

RIVIERENLAND

Jaargang 33 | nummer 1 | maart-april 2022

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO RIVIERENLAND



**HYBRIDE WERKEN
HET NIEUWE
NORMAAL**

**DUURZAAMHEID VRAAGT OM EEN
BREED PERSPECTIEF**

DE EMOTIONELE KANT VAN EEN FAMILIEOVERDRACHT

Regterweistraat 7-13, Waardenburg:

KANTOORGEBOUW TRADE CENTRE DE WAALBRUG GELEGEN OP EEN KANTORENPARK BINNEN HET BEDRIJVENTERREIN SLIMWEI TE KOOP!

Gebouw beschikt over 2.832 m² v.v.o. verdeeld over vier bouwlagen, gelegen op zicht locatie en aan de voet van de afrit Rijksweg A2 (Utrecht- 's-Hertogenbosch). De begane grond en 1e verdieping zijn momenteel leegstaand en geschikt voor eigen gebruik of voor verhuur. De 2e en 3e verdieping binnen het gebouw zijn in zijn geheel verhuurd. Huurgegevens op aanvraag. Pand beschikt over energielabel A!
Om het gebouw ligt een groot omheind en bestraat parkeerterrein met een parkeerverhouding van 1:30m².



VRAAGPRIJS:
€ 3.695.000,= k.k.

Meer info:



van der Horst
bedrijfsmakelaardij



Industrieweg 22, Beesd:

AAN DE A2 GELEGEN SHOWROOM/KANTOOR IN ZEER REPRESENTATIEF GEBOUW!

In dit gebouw is op de eerste verdieping 930 m² showroomruimte met ondergeschikte kantoorfunctie beschikbaar. Moderne en representatieve open ruimten! Op- en afrit naar snelweg ca. 500 meter van het gebouw, station Beesd op fietsafstand.
Beesd ligt centraal in het land, tussen Utrecht en Den Bosch vlakbij het knooppunt Deil waar de A2 de A15 kruist. Veel centraler dan dit kun je dus niet zitten in ons land! Het pand wordt omgeven door een ruim parkeerterrein. Indien gewenst is op de begane grond 50 tot 350 m² opslagruimte bij te huren.



HUURPRIJS:
€ 7.000,= per maand
excl. BTW en servicekosten.

Meer info:



Van der Horst Bedrijfsmakelaardij

Oudenhof 2A, Geldermalsen

Tel: 0345-652113

www.vanderhorstmakelaardij.nl



OP NAAR DE VOLGENDE CRISIS

Nu we de coronapandemie eindelijk onder controle lijken te hebben, dient er zich alweer een nieuwe crisis aan. Iedereen volgt met spanning de ontwikkelingen rondom de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. Iedereen is bezorgd over de slachtoffers en de vluchtelingen, maar ook over de impact die dit gaat hebben op de (wereld)economie. Want al voordat de oorlog een feit was, werd duidelijk hoe machtig Rusland is. Het dichtdraaien van de gaskraan was één van de redenen waarom de gasprijzen vorig jaar ineens omhoogschoten. In december was iedereen nog vrij optimistisch en dachten we dat de prijzen begin dit jaar zouden dalen. Dat lijkt nu toch anders uit te pakken.

Ondertussen besteden we in Nederland weer wat aandacht aan die andere crises. We zullen toch echt aan de bak moeten met de energietransitie, mede vanwege die hoge gasprijzen. Betekent dat dan we en masse zonnepanelen op onze daken moeten gaan plaatsen? Gelukkig geeft het regionale bedrijfsleven het goede voorbeeld met duurzame initiatieven, zoals Het Groene Huis, zoals je verderop kunt lezen.

Andere issues die blijven spelen, zijn de oplopende tekorten aan en de stijgende prijzen van diverse grondstoffen. Ook het personeelstekort loopt verder op. In een aantal sectoren speelt dit al jaren. Dit lijstje wordt nu aangevuld met branches die vanwege de coronapandemie genoodzaakt waren om personeel te laten gaan en nu hun vacatures bijna niet meer vervuld krijgen. Ook het huidige personeelsbestand biedt de nodige uitdagingen. Ziekte in combinatie met forse werkdruk en de nog altijd onzekere situatie zorgt voor psychische kwetsbaarheid, die ertoe kan leiden dat medewerkers uitvallen. Werkgevers moeten hierop alert zijn. Ook daarover lees je meer in deze editie.

Met vriendelijke groet,

Jessica Scheffer
Hoofdredacteur Rivierenland Business
jessica@vanmunstermedia.nl



- 6 Het Nieuwe normaal
- 8 Duurzaamheid vraagt om breed perspectief
- 10 Mentale gezondheid onder druk
- 12 inc. Gezond werken: Echt oog voor u en uw werknemers
- 14 Column New Day Risk
- 15 Gemeente Buren: 'Er is echt een match'
- 16 Werkzaak Rivierenland: 'Ze houden rekening met me en communiceren goed'
- 18 KOP ICT: Veilig door de tunnel
- 20 Column Het Groene Huis
- 21 Ford Gerritse Hendriks: Rijimpressie Ford Fiesta ST-Line 1.0 EcoBoost Hybrid
- 22 Sharon Dijkma voorzitter nieuwe Economic Board Utrecht
- 26 Hoge urgentie voor bewustwording bij werknemers!



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

JAARGANG 33
Maart-april 2022, editie 1

REDACTIEADRES
Postbus 6684
6503 GD Nijmegen
jessica@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Jessica Scheffer

REDACTIE BIJDRAGEN
Aart van der Haagen, Sofie Fest,
Hans Hajee

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

FOTOGRAFIE
Joost Franken, Raphaël Drent

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.

© 2022 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever.



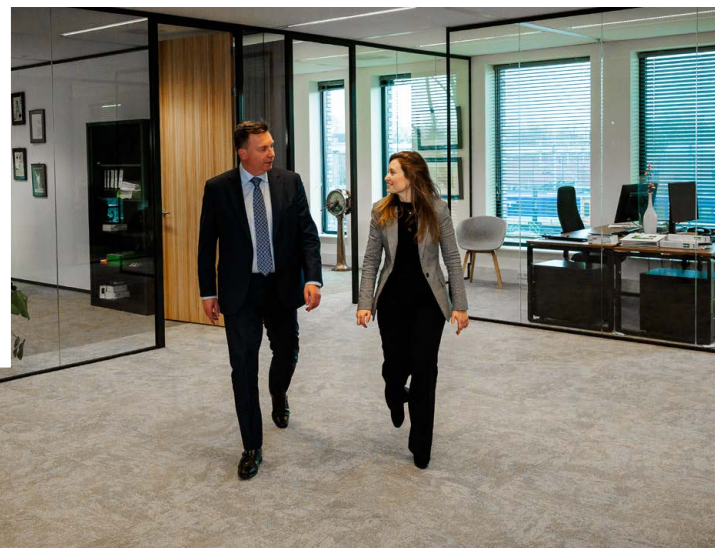
16



18



20



30

- 28** ABN AMRO: Aandacht voor ondernemers
- 30** Holla legal & tax is op weg naar de Nederlandse top, maar blijft zichzelf
- 36** Recensie Brasserie Poelzicht
- 38** De emotionele kant van een familieoverdracht
- 42** Financieringsgilde: de brug naar een passende zakelijke financiering

5



HYBRIDE WERKEN MET VRAGEN, VERBINDEN EN VERTROUWEN

HET NIEUWE NORMAAL

Een fors deel van alle medewerkers vult hun job blijvend deels op kantoor, deels vanuit huis – of een andere locatie – in. Hybride werken is het nieuwe normaal en dat vraagt veel van het management. Traditionele instrumenten volstaan niet langer, nieuwe skills zijn nodig. Drie V's kunnen houvast bieden.

Technologie om structureel op afstand te werken, is al vele jaren beschikbaar. Voor een doorbraak was een ingrijpende gebeurtenis als een pandemie nodig. Uit internationaal onderzoek van Yonder in opdracht van Workday bleek eind 2020 dat maar liefst 43% van de Nederlandse werknemers vóór de corona-uitbraak niet eerder had thuisgewerkt. Bijna 70% had op dat moment thuis een eigen werkplek.

EVIDENTE VOORDELEN

Toen van de nood een deugd gemaakt werd, bleek online veel meer mogelijk dan gedacht. Ook zonder noodzaak ziet vrijwel iedereen grote voordelen in een flexibele mix van thuiswerken en aanwezigheid op kantoor.

Als structureel minder medewerkers fysiek aanwezig zijn, biedt dat werkgevers ruimte voor een facilitaire kostenbesparing. Ook uit oogpunt van duurzaamheid zijn er positieve effecten; denk aan afname van het aantal autokilometers.

Voor veel medewerkers is hybride werken eveneens aantrekkelijk. Er is meer ruimte om zelf tijd in te delen. Werk en privé zijn

beter te combineren, woon-werkverkeer slokt minder kostbare uren op. Als structureel op afstand gewerkt wordt, is wellicht zelfs verhuizing naar een minder kostbaar woongebied een optie.

AFSPRAKEN

Werkgeversvereniging AAVN meldt dat in februari 2022 bij twee derde van de bedrijven afspraken gemaakt zijn over hybride werken. In drie op de tien cao-akkoorden zijn die afspraken zelfs al vastgelegd. Maar er is zeker nog werk aan de winkel. Uit onderzoek van TNO blijkt dat 80% van de huidige thuiswerkers dat gedeeltelijk wil blijven doen. 35% daarvan wil zelfs grotendeels of volledig thuiswerken, 43% vindt een fiftyfifty-verdeling prima. Bij een derde van de thuiswerkers zijn nog helemaal geen afspraken gemaakt met de werkgever, bij bijna de helft is dat alleen informeel gebeurd.

GEEN TWEERICHTINGSVERKEER MEER

Formele afspraken of niet, hybride werken is *here to stay*. Zeker gezien het perso-

neelstekort in steeds meer sectoren. Als het overgrote deel van de medewerkers deels thuis wil werken, hebben bedrijven simpelweg geen keus. Ze zullen thuiswerken ruimhartig moeten faciliteren om voldoende talent aan te trekken.

Daarbij speelt ook de kwaliteit van het leiderschap een cruciale rol. Goede managers dragen in sterke mate bij aan het werkplezier en het binden van medewerkers. Van leiders wordt veel gevraagd in een hybride werkomgeving. Een deel van hun vertrouwde gereedschap is immers niet meer bruikbaar. Denk aan non-verbale communicatie. Leaders gebruiken lichaamstaal om hun impact te vergroten. Ook zijn goede leidinggevers alert op non-verbale signalen van medewerkers. Online is dit tweerichtingsverkeer vrijwel tot nul gereduceerd.

DURF TE VRAGEN

Drie V's kunnen helpen om de hybride werkomgeving zo optimaal mogelijk in te richten. Vertrekpunt is een brede inventarisatie; stel vragen, op alle niveaus in de organisatie. Hoe past grootschalig op

afstand werken bij de missie en visie? Welke kansen levert het op, welke mogelijke bedreigingen zijn er?

Bij medewerkers is het zaak, het ideale samenspel te inventariseren van aanwezigheid op kantoor en werken op afstand. Wanneer zijn mensen het meest effectief? Aan welke interactie is behoefte?

De AAVN signaleert dat werknemers die veel online werken, onzeker zijn over de impact hiervan op doorgroei kansen. Ook dit aspect verdient aandacht.

Al deze input levert als het goed is een raamwerk op dat zorgt voor duidelijkheid én flexibiliteit. Met aandacht voor productiviteit, autonomie, samenhang en structuur. Zo weet iedereen – medewerkers en leidinggevend – waar hij of zij aan toe is. En kunnen nieuwe collega's later naadloos hun plek vinden. Ook in algemene zin vergt *onboarding* – het instroomproces van nieuwe medewerkers – in een hybride organisatie extra aandacht.

ALS VRIJHEID EN VERANTWOORDELIJKHEID SAMENGAAN, KAN VERTROUWEN VANZELFSPREKEND ZIJN.

MONITOR

Volgende stap is te zorgen voor verbinding. Allereerst letterlijk, door adequate faciliteiten. Bij thuiswerkplekken valt nog veel te verbeteren, blijkt onder meer uit de Monitor Hybride Werken van KPN. Hiervoor werden 1.000 werknemers van

bedrijven met tien of meer personeelsleden ondervraagd. Bijna een kwart van de respondenten heeft thuis geen afzonderlijke ruimte waar goed gewerkt kan worden. Ook laat de kwaliteit van meubilair en wifi regelmatig te wensen over.

MINDER BETROKKEN

Op het kantoor zijn eveneens aanvullende faciliteiten nodig. Denk aan specifieke Teams-ruimtes. Zowel voor grotere groepen als kleine cabines waar mensen individueel een online bespreking kunnen voeren zonder collega's te storen. Ander aandachtveld is de audiovisuele integratie van fysiek aanwezige en online deelnemers. Het KPN-onderzoek laat zien dat twee derde van de ondervraagden zich minder betrokken voelt wanneer zij online aanwezig zijn terwijl de rest van de deelnemers op kantoor vergadert. Technische oplossingen kunnen helpen om een situatie te creëren waarbij alle deelnemers tot hun recht komen.

GEZAMENLIJKE KICK-OFF

Naast technische verbinding is sociale connectie evenzeer cruciaal voor een succesvolle hybride organisatie. Uit het eerdergenoemde Workday-onderzoek bleek dat 35% van de ondervraagden direct contact met collega's miste. 60% voelde zich thuis meer geïsoleerd. Voor leidinggevend is feeling houden met mensen die thuiswerken veel moeilijker dan wanneer zij fysiek aanwezig zijn. Daarom kan een gezamenlijke dagstart met alle teamleden – op kantoor en online – als vaste kick-off houvast bieden. Verder

is aan te raden om ook het informele contact te structureren. Bijvoorbeeld door bij onlinesessies niet alleen werkgerelateerd te communiceren. Of door regelmatig even te bellen, ook zonder concrete aanleiding. Ook een online vrijmibo heeft waarde.

