van werk naar werk te begeleiden."

### PIRAMIDE WORDT ZANDLOPER

Naast de mismatch tussen vraag en aanbod kent de regionale arbeidsmarkt volgens Bogerd een aantal kwetsbaarheden. "Zoals het forse aandeel zzp'ers en flexkrachten, bijvoorbeeld in sectoren als horeca en evenementen. Ook is sprake van verregaande baanpolarisering. Er is veel vraag naar hoger en lager opgeleiden terwijl in de tussengroep juist banen verdwijnen. Dat zijn vaak functies die het eenvoudigst te automatiseren zijn. De piramide van vroeger is een zandloper

geworden. Daarom moeten we de waardering voor praktisch werk blijven benadrukken. En mensen uit de midden categorie uitdagen om via scholing door te stromen naar hogere functies."

Derde factor die aandacht behoeft: digitale vaardigheden. "Die schieten in de regio op alle niveaus tekort."

### TOEKOMSTGERICHTE BEROEPSBEVOLKING

Bogerd's analyse maakt duidelijk dat extra inspanningen nodig zijn. "Dat besef wordt breed gedragen in de regio," zegt Ramses de Groot. Namens de Economic Board Utrecht is hij domeinmanager van de Human Capital Agenda. Als kwartiermaker is De Groot betrokken bij de volgende fase



van dit samenwerkingsverband tussen overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven. “Al jarenlang adresseert de HCA de noodzaak tot een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktopgaven. Eerder lag de nadruk vooral op het bouwen van een netwerk en het aanjagen van samenwerking bij arbeidsmarktinterventies.” Er is veel bereikt; sectoren hebben zich verenigd, nieuwe allianties zijn gevormd. “Nu is het tijd voor een volgende stap. Daartoe hebben de arbeidsmarktregio's Gooi en Vechtstreek, Midden-Utrecht en Amersfoort een ambitieuze agenda vastgesteld. De daarin gemaakte keuzes (zie illustratie) zorgen ervoor dat de regio economisch en maatschappelijk sterker wordt. Door investeringen in een toekomstgerichte beroepsbevolking wordt ieders talent optimaal benut.”

### STERKE TROEF

Ook andere regio's werken aan de actuele arbeidsmarktproblematiek. “Met de HCA doen we dat in Utrecht bottom-up, gebruikmakend van de kwaliteit van de regionale netwerken. Een sterke troef,” stelt Bogerd.

Die netwerken zijn tot nu toe vooral sectoraal georiënteerd. De hoge nood in verschillende branches was aanleiding voor de vorming van Utrechtzorg, Utrecht Leert, de Technologieraad en Tech Community. “In de volgende fase is een sector-overstijgende aanpak nodig waarbij de toekomst van de arbeidsmarkt als geheel centraal staat. Arbeidsmarktekorven kunnen leiden tot kwaliteitsverlies en een rem zetten op de regionale economische ontwikkeling. Om dat te voorkomen, is verbinding tussen branchegerichte netwerken cruciaal.”

### GEOGRAFISCHE SCOPE

Het is zaak om de keten te sluiten en de arbeidsmarkt integraal te benade-

ren, benadrukt De Groot. “Niet alleen branche-overstijgend, ook minimaal regiobreed. Maximale impact vereist een grote geografische scope. Daarom is het belangrijk dat Regio Gooi en Vechtstreek aangesloten is bij de HCA. Elk deelgebied heeft andere urgenties. Maar de gehele regio heeft belang bij een gezamenlijke aanpak van digitale vaardigheden en ontwikkel- en transitiepaden. Aansluiting van Hilversum zorgt bijvoorbeeld voor een verbinding met de mediasector; een extra troef bij de overstap van werk naar werk.”

### PAD EFFENEN

Bij zo'n transitie zijn er tal van belemmeringen. “Denk aan mogelijk salarisverlies en een toenemende onzekerheid. Wellicht moeten mensen zelfs noodgedwongen verhuizen,” zegt Bogerd. Daarom zijn *drivers* nodig die een overstap aantrekkelijk maken. “Zoals het belang van werk voor persoonlijk geluk en het leveren van een bijdrage aan de samenleving. Verder moeten we operationele aspecten goed organiseren – kwalificaties, salarisverschillen – wegnemen via een onderliggende structuur. Op die manier wordt het pad geëffend.”