WANTROUWEN

Als de hybride structuur duidelijke kaders heeft en alle verbindingen geborgd zijn, resteert een laatste essentiële schakel: vertrouwen. Het arbeidsethos van een teamlid dat op kantoor steevast ook na zessen doorwerkt als een klus af moet, lijkt prima in orde. Op afstand is dat minder goed te beoordelen. Niet voor niets blijkt uit de KPN-monitor dat in het mkb 32% van de medewerkers meer wantrouwen voelt bij hun leidinggevende als zij thuiswerken. Bij grotere bedrijven heeft 21% deze ervaring.

PRIMA FUNDAMENT

Toch zegt aanwezigheid niet per se iets over productiviteit. Sturen op output is de meest zuivere vorm van beoordeling. En dit is bij thuiswerken goed mogelijk. Op welk moment de onderliggende inspanningen gepleegd worden, is niet relevant. Als iemand het prettig vindt om overdag een stevige wandeling te maken en 's avonds nog een paar uur te werken, is dat geen probleem – als het werk maar gedaan wordt. Deze autonomie past naadloos bij de manier waarop zeker jongere generaties graag beoordeeld worden. Als vrijheid en verantwoordelijkheid samengaan, kan vertrouwen vanzelfsprekend zijn. Dat levert een prima fundament op voor succesvol hybride werken.





VAN LOSSE ACTIES NAAR EEN HOLISTISCHE AANPAK

DUURZAAMHEID VRAAGT OM BREED PERSPECTIEF

Geen bedrijf kan het zich veroorloven om duurzaamheid te negeren. Toch is de Nederlandse economie allesbehalve duurzaam. De Nieuwe Economie Index en onderzoek van Rabo Research maken duidelijk dat nog veel werk aan de winkel is. Minder praten, meer poetsen. Bij de inspanningen is het zaak, prioriteiten en samenhang scherp in het oog te houden. Weloverwogen verduurzaming vereist een holistische benadering.

Gezien de aandacht voor het onderwerp zou je kunnen denken dat de Nederlandse economie in hoog tempo verduurzaamt. Om dat objectief te kunnen beoordelen, ontwikkelde MVO Nederland de Nieuwe Economie Index. Dit jaarlijkse onderzoek drukt in één cijfer uit hoe duurzaam ons bedrijfsleven is.

Voor de index wordt de ontwikkeling van zeven thema's onderzocht, van inclusief ondernemen en groene energie tot biodiversiteit. In 2020 vond de eerste meting plaats.

KLEIN STAPJES

Uit de meest recente Nieuwe Economie Index blijkt dat 15,4% van ons bedrijfsleven zich duurzaam mag noemen. Het percentage stijgt daarmee 1,3 procentpunt ten opzichte van 2021. De eerste meting in 2020 liet een score van 12,1% zien. Kleine stapjes dus. Bedenk daarbij dat de stijging van de index deels te danken is aan de lockdowns. Zo nam door het lagere benzineverbruik het aandeel hernieuwbare energie fors toe. De score op het thema circulaire economie stagneerde daarentegen met 12,0%. Al lijkt de perceptie soms anders, circulair is nog allesbehalve mainstream.

WETGEVING HELPT

MVO-directeur Maria van der Heijden is blij met de stappen maar vindt het tempo te laag, meldt zij bij het verschijnen van de recente Nieuwe Economie Index. "De verantwoordelijkheid daarvoor ligt allereerst bij bedrijven zelf. Ook wetgeving is essentieel om het speelveld gelijk te maken." Ze wijst op het vrouwenquotum dat bijdroeg aan de betere score op inclusiviteit. "Het is aan het fris aangetreden kabinet Rutte IV om lef te tonen en de ambitieuze plannen om te zetten in nog meer concrete wetgeving voor duurzame ondernemers."

NOG GEEN MAGER ZESJE

Ook RaboResearch bracht de status van de transitie naar de nieuwe economie in kaart. Daartoe zijn dezelfde thema's onderzocht als bij de Nieuwe Economie Index. In 2022 scoorden Nederlandse bedrijven volgens de bank met 5,8 een krappe voldoende. Dit cijfer is slechts marginaal beter dan 2021 (5,7). Maar 9% van de bedrijven haalt een 8 of hoger, terwijl ruim 40% een onvoldoende laat noteren.

ONDERZOEK NAAR SAMENHANG

Om inzicht te krijgen in de complexe samenhang tussen de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties vinden als onderdeel van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) momenteel drie onderzoeken plaats.

Elk project wordt uitgevoerd door een internationaal consortium waarin meerdere disciplines zijn verenigd.

TRIAS ENERGETICA

Minder praten, meer poetsen, is de terechte aansporing door Maria van der Heijden van MVO Nederland. Versnelling van verduurzaming is nodig. Dat moet wel doordacht gebeuren. Dus niet zomaar het dak volleggen met zonnepanelen – als de teruglevercongestie dat al toestaat. Maar eerst in kaart brengen welke maatregelen in welke volgorde de meeste zoden aan de dijk zetten.

Bij een gebouw volgt uit de trias energetica dat het beperken van de energievraag de eerste stap is, door goed te isoleren en installaties beter in te regelen. Want wat je niet verbruikt, hoef je ook niet duurzaam op te wekken. Een dergelijke logische volgorde zou bij duurzame inspanningen vanzelfsprekend moeten zijn. Analooq aan het gebouw: als je je niet hoeft te verplaatsen omdat een meeting via Teams plaatsvindt, is er ook geen auto nodig - of die nu fossiel of elektrisch wordt aangedreven.

KIJK NAAR DE KETEN

Bij verduurzaming is het ook zaak om over de grenzen van de eigen bedrijfsvoering te kijken. Denk bijvoorbeeld niet alleen na over energiebesparing bij het interne proces, maar ook over de herkomst van grondstoffen en materialen, en over mogelijk hergebruik van producten aan het einde van de levensduur. Door toeleveranciers en afnemers bij verduurzaming te betrekken, wordt de potentiële impact van een organisatie vele malen groter. Niet voor niets is bij de hogere niveaus van keurmerken als de CO₂-prestatieladder de impact op stakeholders een belangrijk criterium.

Vaak is gezamenlijk optrekken zelfs een voorwaarde om substantiële stappen te zetten bij verduurzaming en circulariteit. Samen experimenteren brengt iedereen

verder, terwijl de investeringen kunnen worden gedeeld. Ander positief effect: de onderlinge band tussen ketenpartners wordt versterkt.

POSITIEF EN NEGATIEF

Ook het verband tussen de gevolgen van maatregelen vraagt om een holistische benadering. Immers, een positief effect op één aspect kan negatieve consequenties hebben op andere gebieden. Online vergaderingen belasten het milieu minder. De interactie en het informele contact met collega's nemen echter af, waardoor de sociale samenhang en mentale gezondheid negatief beïnvloed worden. Of denk aan de stikstof- en klimaatdoelen die de bouw van nieuwe woningen beperken. Het tekort aan betaalbare huisvesting loopt zo verder op – met alle gevolgen van dien.

CHERRYPICKING

Deze verwevenheid speelt nadrukkelijk bij de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties: zeventien doelstellingen die de wereld tot een betere plek moeten maken. Steeds meer landen, overheden en organisaties committeren zich aan deze duurzame ontwikkelingsdoelen. De prioriteiten verschillen per land. Nederland scoort bijvoorbeeld hoog op economisch vlak, rechtsstaat en instituties. Bij klimaat en energie blijven we achter.

Ook hier bestaat het gevaar van cherrypicking: bij de focus op 'achterstandsthema's' het grote geheel uit het oog verliezen. Pogingen om vooruitgang te boeken bij een van de SDG's kunnen de scores op andere aspecten beïnvloeden.

TRADE-OFF MATRIX

Om de impact van een duurzame actie te beoordelen, moet die worden getoetst aan zoveel mogelijk andere aspecten. Waardevol hulpmiddel bij dergelijke complexe afwegingen is een zogenaamde *trade-off* matrix. Hiermee worden bij elke maatregel de consequenties op verschillende gebieden in kaart gebracht. Het instrument dwingt om impliciete keuzes expliciet te maken. Dit maakt een zorgvuldige afweging mogelijk die de basis vormt voor weloverwogen verduurzaming.



SIGNALLEN VAAK LASTIG TE DUIDEN

MENTALE GEZONDHEID ONDER DRUK

Corona heeft bij veel mensen ook geestelijk impact. Dat het hoogtepunt van de uitbraak voorbij lijkt, wil zeker niet zeggen dat deze gevolgen voorbij zijn. In combinatie met een forse werkdruk en de nog altijd onzekere situatie kan psychische kwetsbaarheid ertoe leiden dat medewerkers uitvallen - soms voor langere tijd. Werkgevers moeten alert zijn.



Corona zorgde begin 2022 voor een oplopend ziekteverzuim. Volgens cijfers van arbodienstverleners Arbo-ned en HumanCapitalCare steeg het gemiddelde verzuimpercentage van 4,8% in december naar 5% in januari. Meer dan de helft van de meldingen was corona-gerelateerd. Bijna driekwart van de zieke medewerkers was na twee weken hersteld, dankzij de mildere Omikronvariant. In november was de Deltavariant nog dominant; toen kon maar 57% na twee weken weer aan de slag.

HOGER DAN OOI

Naast door besmetting en ziekte raakt corona het welbevinden van mensen ook op andere manieren. Het CBS onderzoekt al sinds 2001 onze mentale gezondheid. Het percentage personen dat last heeft van psychische klachten was bij de meest recente peiling hoger dan ooit. Al werd het onderzoek

in september 2021 gepubliceerd, de situatie zal niet verbeterd zijn gezien de daaropvolgende lockdowns.

EEN SUBSTANTIEEL DEEL VAN DE MEDEWERKERS VOELT ZICH PSYCHISCH ONGEZOND

SOMBER EN NIET GELUKKIG

Uit het CBS-onderzoek blijkt dat 15% van de Nederlanders boven de 12 jaar in de eerste helft van 2021 last had van psychische klachten. Jongvolwassenen (18 tot 25 jaar) voelden zich het vaakst psychisch ongezond. Meer dan andere leeftijdsgroepen gaven zij aan onrustig, somber en niet gelukkig te zijn. Vier op de tien heeft hier meer last van sinds de coronacrisis.

In deze groep zitten niet alleen scholieren en studenten, maar ook veel werkenden. En de geestelijke impact van corona raakt zeker niet alleen jongvolwassenen. In meer of mindere mate ondervinden bijna alle mensen mentale gevolgen van de beperkte sociale interactie en het gebrek aan face-to-facecontact met collega's.

MEER WERKDRUK

Nu corona over het hoogtepunt heen lijkt, zal het directe verzuim als gevolg van besmettingen waarschijnlijk langzamerhand afnemen. Dat werksituaties weer een meer normaal karakter krijgen, wil echter niet zeggen dat de mentale toestand van medewerkers op slag verbetert. Het zoeken naar een nieuwe balans tussen werken thuis en op kantoor kan stress geven. Verder zorgen de hoge verzuimcijfers voor meer werkdruk bij gezonde werkne-

mers. En die werkdruk was al hoog door de krapte op de arbeidsmarkt.

IN DE OGEN KIJKEN

Trek je de uitkomsten van het CBS-onderzoek door naar het heden dan voelt een substantieel deel van alle medewerkers zich psychisch ongezond. Zij lopen een groter risico overspannen te raken of wellicht zelfs in een burn-out terecht te komen. Met alle gevolgen van dien.

Voorkomen is ook hierbij veel beter dan genezen. Dat begint bij inzicht. Voor werkgevers is het zaak, de komende periode de vinger nauwgezet aan de pols te houden. Afnemende prestaties en toenemend verzuim zijn onmiskenbare tekenen. Maar iemand in de ogen kijken en non-verbale signalen duiden, kan in een hybride werkomgeving lastig zijn.

SPIEGEL VOORHOUDEN

Het causale verband tussen lichamelijke klachten als slapeloosheid of aanhoudende hoofdpijn en dreigende overspannenheid wordt door lang niet iedereen gelegd. Daarom is het zaak dat leidinggevend en collega's af en toe doorvragen naar iemands gezondheid en welbevinden. Ook kan het goed zijn om regelmatig een korte mailenquête te houden over de lichamelijke en mentale gesteldheid van medewerkers. Via eenduidige symbolen – bijvoorbeeld groene, gele en rode smileys – kan een aantal parameters in kaart worden gebracht. Ook de ontwikkeling hiervan in de tijd geeft inzicht in iemands situatie. Deelname kan uiteraard niet verplicht zijn. Maar ook al stuurt een medewerker de enquête niet in, de vragen houden iemand wel een spiegel voor. Dat kan net het duwtje zijn dat nodig is om ondersteuning te zoeken. Komt er zo'n hulpvraag, dan moeten werkgevers daarop voorbereid zijn.



INC. GEZOND WERKEN, DÉ REGIONALE ARBODIENST VAN GORINCHEM EN OMSTREKEN

DIE ECHT OOG HEEFT VOOR U EN UW WERKNEMERS

Ondernemend: dat is wat wij zijn! Bij onze oprichting in 2015 hadden wij één belangrijke missie: wij gaan het anders doen dan de traditionele arbodiensten. Wij hebben namelijk aandacht voor werknemer én werkgever. Met vaste bedrijfsartsen, eigen casemanagers en verschillende professionals op diverse gebieden zoals mediation, ergonomie en coaching. Wij doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen. En we zeggen, in uw eigen belang, soms ook wat u moet doen. Of juist niet.



WIJ RICHTEN ONS NIET OP ZIEK ZIJN, MAAR OP MOGELIJKHEDEN

En dat werkt, zo blijkt...! Steeds meer werkgevers uit verschillende branches uit de regio Gorinchem en omstreken hebben zich de afgelopen jaren bij ons aangesloten. 'Wat een verademing', horen wij geregeld...

ONZE VERZUIMAAANPAK

Iedere werknemer, en dus ook iedere werkgever, kan worden geconfronteerd met verzuim. Meestal is dat van korte duur en is de werknemer snel weer aan het werk. Maar wat als het langer duurt? Of als er werknemers onterecht of veel te lang thuis zitten? Als re-integratie maar niet lukt? Of als u gewoon geen tijd heeft om het allemaal goed te doen, terwijl u dat echt wel wilt? Juist dán staan de meedenkende professionals van onze gecertificeerde arbodienst met raad en daad voor u klaar! Snel, doeltreffend, op maat, creatief en altijd gericht op het verkorten en voorkomen van verzuim.

Maar we gaan verder dan alleen maar verzuimbegeleiding. Want een goed verzuimbeleid begint bij een goed gezondheidsbeleid; preventie dus! In dit kader ondersteunen wij u graag bij uw RI&E, het verzorgen van de PMO's/PAGO's, bemiddeling bij een conflict, arbeidsdeskundig onderzoek en wij coachen uw medewerkers bij moeilijke of stressvolle tijden.

WAT DOEN WIJ DAN ANDERS?

Doordat wij werken met vaste contactpersonen, leren we u en uw bedrijf goed kennen. Hierdoor ontstaan adviezen die werken voor u én uw werknemer. Wij zorgen dat u meer grip krijgt op verzuim

en dat er slimmer omgegaan wordt met de mogelijkheden. Wij richten ons dan ook niet op ziek zijn, maar op mogelijkheden. Wij waken ervoor dat uw werknemer niet langer dan strikt noodzakelijk uit het arbeidsproces is en kijken daarvoor, zo nodig, ook breder dan alleen naar het verzuim(gedrag). We schakelen snel, stellen de juiste vragen en geven u houvast. We luisteren en nemen u en uw werknemer serieus. We zorgen dat uw vragen over inzetbaarheid ook bekend zijn bij onze bedrijfsartsen, zodat hun adviezen hier ook goed op aansluiten. En uiteraard zorgen wij dat alles gebeurt binnen de relevante wetgeving en richtlijnen, zodat het verzuimdossier 'poortwachterproof' is.

WAAR KUNT U ONS VINDEN?

Ons kantoor en (hoofd)spreekuurlocatie is gevestigd in Gorinchem; vlakbij de A15 en de A27. We zijn dus dichtbij én altijd goed bereikbaar! Daarnaast we hebben ook spreekuurlocaties in de regio Utrecht en Rotterdam.

Bent u enthousiast of nieuwsgierig geworden en wilt u meer weten over onze dienstverlening? Neem dan snel contact met ons op. We komen graag kennismaken!



HET WACHTWOORD, DE MOEDER VAN (VRIJWEL) ALLE CYBER SECURITY MAATREGELEN

In 2021 heb ik geprobeerd het bewustzijn van mijn lezer op het gebied van privacy en cybersecurity te vergroten door middel van beschouwende stukjes over mijn ervaringen en een inhoudelijke toelichting hier en daar. Inmiddels heb ik begrepen dat de 'gemiddelde mkb'er' (ik wist niet dat deze bestond) het vooral waardeert als er concrete tips worden gegeven die eenvoudig in de praktijk toepasbaar zijn. Nu ben ik zelf ook van mening dat veel cyberonheil vaak voorkomen had kunnen worden door soms - in mijn ogen - simpele maatregelen. Daarom staan deze simpele maatregelen dit jaar centraal in mijn columns.

De eerste maatregelen die - mits goed uitgevoerd - al heel veel hackers buiten de deur houdt, is het gebruik van een goed wachtwoord. Volgens het Verizon Data Breach Investigations Report zijn gecompromitteerde wachtwoorden goed voor 81% van alle hacks. Het National Institute of Standards and Technology (NIST) heeft deze vraag naar wachtwoorden behandeld in een specifieke publicatie. Dus wat te doen:

1. Het gaat niet om de complexiteit van het wachtwoord, maar de lengte. Daarom wordt een minimale lengte van acht karakters geadviseerd.
2. Te frequente verplichte wijziging van wachtwoorden maakt de wachtwoorden slechter. Deze zijn te moeilijk te onthouden waardoor er patronen worden gebruikt die een hacker ook kan bedenken.
3. Laat het wachtwoord zien als het wordt ingevoerd. Dit voorkomt de typo's, waardoor mensen weer kiezen voor te korte/simpele wachtwoorden.
5. Gebruik geen 'wachtwoord hints'. Door onder andere social media of 'social engineering' zijn de antwoorden van deze hints makkelijk(er) te vinden.
4. Gebruik 'multi-factor-authenticatie'.

Alex Klaassen, IT Risk organisatie NewDay

newdayriskservices.nl

We ♥ PrintMedia



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

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

 **BalMedia**



Jan van Werkhoven (links) en Tom Bronk brengen mensen veilig aan boord

AFLEVERCENTRUM WASSINK AUTOGROEP HEEFT GOEDE KOPPELING MET INDICATIE BANENAFSPRAAK

'ER IS ECHT EEN MATCH'

De hectiek van een autodealer vormt niet voor iedereen een optimale werkomgeving. Toch heeft de vestiging in Dodewaard van Wassink Autogroep nu twee mensen in dienst met een Indicatie banenafspraken. De aard van de werkzaamheden zorgt ervoor dat zij succesvol kunnen functioneren, want het bedrijf vervult de rol van aflevercentrum, met repeterende handelingen en duidelijk afgebakende taken.

“Sinds twee jaar verkopen we hier geen enkele auto meer,” vertelt vestigingsmanager Jan van Werkhoven. “De focus ligt hoofdzakelijk op het aflevercentrum. Hier voeren we voor de gehele Wassink Autogroep de lease-afleveringen uit van ongeveer 3500 personen- en bedrijfswagens van de merken Peugeot, Citroën, Fiat, Fiat Professional, Jeep, Ford en Kia. Uiteindelijk vindt zo’n negentig procent van de afleveringen bij de klant op locatie plaats. Soms vertrekken er zelfs complete trailers, als een leasemaatschappij bijvoorbeeld een vloot huurauto’s heeft besteld.” Van Werkhoven spreekt over een uniek concept in de branche, dat in de praktijk erg goed blijkt te werken. “Bij verschillende activiteiten binnen een autodealer is het soms lastig prioriteiten te stellen met betrekking tot de planning. Hier loopt dat heel soepel en kunnen we ons met de volle toewijding op het afleverproces concentreren. Klanten waarderen dat bijzonder, net als de andere vestigingen van Wassink Autogroep.”

KWALITEIT BELANGRIJKER DAN TEMPO

De overzichtelijke werkzaamheden en de soepelheid in de planning brachten Van Werkhoven op een idee. “Mensen met een Indicatie banenafspraken zouden heel goed binnen het bedrijf passen,” zegt Tom Bronk, adviseur werk en inkomen voor de gemeenten Buren en Neder-Betuwe. “Via een collega van mij, toevallig de echtgenote van één van de medewerkers van Wassink Autogroep, nam Jan contact met mij op. In juli vorig jaar konden we samen de eerste vacature invullen en recent is de tweede medewerker, ook met een Indicatie banenafspraken, aan de slag gegaan.” Van Werkhoven licht toe: “In het aflevercentrum vinden veel repeterende handelingen plaats, bovendien hebben we daar afgebakende taken. We merkten dat deze mensen snel in het ritme kwamen, ook door de goede begeleiding van monteur die voor hen als vast aanspreekpunt fungeert. We verwachten motivatie, arbeidsdiscipline en nauwkeurigheid,

waarbij we kwaliteit veel belangrijker vinden dan tempo. Het begon voor ons als experiment, maar het bevalt bijzonder goed: er is echt een match. We hechten er waarde aan om voor deze medewerkers een veilige omgeving te creëren, iets waarop we ook hameren bij de andere collega’s.

'WE HECHTEN ER WAARDE AAN OM VOOR DEZE MEDEWERKERS EEN VEILIGE OMGEVING TE CREËREN'

De prettige samenwerking met Tom Bronk en de ondersteuning vanuit de gemeente maken het plaatje compleet.”

Voor Rinse is zijn werk bij Grown.bio zijn eerste baan in dienst van een werkgever.



‘ZE HOUDEN REKENING MET ME EN COMMUNICEREN GOED’

Een startend bedrijf dat mensen aanneemt met een kwetsbare arbeidspositie. Grown.bio in Heerwaarden koos daarvoor toen zij drie jaar geleden begonnen. Een aantal eenvoudige werkzaamheden zijn geschikt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In maart 2021 namen ze de 18-jarige Rinse aan. "Werkzaak Rivierenland zorgde ervoor dat ik bij dit bedrijf kan werken. Ze luisteren hier naar me en denken mee over wat voor mij handig is."



VERVANGER VAN PIEPSCHUIM

Grown.bio maakt biologisch afbrekende verpakkingen en interieurproducten. Ze maken zich sterk voor duurzaamheid. Met schimmels verlijmen ze agrarisch afval in mallen waardoor het één massa in een specifieke vorm wordt. Productie toezichthouder Freek Peters: "Die massa wordt vervolgens gedroogd om de schimmel te doden. Het materiaal is beschermend, isolerend, waterafstotend en brandwerend." Het is een veelzijdig materiaal. Zo worden er bijvoorbeeld stoelen, lampenkappen en parfumverpakkingen van gemaakt. "Eigenlijk is dit de vervanger van piepschuim."

EEN STARTEND BEDRIJF DAT MENSEN AANNEEMT MET EEN KWETSBARE ARBEIDSPPOSITIE

PLANBORD BRENGT STRUCTUUR IN WERK

Grown.bio wil ook sociaal duurzaam zijn en koos er bij de start bewust voor om mensen via Werkzaak aan te nemen. Om zo bepaalde werkzaamheden uit te laten voeren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Rinse werkt bij de handmatige productie waar de mallen worden gevuld. "Wij leren ook weer veel van hem. Een mooi voorbeeld is het planbord dat we hebben opgehangen. Iedere dag geven we aan wat er van hem verwacht wordt." Werkcoach Evert Treur is blij met deze samenwerking. "Er

ZOEK JE PERSONEEL, BEN JE BENIEUWD NAAR SUBSIDIES EN REGELINGEN VOOR WERKGEVERS, WIL JE MEEWERKEN AAN EEN LEERWERKTRAJECT OF WERK UITBESTEDEN?

De ervaren adviseurs van Werkzaak helpen je graag. Zij weten alles over de arbeidsmarkt in Rivierenland. Check op onze website (werkzaakrivierenland.nl) welke adviseur actief is in jouw regio of bel 088 9375 000 en maak een afspraak!

wordt structuur in het werk gebracht en dat is van groot belang voor Rinse. Zo kan hij zijn werk goed volbrengen."

GOEDE COMMUNICATIE EN RUST

Voor Rinse is dit zijn eerste baan in dienst van een werkgever. Rinse rondde het vmbo af en wilde een vervolgoopleiding gaan volgen, dit lukte niet. Vervolgens is hij op zoek gegaan naar werk. Voor Rinse is extra rust om zich heen belangrijk om zo goed te kunnen werken. "Het werk is nog wennen en soms best wel zwaar maar ik ben blij dat het me lukt." Rinse vult de mallen, maakt ze schoon en doet nog wat andere werkzaamheden tussendoor. "Ik word goed begeleid en kan vragen wat ik wil. Ze houden rekening met me en communiceren goed. Dat vind ik heel fijn, daardoor heb ik rust en kan ik goed werken."

GESTRUCTUREERD EN NAUWKEURIG
De werkgever ontvangt voor Rinse een loonkostensubsidie. Werkzaak regelt

dit. Grown.bio is blij met Rinse. "Hij is heel gestructureerd, volgt nagenoeg naadloos op wat hem gevraagd wordt en luistert goed. Hij is heel nauwkeurig en daar streven wij naar." Langzaam worden er nieuwe stappen genomen. Zo willen ze Rinse betrekken bij de automatische productie. "Ook willen we kijken of Rinse tot vijf uur kan werken. Momenteel werkt hij tot vier uur. Daar zit al een flinke vooruitgang in. Eerst was het tot twaalf uur", vertelt Freek.

ZICHZELF VERBETEREN

Rinse ziet zichzelf de komende jaren hier nog wel werken. "Het opbouwen van de uren gaat goed en het is fijn dat ik niet de hele dag thuis zit. De begeleiding van Evert vind ik ook erg fijn." Rinse wil zich verbeteren in het vullen van de mallen. "De substanties zijn niet gelijkmatig en er kan weleens lucht tussen zitten. Je moet het goed aandrukken en de bovenkant glad krijgen. Dat is het moeilijkste. Maar ik streef naar kwaliteit boven kwantiteit!"

BIJSTAND VOORKOMEN DOOR SAMENWERKING UWV

Bij Grown.bio zijn inmiddels meer vacatures vervuld via de bemiddeling van Werkzaak zoals een 56-jarige man die vanuit de Werkloosheidsuitkering (WW) een contract kreeg. Door de samenwerking tussen Werkzaak en UWV worden de kansen die er bij werkgevers zijn ook benut voor de WW doelgroep en voorkomen we dat mensen in de bijstand komen.

**WERKZAAK
RIVIERENLAND**
Talent werkt voor Rivierenland





'De maatschappij is gewend geraakt aan thuiswerken', aldus Bas de Stigter, technisch directeur bij Kop ICT.