### BELANGRIJKE SLEUTEL

Scholing is daarbij een cruciaal aspect. “Het regionale beroepsonderwijs heeft zich verenigd in Beroepsonderwijs Utrecht. Gezamenlijk bouwen zij een platform waar individuele scholingsvragen worden geacommodeerd.” Voor de financiering van scholing lijken de opleiding- en ontwikkelingsfondsen de aangewezen bronnen. “Die zijn tot nu toe sectoraal georganiseerd. Voor een optimale impact moeten deze fondsen bovensectoraal kunnen worden ingezet. Daar ligt een belangrijke sleutel. Ik heb

hoop op verandering ten goede, mede naar aanleiding van uitspraken door de SER-commissie Ondernemerschap tijdens een recent bezoek aan deze regio.”

### BEDRIJVENKOEPELS

Het bedrijfsleven reageert positief op de speerpunten van de HCA. “Om deze ambities en doelstellingen naar een systeemniveau te brengen, is een belangrijke rol weggelegd voor bedrijvenkoepels als branche- en ondernemersverenigingen,” stelt De Groot. “Die onderkennen in toenemende mate dat de actuele ontwikkelingen vragen om brede samenwerking.” Vanuit de HCA zijn bijvoorbeeld gesprekken gaande met de BOVAG. “Ook deze brancheorganisatie en haar leden hebben te maken met de intersectorale problematiek. We onderzoeken hoe we elkaar verder kunnen helpen.”

### WEES GENEREUS

Bedrijven proberen knelpunten in eerste instantie vaak zelf op te lossen. Bogerd adviseert om daarbij ondersteuning te zoeken bij de eerdergenoemde koepels. “Andere aanbeveling: wees generoos in het stimuleren en faciliteren van een leven lang ontwikkelen. Digitale vaardigheden verdienen prioriteit, ook al komt dat niet altijd rechtstreeks ten goede aan de eigen business. Maar als alle bedrijven hierop inzetten, brengen ze samen het digitale peil van de regionale beroepsbevolking op een hoger plan. Daar profiteert uiteindelijk elke onderneming van.”

### KORT EN LANG

Aspecten van de arbeidsmarkttransitie zijn versneld door de gevolgen van de corona-uitbraak. “Uitdaging is nu om oplossingen die voor de korte termijn zijn ontwikkeld te verbinden met de doelstellingen voor de lange termijn. En deze inspanningen in te passen in een duurzaam model, gericht op sectoren die het beoogde toekomstperspectief van de regio versterken. De Regionale Economische Agenda geeft daarbij richting, net als de brede welvaartontwikkeling.”

### GROTE STAPPEN

Tweede verbinding waarvoor Bogerd pleit, is die tussen werk & inkomen en economie. “Zowel landelijk als lokaal is het overheidsbeleid op deze gebieden gescheiden. Het eerste aspect is erop gericht mensen aan het werk te houden, bij het tweede gaat het om economische structuurversterking – denk aan de groeifondsen. Door beide elementen te koppelen, kunnen we grote stappen zetten. In de HCA werken overheden, onderwijs en bedrijfsleven samen op het snijvlak van die verbindingen. Dat benadrukt het grote belang van deze alliantie voor de regio.”

## Ambities Human Capital Agenda



In Utrecht Region vinden soepele en veilige overstappen plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie



In Utrecht Region is leven lang ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend



De beroepsbevolking van Utrecht Region is digitaal vaardig



# Bescherm uzelf en uw omgeving!



Om uzelf en uw omgeving te beschermen tegen schadelijke bacteriën en virussen is desinfecteren alleen niet genoeg. Een effectieve desinfectie begint namelijk met een goede reiniging. De schadelijke micro-organismen zitten vaak verstopt onder een laag van organische vervuiling. Door te desinfecteren zonder eerst te reinigen, is het dus lastig om deze micro-organismen te bereiken. Met een goede reiniging verwijdert u vervuilingen zoals stof, vet en vuil waardoor de onderliggende bacteriën en virussen beter bereikbaar worden voor het desinfectiemiddel.

## Hygiënisch reinigen

met een alcoholbasis gebruiksklare sproeireiniger voor het dagelijks onderhoud van licht vervuilde oppervlakken. Toepasbaar op waterbestendige materialen: tafels, stoelen, ramen, deuren, bureaus, spiegels, vitrinekasten, tegels enz.

- ✓ Droogt streeploois op
- ✓ Verwijdert vingerafdrukken en vervuilingen snel en effectief
- ✓ Zuinig in gebruik en met een frisse geur
- ✓ Volledig biologisch afbreekbaar

## Desinfecteren

met Tevan Panox 300, een desinfectiemiddel op basis van waterstofperoxide en perazijnzuur met een erkende CTGB toelating voor gebruik tegen virussen. Het is een milieuvriendelijk product met als enige residu water en zuurstof.

- ✓ Doodt bacteriën, schimmels en virussen
- ✓ Voor interieur, vloeren en waterresistente oppervlakken
- ✓ Brede werking met een korte inwerktijd
- ✓ Geen naspoeling nodig en milieuvriendelijk

Wilt u meer informatie of direct bestellen?



+31 (0)183 - 62 17 99

WWW.TEVAN.COM



## SAMEN MET DE KLANT SLEUTELN AAN SUCCES!

- Zo'n 20.000 onderdelen op voorraad • Supersnelle levering
- Onafhankelijk • Ervaren medewerkers

Faradaystraat 10 // 0344-722922  
WWW.AUTOMATERIALENTIEL.NL

## Het Groene Huis Zaltbommel

verduurzamen | flexwerken | ontmoeten | vergaderen

Het Groene Huis is dé thuisbasis voor duurzame ondernemers en initiatieven in onze regio. Het is een initiatief van de gemeente Zaltbommel en Nanette van Dishoeck Organisatie & Realisatie. We zijn nu bijna 2 jaar open, duurzaam en comfortabel ingericht en gevestigd in de zijvleugel van Gemeentekantoor Zaltbommel aan de Hogeweg 11.

De community vormt zich. Zo'n acht ondernemers, diverse flexwerkers en Het Projectbureau voor Herstructurering van de Glastuinbouw (PHTB) hebben hier hun plek gevonden. Voor maximaal 5 jaar, want je groeit als ondernemer. En zo groei je ook 'uit' Het Groene Huis en komen er weer starters in. Ook voor duurzame initiatieven is plaats: de Coöperatie Bommelerwaard en het Energieloket hebben hier hun plek en de Energiekringen komen hier bijeen.

Er is nog ruimte voor projectorganisaties en samenwerkingsverbanden die willen ontmoeten en samenwerken in Het Groene Huis. En voor flexwerkers die hier kantoor willen delen, lekker op de fiets komen en zich herkennen in onze duurzame 'state of mind'.

Uitdaging is een echte broedplaats te worden, waar MKB'ers en de duurzame, circulaire initiatieven uit de regio elkaar 'treffen'. Bij het koffieapparaat en tijdens workshops als De Groene Tafel voor MKB'ers op 4 november a.s. waar ondernemer Hermeta uit Asperen vertelt over circulair ondernemen, samen met zijn ketenpartner en Mirjam Kibbeling van STILWERKT. En samen met o.m. VNO-NCW Midden, Circles, KplusV, Rabobank en ondernemers zijn we aan het verkennen hoe de opstart van een Living Lab Circulaire Economie FruitDelta het circulair ondernemen in de regio een extra boost kan geven.

**Voor meer informatie:** [www.hetgroenehuis.net](http://www.hetgroenehuis.net)

**Contact:** [hetgroenehuiszb@gmail.com](mailto:hetgroenehuiszb@gmail.com) of 06 - 551 965 32



# De tuin **vanMedel**



## Welkom op een unieke groene bedrijfslocatie in het hart van Nederland!

Medel: de logistieke vervoershub van ons land is in het bezit van uitstekende verbindingen over de weg, het spoor en over het water. Medel is de uitgelezen plek voor uw nieuwe vestiging. Dit is meer dan alleen een locatie. Het uitzicht, de kalmte en het omringende groen zijn een inspiratie om hier te werken.

Hier, in het hart van de Betuwe, is uw doorgang naar een inspirerende werkomgeving.  
Tuin van Medel: met elkaar.



Tuin van Medel is een volledig circulair gebouwd pand, een bedrijfsverzamelgebouw met kantoorruimten.

Dankzij circulair hergebruik van materialen, slimme systemen en toegepaste vegetatie verrijst op Medel een natuurinclusief pand dat een positief effect heeft op onze klimaatopgave, de luchtkwaliteit, biodiversiteit, stikstofconcentraties en op het waterbeheer.

Een duurzaam voorbeeld voor gevestigde en nog te vestigen bedrijven op het Industriepark Medel.

[tuinvanmedel.nl](https://tuinvanmedel.nl)