KOP ICT TILT THUISWERKEN NAAR HET VEREISTE SECURITYNIVEAU

VEILIG DOOR DE TUNNEL

In de afgelopen jaren heeft het bedrijfsleven een forse slag gemaakt op het gebied van cybersecurity. Vervolgens greep corona om zich heen en werd thuiswerken de norm, met alle beveiligingsrisico's van dien. De hybride werkplek lijkt een blijvertje, maar met de juiste maatregelen hoeven organisaties zich geen zorgen te maken over hun dataverkeer. Kop ICT zet de oplossingen uiteen, tot op het hoogste securityniveau.

“Los van alle ellende heeft covid-19 ook positieve dingen voortgebracht,” meent Bas de Stigter, technisch directeur bij Kop ICT. “De maatschappij is gewend geraakt aan thuiswerken, dat naar mijn idee niet zomaar zal verdwijnen, al draait het in veel gevallen waarschijnlijk uit op een combinatie met een paar dagen per week op kantoor, bij klanten of op een andere locatie zitten. De vermindering van de filedruk en de reistijd dragen bij aan een enorme efficiëntieslag en dan praat ik nog niet eens over internationaal communiceren met klanten of collega's in het buitenland via videobellen, in plaats van dat je 'even' op het vliegtuig stapt. Ik ken

zelfs een ondernemer die in de coronatijd besloot om de huur van zijn pand op te zeggen en zijn mensen thuis laat werken. Indien nodig reserveert hij tijdelijk een vergaderruimte. Deze transformatie stelt natuurlijk wel eisen aan de kwaliteit van de internetverbindingen bij particulieren thuis. In sommige gevallen viel daar een behoorlijke stap te maken in snelheid, stabiliteit en veiligheid.” De eerste twee factoren blijken niet in alle situaties even vanzelfsprekend. “Vooral in het buitengebied liggen nog uitdagingen. Glasvezel maakt er weliswaar een opmars, maar het gaat langzaam. De internetverbindingen schieten er vaak nog tekort.”

VERSLEUTELD EN ONTSLEUTELD

Kop ICT, onderdeel van de gerenommeerde multi-dienstverlener Kop Groep (inclusief Kop Beveiliging, Kop Telecom en Kop Digitaal), maakt een onderscheid in drie 'smaken' als het aankomt op snel, stabiel en veilig internet thuis voor zakelijke toepassingen. "In sommige gevallen leggen we een complete verbinding aan. Meestal echter gebruiken we de bestaande en zetten we daar een VPN-box bovenop, dat een hoofdrol speelt in de beveiliging. Het legt een link met een datacentrum, waar een zware centrale firewall alle in- en uitgaande bitjes checkt die over de lijn vliegen. 'Door de tunnel,' zeggen wij ook wel. Elk afzonderlijk bitje wordt bij de verzending versleuteld en bij aankomst op de bestemming ontsleuteld, waardoor een hacker die de informatie zou onderscheppen er in principe niets mee kan. KPN noemt dit EVI: extra veilig internet. Het opereert dus los van de privéverbinding bij de klant thuis, wat voor de werkgever een geruststellende gedachte vormt, die immers niet wil dat data binnenshuis verspreid worden. Daarnaast is er de zekerheid dat de snelheid en stabiliteit geen hinder ondervinden van internetgebruik door andere gezinsleden, zoals kinderen die gamen of online-lessen volgen."

PLUG AND PLAY

De versleutelde verbinding met het datacentrum maakt volgens de Stigter ook deel uit van de derde optie die Kop ICT aanbiedt: een extra verbinding via een 4G- of 5G-oplossing. "Dat is niets meer of minder dan een antenne bij de gebruiker op locatie, die de data geheel beveiligd door de lucht stuurt," legt De Stigter uit. "Ideaal voor mensen die in het buitengebied wonen of die zich tijdens quarantaine terugtrekken in een vakantiehuisje. We sturen heel eenvoudig per post een kastje

op dat direct begint te werken zodra je het in het stopcontact steekt. Plug and play. Desgewenst verhuren we het zelfs vanaf 59 euro per maand. Dezelfde techniek passen we toe wanneer we in opdracht van de klant een back-upverbinding bij de gebruiker thuis aanleggen. Die staat standaard aan en treedt automatisch in werking op het moment dat het internet er onverhoopt uit ligt. Ook vangt hij pieken in de belasting op, bijvoorbeeld wanneer meerdere gezinsleden tegelijk veel data verbruiken. Daarmee is de stabiliteit gegarandeerd. Overigens onderscheiden wij ons in de markt met een 24/7 bereikbare helpdesk, waarbij de gebruiker - dus ook thuis - altijd een fysieke medewerker aan de lijn krijgt die actie onderneemt om een probleem zo snel mogelijk te verhelpen."

'VERTROUWEN IS GOED, CONTROLE IS BETER'

TOEVERTROUWEN

Externe data-opslag en samenwerken in de vorm van cloudoplossingen nemen steeds meer een vlucht, maar aan wat voor partij vertrouw je al die gegevens toe? "Het laatste dat je wilt is dat de partij die het beheert de beveiliging tegen hackers niet goed op orde heeft," zegt De Stigter. "Wij werken samen met één vaste partner op dit gebied. Het betreft een Nederlands datacentrum met de hoogste graad in ISO- en NEN-certificering, zorgvuldig door ons uitgekozen na een intensief selectieproces. We zijn zelfs ter plaatse gaan kijken. Eigenlijk zoals je dat vroeger ook deed wanneer je een grote hoeveelheid papiergeld ergens in een

kluis wilde laten bewaren. Met volledig getoetste verbindingen en cloudoplossingen kunnen en mogen we deze services aanbieden in sectoren die op grote schaal met privacy- en andere gevoelige data werken, zoals zorg, onderwijs, financiële dienstverlening en overheden. Indien gewenst of op grond van ISO-normering vereist laten we audits uitvoeren door ethisch hackers. Overigens kunnen we bij medewerkers thuis ook een quickscan doen op het gebied van security."

CYBER ALARM MONITOR

Voor opdrachtgevers die het hoogste niveau van beveiliging verlangen - level 5 - heeft Kop ICT de scanning alarm monitor (SAM) paraat. "Vergelijk het met een woonhuis dat op alle fronten afgeschermd is tegen inbrekers, met hoogwaardige sloten en dergelijke. Toch weet er iemand binnen te dringen die met je kostbare spullen aan de haal gaat. Dat gebeurt dan nog onder tijdsdruk, waar een hacker juist geduldig zijn kans afwacht en 'in de kelder kruipt'. Die heeft maar één doel: informatie naar buiten krijgen. De SAM checkt het uitgaande dataverkeer extra en slaat alarm wanneer deze buiten de normale gebruikers om verstuurd worden. Op dat moment ontvangen zowel de klant als wij een melding. In geval van hoge prioriteit nemen we contact op en treffen we een noodprocedure; in het uiterste geval het onderbreken van de internetverbinding om het weglekken van waardevolle en/of gevoelige data te voorkomen of in ieder geval te beperken. Vertrouwen is goed, controle is beter." Eigenlijk geldt dat credo voor de gehele internetverbinding in relatie tot thuiswerken. Kop ICT weet inmiddels als geen ander hoe je data veilig door een tunnel laat gaan.

www.kopict.nl

d



INNOVATIEVERSNELLER
Rivierenland
 POWERED BY RES FRUITDELTA RIVIERENLAND

TIMING

Veel dingen die goed gaan in het leven hebben te maken met timing. De juiste dingen die op het juiste moment samenkomen. En dan tot iets moois leiden. Die kans is er nu ook. Op het moment dat jij deze column leest in deze duurzaamheidsspecial van Rivierenland Business gaat namelijk de Innovatieversneller Rivierenland van start! En jij als ondernemer, MKB bedrijf, zzp'er of inwoner van Rivierenland met een innovatief, duurzaam idee of concept in je hoofd leest dit en denkt "Yes, dit is dé kans om mijn sluimerende plan verder te brengen." Timing dus.

KENNISMAKEN

Hoe het werkt? In maart is er gelegenheid om kennis te maken, bijvoorbeeld via een tweetal Masterclasses op 7 of 21 maart. Je kunt je dan een beeld vormen van de LeanStartup-methode en kennismaken met de organisatoren. Vrijblijvend en kosteloos kijken of het wat voor je is. Als het je aanspreekt, schrijf je je in voor de challenge. Na selectie worden op 31 maart de 10 winnaars bekend gemaakt. Zij gaan deelnemen aan het programma Innovatieversneller Rivierenland. Eerst een Kickoff week. En dan in de maanden april mei, juni workshops volgen en met ondersteuning van experts hun duurzame of circulaire propositie uitwerken. Welk probleem van de klant los je op? Wat heeft de klant daarvoor over? Hoe groot is de markt? Hoe ga je het verkopen? Werkt het prototype? Ervaring met start-ups leert dat deze vragen bepalend zijn voor succes of falen.

Dus in hoog tempo, met focus en samen met anderen ga je in een 'pressure cooker' van idee naar marktpropositie. Sneller dus dan dat je het helemaal alleen kunt.

DOEL IS DE DUURZAME AMBITIES IN ONZE REGIO TE VERSNELLEN

DUURZAME AMBITIES VERSNELLEN

En dat is ook precies de bedoeling van het programma Innovatieversneller Rivierenland. Doel is de duurzame ambities in onze regio te versnellen en een vitale en toekomstbestendige regio te zijn. En ook dat doel kan alleen samen bereikt worden. Vandaar dat initiatiefnemer Regionale EnergieStrategie RES FruitDelta Rivierenland samenwerkt met YesAndMore als organisator en met partners als VNO-NCW

Midden, innovatie hub Het Groene Huis in Zaltbommel, de gemeente Zaltbommel en andere regionale partners. Komen de juiste dingen hier voor jou op het juiste moment samen? Is er sprake van goede timing? Dan kan dat tot duurzaam of circulair moois leiden!

AANMELDEN

Aanmelden en informatie over masterclasses op 7 of 21 maart a.s. via www.innovatieversnellerrivierenland.nl/agenda
 Aanmelden voor de Challenge voor kans op selectie voor de Innovatieversneller tot 24 maart 23.59 uur a.s. via: www.innovatieversnellerrivierenland.nl/inschrijven

Liever even persoonlijk contact? Stuur dan een gerust een mailtje aan caroline.beelen@yesandmore.co en we bellen je!



RIJIMPRESSIE FORD FIESTA ST-LINE 1.0 ECOBOOST HYBRID (€ 24.685)

SCHERP EN TOCH AANGESCHERPT

Met nieuwe ledkoplampen kijkt de opgewaardeerde Ford Fiesta de wereld in. Ook op andere vlakken scherpte de fabrikant hem aan, terwijl de benjamin van het gamma al best een vinnig karakter had. Als je de aanhoudende populariteit van het model meeweegt, liggen er redenen genoeg om hem vijf jaar na de introductie van de eerste serie weer eens aan de tand te voelen.

Voor de fotografie heeft Ford-dealer Gerritse Hendriks in Tiel de Fiesta er op z'n paasbest bij gezet, gelakt in de intense nieuwe kleur Beautiful Berry en afgewerkt als ST-Line. De kenner weet dan dat het accent op sportiviteit ligt, wat tot uitdrukking komt in onder meer een stel heerlijke - en toch niet te harde - kuipstoelen, fraaie 17-inch lichtmetalen wielen en een sportonderstel. Hij profiteert ten dele van de updates binnen de reeks, want het kersverse digitale instrumentarium blijft voorbehouden aan de topuitvoeringen. Wel waarschuwt het standaard aanwezige Sync 3-infotainmentsysteem je nu wanneer je een kind of huisdier op de achterbank zou vergeten bij het uitstappen en behoedt de auto je voor spookrijden via de verkeersbordenherkenning. De touchscreen van deze multimedia-installatie, voorzien van spraaksturing en volledige smartphoneconnectie, kenmerkt zich door een makkelijke bereikbaarheid en een vlotte respons. Op sommige vlakken laat de Fiesta qua ergonomie een klein steekje vallen, onder meer met achter het stuur verscholen knoppen en zichtbare draden van de voorruitverwar-

ming, die op zichzelf erg handig is. Samen met stuur- en stoelverwarming behoort hij tot het Winter Pack.

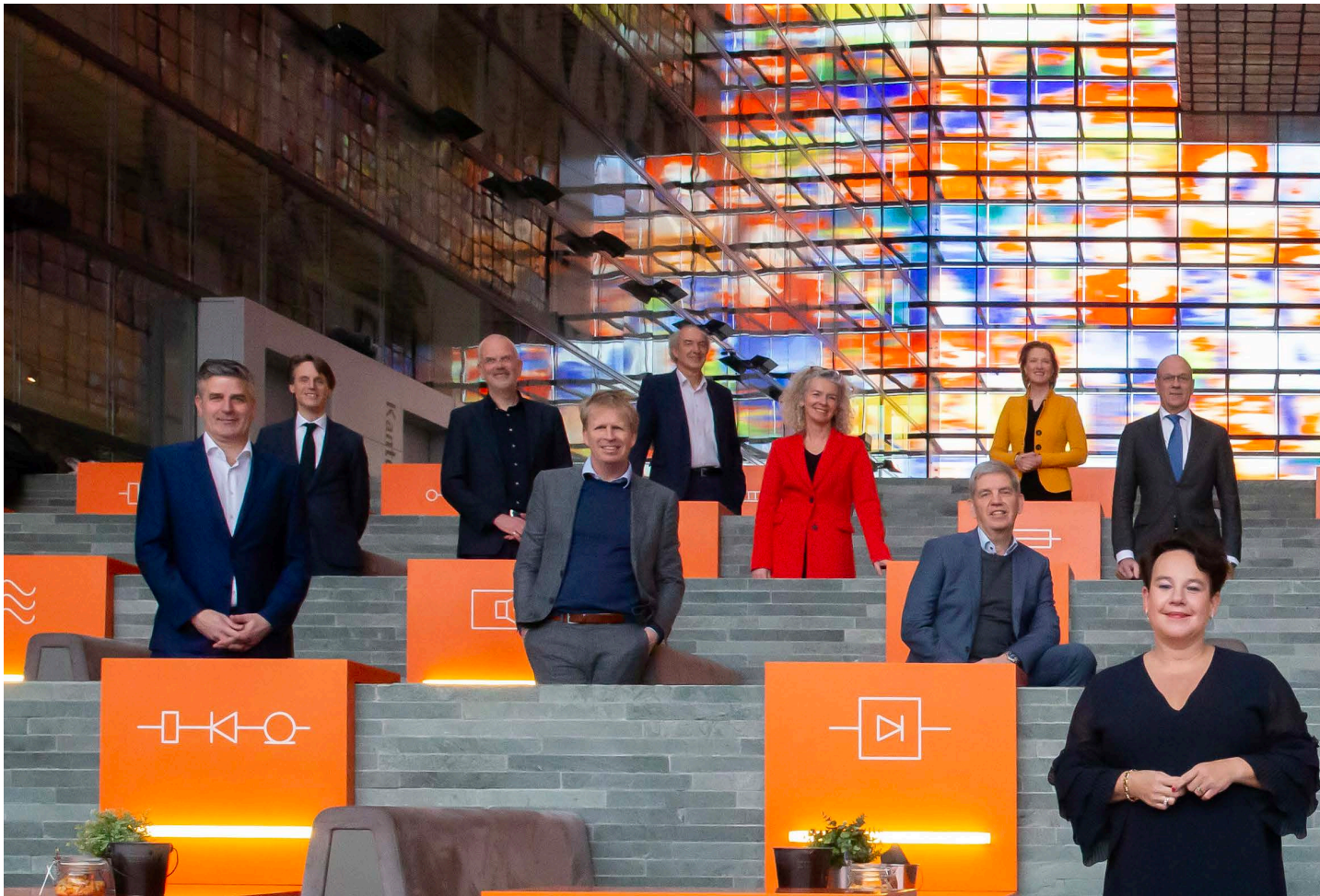
PRESTEREN DOET DE ECOBOOST-TURBOMOTOR MET LIEFDE EN PLEZIER

MILD HYBRIDESYSTEEM

Met weinig inspanningen creëer je in deze Ford een sublieme rijpositie, mede dankzij het grote bereik van de axiaal (en verticaal) verstelbare stuurkolom. Met de stoel een eindje naar achteren snoep je wel wat knieruimte van de achterpassagiers af, maar gelukkig zorgt de stoffen achterkant van de voorstoel daar voor een zachte landing. Het blijft een compacte auto, al wil de ervaring op de weg je anders doen geloven. Of je nou snel een rotonde wilt pakken, over een dijkje slingert of lange stukken snelweg verslindt, de Fiesta is altijd in zijn element. Hij schakelt mooi naturel, stuurt snaarstrak, ligt

onwrikbaar op koers en laat met zijn sportonderstel nog redelijk wat comfort over. Zijn volwassen karakter komt ook tot uiting in het uitstekend gedempte motorgeluid. Dat er een driecilinder onder de kap snort, hier de versie met 125 pk, merk je alleen bij optrekken. Die krijgt tijdens acceleraties assistentie van een mild hybridesysteem, dat energie verzamelt tijdens afremmen, al dan niet op de motor. De proefrit met de demo van Gerritse Hendriks duurde te kort om het verbruik te kunnen meten, maar we hebben goede hoop op mooie cijfers, kijkend naar de lage toerentallen op de snelweg. Presteren doet de EcoBoost-turbomotor in elk geval met liefde en plezier. De kaarten lijken dus gunstig te staan voor de vernieuwde Fiesta, die met zijn evenwichtige prijsstelling nog altijd zijn plekje in de markt opeist tussen de EV-invasie, onder meer in de zakelijke dienstverlening, bij rijtscholen en bij particulieren die over een mobiliteitsbudget beschikken. Die moeten deze Ford met een scherp oog in de gaten houden.

www.forddealer.nl



SHARON DIJKSMA VOORZITTER NIEUWE ECONOMIC BOARD UTRECHT

‘IK NEEM DE HANDSCHOEN GRAAG OP’

De vorige Economic Board Utrecht (EBU) beëindigde eind 2020 het merendeel van haar activiteiten. Een aantal taken en medewerkers ging over naar de ROM Utrecht Region. Onder voorzitterschap van de Utrechtse burgemeester Sharon Dijkma gaat het onafhankelijke gremium van leiders uit bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden een nieuwe fase in. Met denk-, netwerk- en lobbykracht wil de EBU de regio Utrecht ontwikkelen tot internationale gezondheidsmetropool.

Het voorzitterschap van de EBU is voor Sharon Dijkma een logische stap. “De komende jaren staat deze regio voor een enorme groeiopgave. Daarvoor is een gezonde economie en veel werkgelegenheid nodig. Dat gaat niet vanzelf. De Economic Board kan een belangrijke bijdrage leveren aan het vergroten van de slagkracht van het bedrijfsleven en het uitdragen van een onderscheidend regionaal profiel. Als wethouder in Amsterdam heb ik ervaren hoe waardevol de rol van een burgemeester daarbij

kan zijn. En als staatssecretaris zag ik dat bestuurders in Brainport er hard aan trekken om hun regio economisch nog beter op de kaart te zetten. Ook ik neem die handschoen graag op.”

WERK TE DOEN

De uitgangspositie van Utrecht is uitstekend, benadrukt Dijkma. “Dit is een van de meest competitieve regio’s van Europa. De bevolking is hoogopgeleid en nergens in



Nederland is de brede welvaart zo hoog als hier. Ook de centrale ligging is een sterke troef.”

Toch is zeker nog werk te doen. “Het vestigings- en investeringsklimaat is voor verbetering vatbaar. En meer inzet op kennisontwikkeling en innovatie maakt de regio nog aantrekkelijker.” Ook Utrecht ervaart spanning bij het aantrekken en behouden van talent. “Uitdaging is om arbeidskrachten beter toe te leiden naar sectoren met grote tekorten. Verder is nog winst te halen door de regio krachtig en herkenbaar te profileren, zowel landelijk als internationaal.”

LAT LIGT HOOG

Zie hier de *to-do-list* van de nieuwe Economic Board Utrecht. Als onafhankelijk verbindend netwerk geeft de board gevraagd en ongevraagd strategisch advies. Ook draagt de EBU bij aan versterking van regionale netwerken en zet collectieve lobbykracht in. Bij de vorming van de nieuwe EBU lag de lat hoog. “De board is zo sterk als haar leden,” weet Dijkma. “Belangrijk doel was om leiders te binden van toonaangevende organisaties die nationaal en vaak ook internationaal actief zijn. Daartoe heb ik ook mijn eigen netwerk ingezet, bijvoorbeeld om NS en ProRail aan te sluiten.”

Op 10 februari vond de eerste bijeenkomst van de EBU plaats. Dijkma is blij met de samenstelling. “Een mooie mix van grote bedrijven, toonaangevende kennisinstellingen en organisaties op het gebied van gezondheid en klimaat. Maar bijvoorbeeld ook FC Utrecht, een club met een brede maatschappelijke functie. Overheden hebben in de board vooral een dienende rol.”

SAMEN VERSCHIL MAKEN

Het commitment van de boardleden moet zorgen voor daadkracht en slagkracht. “Het zijn drukbezette personen met volle agenda’s. Ze zetten zich graag in voor de regio, maar hebben nadrukkelijk de ambitie uitgesproken om ook echt impact te realiseren, om samen verschil te maken.” Daarbij is focus belangrijk. “Bijna 20% van alle beschikbare arbeid in de regio heeft een link met gezondheidszorg, inclusief veel startups en groeiers. De helft van het landelijke onderzoek en ontwikkeling in de medische wetenschap vindt hier plaats. Wij beschikken over het grootste science park van Nederland en het UMC Utrecht staat in de Europese top 10. Ook organisaties als Genmab en het Máxima Centrum spelen een prominente rol.”

UTRECHT TALENT ALLIANTIE
Als EBU-voorzitter zette Sharon Dijkma de laatste handtekening op het oprichtingsblad van de Utrecht Talent Alliantie. Dit samenwerkingsverband bestaat uit regionale vertegenwoordigers van werkgevers in tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, UWV, ROM Utrecht Region en Economic Board Utrecht.

Samen investeren deze publieke en private partijen in een toekomstgerichte beroepsbevolking. Hierdoor wordt ieders talent optimaal benut en draagt de regio bij aan oplossingen voor maatschappelijke transities. Tal van initiatieven zijn gericht op drie concrete hoofddoelstellingen voor de komende zeven jaar:

- 73.500 soepele en veilige overstappen realiseren van mensen naar beroepen met tekorten en groeipotentie.
- Een leven lang ontwikkelen stimuleren bij 600.000 deelnemers.
- Een basisniveau digitale vaardigheden bereiken bij 112.000 personen.

Meer informatie op utrechtalliantie.nl



OPROEP

MELD JE AAN VOOR DE ZAKENAUTOTESTDAG VAN RIVIERENLAND BUSINESS!

De nieuwste modellen auto's en prachtige locaties. Dit zijn enkele ingrediënten van onze Zakenautotestdag. Deze vindt dit jaar plaats op donderdag 28 april a.s. Je kunt je hiervoor al aanmelden!

Tijdens deze autotestdag stellen verschillende dealers diverse actuele modellen ter beschikking die door de deelnemers getest worden. Onderweg bezoeken de testrijders diverse locaties waar men kan genieten van een hapje en een drankje. In de mei-editie van Rivierenland Business wordt in tekst en beeld een uitgebreid verslag van deze autotestdag opgenomen. Daarnaast krijg

je uitgebreid de kans om met collegatestrijders te netwerken.

AANMELDEN

Heb je interesse om deel te nemen aan dit kosteloze netwerkevenement? Dan kun je je aanmelden via onze website www.rivierenlandbusiness.nl/autotestdagen





Sharon Dijkma: "Dat het de regio goed gaat, is allesbehalve vanzelfsprekend."
(foto Femke van den Heuvel)

PROFIEL MET KANSEN

Met de concentratie van kennis en activiteiten op het gebied van gezondheid heeft de regio wereldwijd veel impact. Dit zorgt voor een kansrijke uitgangspositie, benadrukt Dijkma. "Doel is om internationaal koploper te worden als het erom gaat, mensen en hun leefomgeving gezond te houden. Daarbij vormt ook de bedrijvigheid op het gebied van digitalisering – bijvoorbeeld in Amersfoort en Hilversum – een sterke troef. Het verbinden van data en data-analyse met *life sciences* levert grote kansen op."

EIGENHEID UITDRAGEN

Met het herkenbare, breed gedragen profiel als basis zet de EBU haar lobbykracht in. "Branding is belangrijk om het gemeenschappelijke verhaal op de juiste manier te laten landen. En zo ervoor te zorgen dat de groei van de regio ondersteund wordt door de noodzakelijke investeringen vanuit Den Haag. Want

onze enorme woningbouwopgave kan niet zonder goed openbaar vervoer." Ook internationaal moet de Utrechtse boodschap gehoord worden, stelt de burgemeester. "Denk aan het binnenhalen van EU-subsidies maar ook aan buitenlandse handelsmissies."

METERS MAKEN

Voor een succesvolle lobby zijn ook de boodschappers van belang. Dijkma: "Toen ik bewindspersoon was, kreeg ik namens de regio Utrecht vaak te maken met veel verschillende gesprekpartners. Dat is minder effectief dan wanneer slechts een beperkt aantal partijen namens een gebied optreedt. Bij de Metropoolregio Amsterdam had ik als wethouder zelfs mandaat vanuit een andere provincie. Dan kun je meters maken." Zo'n mandaat vereist vertrouwen. "Dat moet groeien. Ook een gemeente als Hilversum moet er van op aan kunnen dat haar belangen veilig zijn bij de EBU.

DE ECONOMIC BOARD UTRECHT BESTAAT UIT:

a.s.r. – Jos Baeten
Achmea – Lidwien Suur
Arcadis – Lidewij de Haas
Ballast Nedam – Onno Dwars
FC Utrecht – Thijs Otto van Es
FrieslandCampina – Arnoud van den Berg
Gemeente Amersfoort – Fatma Koser-Kaya
Gemeente Hilversum – Gerard Kuipers
Gemeente Utrecht – Klaas Verschuure
Genmab – Jan van de Winkel
Hogeschool Utrecht – Jan Bogerd
Jaarbeurs – Franca Morssink
NPO – Frederieke Leeflang
Nederlandse Spoorwegen – Marjan Rintel
Nyenrode Business Universiteit – Koen Becking
PON – Janus Smalbraak
ProRail – John Voppen
Provincie Utrecht – Robert Strijk
Rabobank – Kirsten Konst
RIVM – Hans Brug
ROM Regio Utrecht – Arjan van den Born
Royal HaskoningDHV – Erik Oostwegel
UMC Utrecht – Margriet Schneider
Universiteit Utrecht – Anton Pijpers
VodafoneZiggo – Jeroen Hoencamp

Maar het besef dat een eenduidige boodschap namens de hele regio cruciaal is, wordt breed onderkend. Zo maken we ons eigen succes."

BEZEMSTEEL

Brainport wordt vaak genoemd als hét voorbeeld van succesvolle regioprofilering. De onderliggende samenwerking ontstond vanuit een sterk gevoelde noodzaak toen veel industrie uit Brabant verdween. Hoe hoog is de urgentie in deze regio? "Iemand zei me ooit: stop in Utrecht een bezemsteel in de grond en het wordt vanzelf een prachtige boom," zegt Dijkma. "Een mooie vergelijking, maar het beeld klopt niet. Dat het de regio goed gaat, is allesbehalve vanzelfsprekend. Om ons heen gebeurt van alles; ontwikkelingen versnellen, andere regio's organiseren zich en komen met krachtige proposities. Hoe goed de Utrechtse uitgangspositie ook is, als we stilstaan worden we ingehaald door de werkelijkheid en missen de boot. We moeten alles op alles zetten om dat te voorkomen. En juist een tandje bijzetten en onze sterke punten nog beter benutten. Dit besef is de rode draad bij de inzet van de EBU." De timing is daarbij in Utrechts voordeel. "Door de coronapandemie staat gezondheid bovenaan in de perceptie. Van dat momentum moeten wij gebruik maken."



HOGE URGENTIE VOOR BEWUSTWORDING BIJ WERKNEMERS!

“We hoeven alleen maar naar de cijfers over de uitdijende tailleomvang van de Europeaan te kijken om te zien dat obesitas ook in Europa oprukt. Van de volwassen EU-bevolking heeft meer dan de helft overgewicht of is obees en een op de drie kinderen is te zwaar.” aldus Philippe Roux, eenheidshoofd, DG SANCO, eenheid C4 Gezondheidsdeterminanten. Volwassenen in Europa hebben structureel een gebrek aan kennis en vaardigheden over een gezonde leefstijl, waardoor zich met name bij de werkende bevolking een ramp aan het voltrekken is en het ziekteverzuim in de komende 20 jaar een verkeerde kant op beweegt. De werkende bevolking is namelijk steeds inactiever. In Nederland zijn we zelfs kampioen langdurig zitten met maar liefst 9,7 uur per dag gemiddeld. Maar het leeds speelt zich in heel Europa af.

GEDRAGSSTOORNISSEN

Het percentage mensen met overgewicht is in de laatste 70 jaar toegenomen van 15% naar een schrikbarende 53% (2019). In de EU sterven jaarlijks 1,68 miljoen mensen aan hart- en vaat ziekten, jaarlijks 1,2 miljoen mensen aan kanker, meer dan een kwart (25,8 %) van het totale aantal sterfgevallen. 3,7 % van alle sterfgevallen in de EU was het gevolg van mentale en gedragsstoornissen. Een groot gedeelte hiervan komt vanuit de werkende bevol-

king. Twee derde van de EU-bevolking eet dagelijks slechts één portie groente en fruit. 34,4% eet niet dagelijks groenten of fruit. Ook hier zien we dat veel werkplekken hier niet positief aan bijdragen.

PREVENTIE ONDERSCHAT

50% van alle Europeanen sport of beweegt geheel of bijna niet, 20% behaalt de norm van 2.5 uur bewegen per week en slechts 16% sport, beweegt en traint in totaal 45 minuten gemiddeld per dag, terwijl het

WHO advies is, 150 tot 300 minuten per week of meer, ofwel, 30 tot 60 minuten per dag. Bewegestimulering en bijdragen aan sport en beweging vindt nog steeds maar mondjesmaat plaats vanuit werkgevers. Het belang hiervan in de preventie van ziekte wordt nog zwaar onderschat.

DIABETES

Er zijn ongeveer 60 miljoen mensen met diabetes in de Europese regio, of ongeveer 10,3% van de mannen en 9,6% van de

vrouwen van 25 jaar en ouder. De prevalentie van diabetes neemt toe onder alle leeftijden in de Europese regio, voornamelijk als gevolg van toename van overgewicht en obesitas, ongezonde voeding en lichamelijke inactiviteit. Wereldwijd overlijden jaarlijks ongeveer 3,4 miljoen mensen aan een hoge bloedglucose. Bijna 80% van deze sterfgevallen vindt plaats in lage- en middeninkomenslanden, en bijna de helft zijn mensen onder de 70 jaar. De WHO voorspelt dat het aantal sterfgevallen door diabetes tussen 2005 en 2030 zal verdubbelen.

DE WERKENDE BEVOLKING IS STEEDS INACTIEVER

EETGEWOONTEN

Primaire oorzaken van diabetes, overgewicht en obesitas? Onze eetgewoonten: Het eten van veel geraffineerde koolhydraten en verzadigd vet en niet genoeg fruit en groenten, en lichamelijke inactiviteit: studies hebben aangetoond dat slechts 30 minuten matige lichaamsbeweging per dag, vijf dagen per week voldoende is om een goede gezondheid te bevorderen en de kans op het ontwikkelen van diabetes

type 2 te verkleinen. Tel daarbij op dat het merendeel van de werkende bevolking moeite heeft met ontspanning en dagelijks stress ervaart, dan heb je de drie primaire ziektemakers te pakken, inactiviteit, ongezonde voeding, chronische stress.

GEBREK AAN HEALTH LITERACY

Onderzoek wijst uit dat bijna 50% van de EU bevolking een gebrek heeft aan 'health literacy', gezondheidsvaardigheden en kennis om goed voor de eigen gezondheid te kunnen zorgen en gezonde keuzen te kunnen maken. Als we mensen de primaire inzichten van een gezonde leefstijl niet meegeven, dan is gezond leven meer een gelukstreffer!

We kunnen constateren dat er een zeer hoge urgentie is voor bewustwording en ondersteuning op het gebied van gezonde leefstijl. Met name bij de werkende bevolking, maar natuurlijk ook bij de jeugd. Alles wat je als werkgever kan doen om de bewustwording over gezond leven te stimuleren is winst en betaald zich ruimschoots terug. Ook het bijdrage aan wekelijkse sportdeelname zorgt ervoor dat er meer werknemers de nieuwe beweegrichtlijn van de Gezondheidsraad toepassen, namelijk: elke dag 30 tot 60 minuten recre-

atief bewegen, 2 keer per week sporten en 2 keer per week spiertraining. Omdat we toch een belangrijk deel van de week op het werk doorbrengen, kan die stimulerende factor vanuit het werk doorslaggevend zijn voor de werknemers.

John van Heel

Auteur van de boeken: 'Bewegen als medicijn, hoe doe je dat?'

'Voeding als medicijn, hoe doe je dat?'
www.hoedoejedat.nu

Leefstijlclub Healthy Lifestyle, Healthy Ageing.

Leefstijlclub Healthy Lifestyle, Healthy Ageing zet zich in om de essentiële inzichten over een gezonde leefstijl compact samen te vatten, begrijpelijk te formuleren en daar waar nodig te ondersteunen.

www.leefstijlclub.nl

Bronnen:

www.ec.europa.eu/eurostat/web/health/overview
www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/diabetes/data-and-statistics
www.link.springer.com/article/10.1007/s11606-020-06407-8



Aandacht voor ondernemers

Privé en zakelijk steeds in balans

Uw bedrijf is altijd in ontwikkeling. Maar dat is met uw privéleven niet anders. Het is belangrijk beide doelen goed op elkaar af te stemmen. Zeker met het oog op de toekomstige opvolging of verkoop. Private banker Erna Reurink en vermogensbeheerder Fred Doeze Jager helpen u met een evenwichtig beheer van uw vermogen. Zo zijn privé en zakelijk steeds in balans. En loopt uw vermogen in de pas met uw toekomstplannen.



Het team van ABN AMRO MeesPierson Dordrecht

“ We gaan voor een langetermijnrelatie. Zo kunnen we klanten naar de toekomst toe goed begeleiden”

Met klanten meebewegen

“Ik ervaar Dordrecht als een groot dorp”, begint Erna. “Het is een kleine wereld tussen de rivieren. We zijn hier op een positieve manier op elkaar aangewezen. Het ondernemersklimaat kenmerkt zich door nuchterheid en verbondenheid. Alle ondernemers kennen elkaar.” Erna staat middenin in het Dordtse bedrijfsleven. “Ik adviseer ondernemers over hun privévermogen. Sommigen zijn nog volop in bedrijf, anderen willen hun bedrijf verkopen. En er zijn ondernemers die hun bedrijf hebben verkocht maar graag een actieve rol vervullen in de maatschappij. Bijvoorbeeld door te investeren in startups of actief te zijn vanuit een eigen goed doel.” Erna begeleidt ondernemers in al deze fasen in hun leven.

De juiste route uitstippelen

“Naast sparringpartner zijn wij ook vertrouwenspersoon”, omschrijft Fred de relatie met klanten. “Het is niet niks om je hele hebben en houden op tafel te leggen. We gaan voor een langetermijnrelatie. Zo kunnen we klanten naar de toekomst toe goed begeleiden.” De advisering start vanuit een duidelijke structuur. “Als we de klant en zijn doelen kennen, kunnen we voor hem de juiste route uitstippelen. En hier vervolgens het vermogen op afstemmen. Dan komt ook de vraag om wel of niet te beleggen naar voren.” Er zijn meerdere beleggingsvormen mogelijk. “Klanten die niet willen of kunnen beleggen, kunnen het beheer aan ons overlaten. Ook actief beleggen samen met een adviseur is een optie. Er zijn ook ondernemers die kiezen voor een combinatie van die twee.”

Vraagstukken in samenhang benaderen

“Alles start dus vanuit de persoon achter de ondernemer”, benadrukt Erna. “Vaak gaan we zo’n drie jaar voor de verkoop van het bedrijf al met de ondernemer in gesprek. Zo leer je elkaar goed kennen. Met elkaar ontwikkelen we een visie op het vermogen. Ik zie dat echt als een ontdekkingsreis.” Ook na de verkoop staat de private bank de ondernemer bij. “Ineens met een vermogen bezig zijn, is voor ondernemers een grote verandering”, schetst Fred. “Er liggen vaak grote vraagstukken die vragen om grote beslissingen. En alles wat je doet moet wel in de juiste samenhang gebeuren. Het gaat om de toekomst van de ondernemer en zijn gezin.”



Erna



Elise



Fred



Ernst



Robin



Sonya

“Met elkaar ontwikkel je een visie op het vermogen. Ik zie dat echt als een ontdekkingsreis.”

Doen wat ertoe doet

De private bank is actief in het rivierengebied. “Niet alleen in Dordrecht zelf, maar ook in en om Gorinchem en de Hoeksche Waard”, verduidelijkt Fred. “Het is belangrijk dat we hier zitten, voor veel Dordtenaren is Rotterdam letterlijk een brug te ver.” Erna beaamt dit. “De Dordtse historie zit verweven in het ondernemersklimaat. Ondernemers willen doen wat ertoe doet. Je ziet hier vele initiatieven om de klimaattransitie kracht bij te zetten. En ook op innovatie scoort deze regio hoge ogen.” De bank vervult een stimulerende en ondersteunende rol.

Verbinding is de kracht van de Dordtse samenleving. “Dat zie je ook terug in de relatie met onze klanten”, vervolgt Erna. “En met onze collega’s van de zakelijke bank. Met hen onderhouden we intensief contact over onze gezamenlijke klanten. Een paar keer per jaar analyseren we de ontwikkelingen in de regio.” Fred juicht het delen van kennis toe. “Soms kan ik een klant nog beter helpen door een beroep te doen op een specialist binnen de bank, ook binnen mijn eigen vakgebied. Dat is voor onze klanten zeer waardevol.”

Kennismaken met private banking

Wilt u meer samenhang in het beheer van uw zakelijk- en privévermogen? Of staat u voor u w bedrijfsoverdracht en wilt u advies over het toekomstig beheer van uw vermogen? Dan bent u van harte welkom voor een kennismaking.

Afspraak maken?

Neem dan contact op met Erna Reurink, 06-30853344 of erna.reurink@nl.abnamro.com.

HOLLA LEGAL & TAX IS OP WEG NAAR DE NEDERLANDSE TOP, MAAR BLIJFT ZICHZELF

Holla legal & tax groeide hard de afgelopen jaren, niet in de laatste plaats omdat de overnamemarkt in de lift zit. Het fullservice advocatenkantoor behaalde er zelfs een plek mee in de top 25 advocatenkantoren in Nederland. Dat betekent niet dat de nadruk op toegankelijkheid en het delen van het netwerk verandert. Holla blijft uitgaan van haar eigen kracht.

Wie in Eindhoven bij Holla legal & tax binnenkomt, loopt in de centrale hal meteen tegen een tafel aan die oogt als een bar. "Ja, zo zou je het inderdaad kunnen zien. Dat past ook uitstekend bij de informele sfeer van Holla. We zijn van oorsprong een Brabantse organisatie, bourgondisch en toegankelijk. Het is nu rustig in onze kantoren in Eindhoven, Den Bosch en Utrecht, maar daar komt binnenkort gelukkig weer verandering in. Mooi om iedereen terug te zien keren en dat teams weer een fles champagne kunnen opentrekken als er een deal gesloten is."

Aan het woord is Remie Huijs, partner bij Holla legal & tax en gespecialiseerd in fusies en overnames. Hij is blij dat zijn team straks weer fysiek met cliënten om de tafel kan. "Vertrouwen bouw je sneller op als je iemand fysiek kunt ontmoeten. Veel overleg kan weliswaar online en het gemak waarmee je internationale afspraken maakt, is zeker een eyeopener. Maar we willen onze cliënten graag weer persoonlijk ontmoeten."

RECORDAANTAL FUSIES EN OVERNAMES

Holla behoort inmiddels tot de top 25 advocatenkantoren van Nederland met ruim 125 medewerkers die werken in Utrecht, Den Bosch en Eindhoven. Holla levert juridisch en fiscaal advies aan (internationale) klanten in het midden- en grootzakelijk segment en (semi) publieke instellingen. Het jaar 2021 was een recordjaar op het gebied van fusies en overnames. Niet alleen in absolute aantallen overnamedeals, maar ook op het gebied van de waarde van de transacties. De overnamemarkt maakt een stormachtige groei door, beaamt Huijs: "De rente is historisch laag, waardoor er veel geld in de markt beschikbaar is. Beleggers en investeerders zoeken dus actief naar manieren om hun geld te laten renderen. Dat biedt kansen voor ondernemingen die openstaan voor een overname of naar een fusiepartner zoeken."





De afgelopen twee jaar was er weliswaar een mondiale crisis door corona, maar een groot aantal bedrijfstakken heeft daar helemaal geen last van gehad. Sterker nog, voor sommige diensten is de markt alleen maar aantrekkelijker geworden. Voor IT-bedrijven bijvoorbeeld. Huijs: "IT is booming. De vraag naar slimme oplossingen wordt alleen maar groter, dus er is veel bereidheid om daarin te investeren."

GROEIENDE BEHOEFTE AAN ONDERSTEUNING

Holla is in de afgelopen jaren stevig gegroeid. Er zijn maar liefst dertig advocaten bijgekomen. Naast de groei van de overnamemarkt, zijn er twee trends die een belangrijke rol spelen. Huijs legt uit: "De samenleving juridiseert. Steeds meer zaken worden in wetteksten vastgelegd. Wij merken daarvan dat er bij onze cliënteel een groeiende behoefte is aan ondersteuning. Bovendien vervagen grenzen, waardoor er in veel overeenkom-

sten een internationale component opduikt. Daardoor wordt kennis van buitenlandse regels steeds belangrijker. Daar komt ook nog bij dat veel documenten in het Engels worden opgesteld."

Holla investeert om die reden al jaren in een internationaal netwerk. "Door een strategische alliantie met het Britse TLL en het Belgische GSJ advocaten kunnen we onze klanten naadloos grensoverschrijdende dienstverlening bieden."

Zo stond Holla OTTO Holding bij in de overname van het zorguitzendbureau Back To Care, waarmee OTTO haar strategische ambitie versnelt om internationaal zorgpersoneel in te zetten om de tekorten in de zorg op te lossen. Dat klinkt als een lokale deal, maar aangezien OTTO inmiddels deel uitmaakt van een Japans moederbedrijf, speelde er meer dan de Nederlandse wetgeving. "Mede dankzij ons netwerk konden we die overname volledig faciliteren", aldus Huijs.

NETWERK DELEN

Holla mag de wind dan wel stevig in de rug hebben, de cultuur verandert niet. Huijs: "Wij zijn mensen die lokaal geworteld zijn, doe maar normaal dan doe je gek genoeg. Gezellig informeel, maar serieus voor de cliënt aan het werk. Tegelijk zien we wat er speelt in de wereld, ook op maatschappelijk vlak en hoe dat invloed kan hebben op de organisaties van onze cliënten. We combineren aandacht voor de lokale sfeer met onze expertise en internationale netwerk."

THUIS TUSSEN DE STARTUPS IN UTRECHT

De nieuwste vestiging van Holla heeft een onderkomen in Creative Valley in Utrecht. Het is een ontmoetingsplaats van startups, waar Hester Derkx, advocaat Ondernemingsrecht en onderdeel van het team van Huijs, zich uitstekend thuis voelt. Derkx: "We groeien mee met alle startups en gaan mee in de dynamiek. De informele sfeer past bovendien goed bij ons. De startups weten ons daardoor ook goed te vinden. Vorig jaar hebben we bijvoorbeeld de meerderheidsaandeelhouders van FinTech startup 'Spense' bijgestaan dat werd overgenomen door Blue10. Dat was natuurlijk een geweldige deal voor een startup en voor ons een hele mooie overeenkomst om te faciliteren. Bij een startup is er minder gedocumenteerd, dat werkt wel heel anders dan bij een onderneming die al jaren draait."

LADIES IN LEGAL

Ladies in Legal, het mede door Derkx opgerichte netwerk van vrouwelijke juristen is ook een uitstekend voorbeeld van de manier waarop Holla inzet op het delen van netwerken. Derkx: "Bedrijfsjuristen hebben in hun eigen organisatie vaak weinig sparringpartners. Bovendien is de top van het bedrijfsleven nog steeds een mannenbolwerk. We hebben Ladies in Legal opgericht om verbinding te maken en vrouwelijke juristen met elkaar te laten sparren. Het is illustratief voor de wijze waarop Holla werkt en dat wordt gewaardeerd door onze cliënten en partners."



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 streeflos 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



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 | www.lecacleaning.nl





DOORDRINGEN TOT DE KERN VAN DE DEAL

Remie Huijs is naast zijn werk als partner bij Holla gastdocent aan verschillende opleidingsinstellingen en leidt daarmee advocaten op. Hij merkt dat veel juristen zich focussen op de verkeerde zaken. "Advocaten zijn getraind om zich te richten op het beperken van risico's. Maar als je niet snapt wat de essentie is van een deal en ook niet thuis bent in de financiële aspecten daarvan, dan ben je bezig met de verkeerde dingen. Advocaten moeten snappen dat juridische zaken belangrijk zijn, maar tegelijkertijd ook hoe een verkoopprijs tot stand komt." Hij legt het zijn studenten uit door ze te vragen of een ondernemer na een deal te hebben gesloten 's avonds aan zijn of haar partner een dikke ordner laat zien met juridische documenten of gewoon de overeengekomen prijs noemt. Derkx vult aan: "Een juridisch contract is noodzakelijk, maar niet de deal zelf."

FUSIES EN RUZIES

Alles staat dus in dienst van het sluiten van de overeenkomst. Daarbij spelen soms ook andere zaken dan zakelijke belangen een rol. Derkx geeft aan dat Holla steeds vaker ingeschakeld wordt om onenigheid aan de voorkant glad te strijken. "Wij werken zeer oplossingsgericht, dus als we proble-

'EÉN OP DE DRIE HUWELIJKEN STRANDT. HET ZOU ME NIET VERBAZEN ALS DAT OOK VOOR ZAKELIJKE PARTNERSHIPS GELDT. OOK DAN IS HET DE VRAAG HOE JE OP EEN NETTE MANIER MET ELKAAR VERDER KUNT.'

men zien, dan dan lossen we die op. Anders kan een overnameproces niet van start. Dat kan betekenen dat we wel eens binnen een bedrijf overeenstemming over doelstellingen moeten bereiken." Huijs maakt graag de vergelijking met persoonlijke relaties: "Eén op de drie huwelijken strandt. Het zou me niet verbazen als dat ook voor zakelijke partnerships geldt. Ook dan is de vraag hoe je op een nette manier met elkaar verder kunt."



ERVARING EN FOCUS ZIJN ONMISBAAR

Ervaring en focus zijn onmisbaar om snel door te dringen tot de kern van een overnamevraagstuk, denken beide advocaten. "Het tempo ligt hoog in overnameprocessen, zeker in de afrondende fase. Dan kun je je het niet permitteren om dan nog eens rustig te reflecteren", aldus Huijs. "Alleen als je meteen herkent wat echt relevant is, ben je van toegevoegde waarde. Dat kan alleen als je er dagelijks mee bezig bent en werkt met een team specialisten. Zoals ons team bij Holla legal & tax."

www.holla.nl

Aanbevolen locaties



Herberg De Engel

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



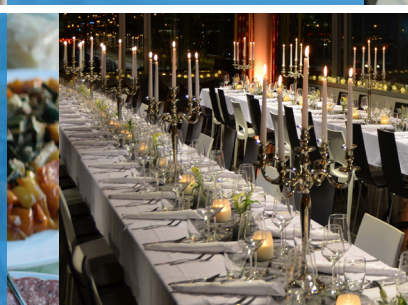
Restaurant La Provence

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



SALSA, catering op locatie

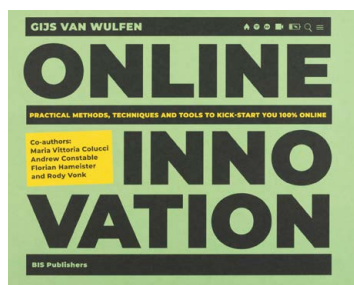
Postbus 41
4153 ZG Beesd
T 06 - 522 11 459
E info@salsacatering.nl
I www.salsacatering.nl



De Twee Linden

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





ONLINE INNOVATION

Door *Gijs van Wulfen*

Door de pandemie en het noodgedwongen op grote schaal thuis werken, werd de noodzaak van online innovatie duidelijk. Omdat deze manier van werken en samenwerken blijvend zal zijn, bestaat een sterke behoefte aan ondersteuning. Reden voor Gijs van Wulfen om Online Innovation te schrijven, samen met vier andere experts. De Nederlandse adviseur maakte internationaal naam met de FORTH-methode voor de ontwikkeling van innovatie.

Aan het boek ging trial and error vooraf. Inzichten over de benodigde vaardigheden en een succesvolle aanpak zijn al doende ontstaan. De situatie was immers voor iedereen nieuw, ook voor de auteurs. Het boek bevat tal van praktische tips en technieken om zowel organisaties als werkprocessen online te vernieuwen. Naast FORTH komen ook methodes als de Lightning Decision Jam en de Design Sprint aan bod. Dit levert een hybride mix op die dit boek tot een echte toolkit maakt voor online innovatie.

264 pag. ISBN 978-90-6369-621-4. € 35,-. BIS Publishers.



DE REIS DOOR HET RIJK VAN KONING KLANT

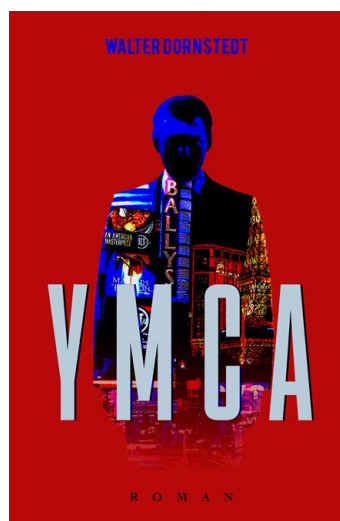
Door *Harald Pol*

Excellente klantbeleving; de heilige graal voor elke organisatie. Al is er in theorie vaak een scherp beeld van wat dit inhoudt, de praktijk blijkt weerbarstig. Met zijn boek biedt Harald Pol een gedegen routebeschrijving. Daarbij put hij uit tal van bronnen; vakliteratuur, wetenschap en zijn eigen promotieonderzoek.

Belangrijk aspect is de aard van de klantrelatie. Die kan gebaseerd zijn op gezag (zoals bij een pensioenfonds), op de markt (waarbij de transactie centraal staat) of op gemeenschappelijkheid. Denk bij dat laatste bijvoorbeeld aan de band van veel klanten met het gedachtengoed van een bank als Triodos.

De aard van de relatie is van invloed op de manier waarop klantgerichtheid wordt ervaren. Pol benadrukt dat het daarbij vooral draait om de menselijke factor, de persoonlijke betrokkenheid van medewerkers. Zij bepalen of een organisatie er daadwerkelijk in slaagt, duurzame relaties en een optimale klantbeleving tot stand te brengen. In een economie waar talent steeds schaarser is, maakt dat medewerkers uiteindelijk tot de echte Koning Klant. Maar daarover zijn andere boeken geschreven.

234 pag. ISBN 978-94-6386-064-2. € 24,95. Mijnmanagementboek.



YMCA

Door *Walter Dornstedt*

Walter Dornstedt was marketeer en sales director bij techbedrijven in Silicon Valley. Hij combineerde de commerciële focus met een brede interesse. Zo verdiepte Dornstedt zich in het werk van filosofen als Nietzsche. Dit maakt hem tot een observator met enige afstand tot de zakelijke wereld waarin het vooral draait om geld en macht. De mix van achtergrond en ervaring gebruikte Dornstedt bij het schrijven van YMCA. De letters van de romantitel staan voor You Must Choose Always, de naam van een door de hoofdpersoon ontwikkelde shopapp.

Deze hoofdpersoon, Clemens Osterhaus, heeft zeker raakvlakken met de auteur. Dornstedt gebruikt het verhaal om inzicht te geven in hoe het in Silicon Valley toegaat. Ook plaatst YMCA kritische kanttekeningen bij onze economie waar algoritmes meer en meer de dienst uit lijken te maken. Dornstedt vergelijkt bedrijven als Airbnb, Uber en Deliveroo met inslaande kometen. Het ziet ze als tussenpersonen die zelf niets maken en geen werkelijke interesse hebben in de markt waarin ze opereren.

304 pag. ISBN 978-90-8311-253-4. € 22,50. Uitgeverij De Meent.



DE MENSELIJKE ORGANISATIE

Door *Marjon Bohré*

Menselijkheid binnen organisaties raakt niet alleen medewerkers maar is vaak ook bepalend voor de omgang met klanten en andere stakeholders. Sinds Marjon Bohré in 2013 een boek schreef over menselijke organisaties is veel veranderd. Nieuwe kennis en inzichten – Bohré doet promotieonderzoek naar menselijk leiderschap –, veel maatschappelijke aandacht, een aanzwellende roep om meer menselijkheid op tal van gebieden. Waartoe een gebrek hieraan kan leiden, maakt de toeslagenaire pijnlijk duidelijk.

Maar niet alleen bij overheidsinstellingen, ook in de zorg en het bedrijfsleven is vaak onvoldoende aandacht voor de menselijke factor.

Begrip moet volgens Bohré het vertrekpunt zijn; pas als duidelijk is wat we onder menselijkheid verstaan, wordt het mogelijk om er in de praktijk vorm en inhoud aan te geven. Daarbij stelt zij in de nieuwste versie van haar boek drie elementen centraal: vertrouwen, verbinding en voldoening.

224 pag. ISBN 978-90-2444-311-6. € 23,50. Boom Uitgevers.



BRASSERIE POELZICHT

STUKJE FRANKRIJK IN DE BETUWE

Patron-cuisinier Edwin Muns, een bekend culinair gezicht in de regio, nam in 2021 Brasserie Poelzicht in Kapel-Avezaath over. Na diverse coronalockdowns kan de ondernemer nu eindelijk zijn passie weer volledig uitoefenen. Rivierenland Business maakte kennis met het restaurant dat een stukje Frankrijk naar de Betuwe brengt.

Edwin Muns werkte eerder als (sous) chef bij restaurants de Gravin van Buren in Buren, Lodewijk XIII in Maurik en Van Balveren in Echteld. Na zeven jaar lang mede-eigenaar te zijn geweest van de succesvolle Bistro Formidable in Breda, is hij teruggekeerd naar de Betuwe. In Brasserie Poelzicht komen zijn Betuwse afkomst en zijn liefde voor de klassieke Franse keuken samen.

ROTISOL

Wie een voet over de drempel zet bij Poelzicht, ziet een vertrouwd beeld. Zo kunnen gasten nog steeds genieten in de prachtige lichte serre met uitzicht over de tuin. Wel zijn de tafels nu ingedekt met linnen om meer comfort te bieden. Daardoor oogt het restaurant ook meteen een stuk chiquer. In het restaurant is plaats voor maximaal zeventig gasten, evenals buiten op het terras. Uniek voor

de regio is de rotisol, een grote staande grill, waarin regelmatig kip gegrild wordt.

AMBACHTELIJK

In de keuken van de brasserie wordt alles ambachtelijk gemaakt met verse ingrediënten. Op de regelmatig wisselende menukaart staan Franse klassiekers zoals oesters, fruits de mer, paté, steak tartare, gebakken zeetong, eend en vlees als entrecôte en côte de boeuf. Ook de vegetarische eter wordt niet vergeten. Er wordt met de seizoenen meegekookt, zo staat er in de herfst en winter regelmatig wild op de kaart.

We trappen af met de Iberico de Cebo, oftewel de beroemde Spaanse ham van het Iberische varken, een heerlijk gerecht om mee te starten. Ons hoofdgerecht bestaat uit gegrilde entrecôte (Grainfed, 200 g.) met gebakken eendenlever,

MIDDEN IN BETUWE
Poelzicht ligt midden in de Betuwe en in het Rivierengebied tussen Geldermalsen en de Fruitstad Tiel. Parkeren kan gratis op het eigen parkeerterrein. De brasserie is geopend van donderdag tot en met maandag vanaf 11.30 uur voor lunch, borrel en diner. De zalen zijn dagelijks te reserveren.
www.poelzicht.nl

omlijst door jus en Madeira. Wat ons betreft een geslaagde combinatie van een klassiek gerecht in een eigentijds jasje. Hoewel wij geen dessert bestellen omdat we verzadigd zijn, wordt ons verteld dat vooral de mousse van chocolade met framboos, hazelnootcrunch, knapperige cacao en merengue met framboos, een echte aanrader is. Muns staat namelijk



Edwin Muns en Lydia Langius zijn bekende culinaire gezichten in de regio.



De kleine zaal.



Een van de gerechten die Poelzicht serveert is de Quiche gamba.

bekend om zijn overheerlijke chocolademousse. Iets om de volgende keer te proberen!

GASTEN WORDEN COMPLEET IN DE WATTEN GELEGD

GASTVRIJHEID

Bij iedere gang wordt met veel passie de keuzes voor de geschonken wijnen toegelicht. De zwarte brigade wordt aangestuurd door Lydia Langius, gastvrouw en levenspartner van Edwin Muns. Ook zij is een bekend gezicht in de regio door haar voormalige werkzaamheden bij Bistro Bar JUS en Bij Casper in Tiel, Lodewijk XIII in Maurik en de Gravin

van Buren in Buren. Samen met het bedieningsteam zorgt zij voor hartelijke gastvrijheid en een informele sfeer bij Brasserie Poelzicht. Gasten worden compleet in de watten gelegd. De bediening is heel gastvrij en altijd in voor een praatje. Zo ook Edwin die persoonlijk bij ons aan tafel komt. Hij vertelt ons dat in de zomer een terraskaart gevoerd wordt met wat meer eenvoudige lunchgerechten zoals broodjes. "Zo kunnen we ook de vele fietsers van dienst zijn die geen uitgebreide of warme lunch willen nuttigen", aldus Muns.

Naast de brasserie beschikt Poelzicht over twee zalen met mogelijkheden voor bijeenkomsten op zakelijk en privé-gebied, zoals events, vergaderingen, presentaties, huwelijken, verjaardagen, jubilea, condoleances, borrels, lunches en diners. "Beide zalen zijn compleet uitgerust met alle moderne faciliteiten",

vertelt Muns. "De kleinere zaal, die geschikt is voor maximaal 20 personen, is recent geschilderd en voorzien van een nieuwe geluidsinstallatie en groot lcd-scherm met draadloze bediening."

PASSIE

Terugkijkend op onze avond komen we tot de conclusie dat Edwin en zijn team iets neer weten te zetten wat lang beklijft. De passie en het vakmanschap waarmee gekookt wordt en de gastvrijheid waarmee je ontvangen wordt zullen ons nog heel lang bijblijven. En voor de chocolademousse van Edwin keren we zeker nog een keer terug!



DE EMOTIONELE KANT VAN EEN FAMILIEOVERDRACHT

‘VOLG JE JE EIGEN HART, OF JE FAMILIEHART?’

Bij veel overnames in de familiesfeer ligt de focus op de strategische, fiscale of financiële aspecten, terwijl uit onderzoek blijkt dat 60% van de mislukte overnames bij een familiebedrijf door slechte communicatie komt. Nadat zij zelf afzag van overname van het familiebedrijf en andere opvolgers interviewde over hun overnameproces, besloot opvolgerscoach Esther Reinders deze interviews te bundelen in een boek.

Esther Reinders weet als ervaringsdeskundige welke zakelijke en emotionele impact de overname van een familiebedrijf kan hebben op de opvolger. “In 2014 wilde mijn vader het bedrijf overdragen. Mijn jongere broer was de beoogde opvolger, maar hij besloot voor de liefde naar Zuid-Afrika te verhuizen. Toen kwam mijn man in beeld. Hij zag het als een mooie kans, terwijl ik zo mijn twijfels had. Ik had het immers van dichtbij meegemaakt. Uiteindelijk wilden we het bedrijf samen overnemen,

maar dat lag binnen de familie toch ingewikkeld. De emotionele afstand ten opzichte van mij bleek te klein. Ondertussen werden er zakelijke beslissingen genomen die impact hadden op de lange termijn van het bedrijf. De relaties kwamen onder druk te staan. Toen ik de adviseur van mijn vader om raad vroeg, gaf hij geen gehoor. Online kon ik helemaal niets vinden over de overname van een familiebedrijf vanuit het perspectief van de opvolger, laat staan over de emotionele en relationele impact van zo’n

life event. Uiteindelijk trokken mijn man en ik ons terug en ging het bedrijf over naar de jongere broer van mijn vader.”

NIEUWE GENERATIE IS OPEN

Na het afblazen van de overname volgde Esther een coachingopleiding en besloot ze in 2017 ervaren opvolgers te interviewen. Deze verhalen deelde ze op haar website. In 2020 ontstond het idee voor een boek, met Familiezaken zonder ruzie als resultaat. In dit boek komen 25 opvolgers in verschillende fases van hun carrière bij uiteenlopende familiebedrijven aan bod die elk hun persoonlijke ervaringen delen. “Enerzijds is het een taboe om erover te praten, omdat men de familieharmonie niet wil verstoren. Zelfs als er geen contact meer met de familie is. Anderzijds kletsen anderen er wel over, zo merkte ik als ik bijvoorbeeld op een verjaardag zat. Iedereen leek wel een verhaal te kennen. Ik ben toen op zoek gegaan naar die verhalen en ik heb ondernemers benaderd voor een interview. Tot mijn verbazing bleken zij allemaal de behoefte te voelen om hun verhaal te vertellen zodat anderen ervan kunnen leren. Juist de nieuwe generaties ondernemers zijn er heel open over. Uiteindelijk heb ik alle informatie die op tafel kwam, verwerkt in het boek.”

COMMUNICATIE

Een belangrijke conclusie die Esther aan

de hand van de interviews en het schrijven heeft getrokken, is dat ondanks het feit dat de situaties van elkaar verschillen, de problemen hetzelfde zijn. “Belangrijke thema’s waarbij het vaak misgaat, zijn communicatie en vertrouwen. Je hebt te maken met een ouder-kindrelatie binnen een zakelijke omgeving en dat maakt het heel complex. Je bent gewoon niet gelijkwaardig, wat er ook wordt gezegd. Vergelijk het met een vogel die uitvliegt en het nest verlaat. Als ondernemer blijf je in het spreekwoordelijke nest zitten en vliegen de ouders uit. Dat is een ingewikkeld proces dat vaak misgaat. Je ziet ook dat de oude generatie het vaak lastig vindt om los te laten. Ze kunnen niet altijd goed afstand nemen en willen soms de opvolger te veel beschermen in de vorm van allerlei beschermingsconstructies.”

ONDERMIJNING VAN GEZAG

Een ander veelvoorkomend proces is ondermijning van het gezag. “Stel dat een verkoper - die nog door vader en/of moeder is aangenomen - bij een vergadering aanwezig is en vervolgens koffie gaat drinken bij diens oude werkgever. Hij of zij vertelt over een genomen besluit, waarna pa of ma diens zoon of dochter belt om te zeggen dat het geen verstandig besluit is. Naar wie luistert de verkoper dan? Het ligt gevoelig omdat je in feite je ouders op hun gedrag moet aanspreken terwijl zij op een

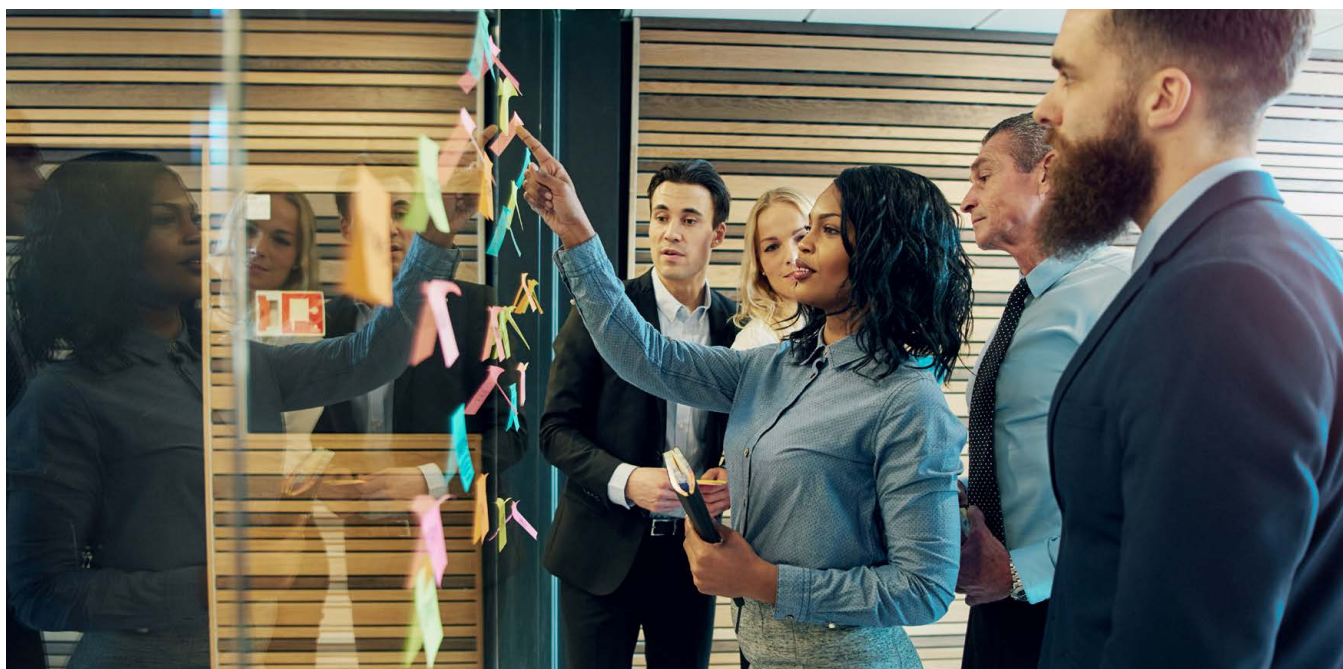
voetstuk staan. Je hebt respect en waardering voor ze en dat maakt het lastig om het bespreekbaar te maken.”

BEWIJSDRANG

Een derde aspect is de bewijsdrang van de opvolger en de omgang met het personeel. “Veel opvolgers voelen een bewijsdrang richting hun ouders, maar ook richting de werknemers. Vanuit het idee dat ze zelf ook echt wel wat kunnen, willen ze vooral niet worden gezien als het zootje of dochtertje van de baas bij wie alles maar komt aanwaaien. Als gevolg hiervan komen ze bijvoorbeeld als eerste binnen, gaan ze als laatste weg en werken ze hard, maar dat levert uiteindelijk hooguit een burn-out op. Beter is om de situatie te accepteren zoals deze is; je bent nu eenmaal de beoogde opvolger. Je collega’s snappen dat ook wel.”

VERANDERMANAGEMENT

Toch kan er wel degelijk een botsing ontstaan tussen de oude en de nieuwe bedrijfscultuur. “Dit heeft alles te maken met verandermanagement. Vanwege de digitaliseringsslag die gaande is, hebben veel bedrijven hier weliswaar al mee te maken. Maar personeelsleden die al jaren op een bepaalde manier werken en een werkgever van een nieuwe generatie die ambitieus en ongeduldig is, gaan niet altijd samen. Opvolger Bob van den Brink,



ACCOUNTANTS *jb* ADVISEURS

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

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

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

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

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

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

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



JB Accountants en Adviseurs

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

Mama, hoe word ik dokter?

Een uniform, een schrift en een plek in de klas. Het antwoord kan simpel zijn. In Zuid-Afrika leven veel kinderen in ernstige armoede. Hun moeder kan hun vragen niet beantwoorden.

Gelukkig zijn er de MAMAS.

Sterke, lokale vrouwen die de meest kwetsbare kinderen dagelijkse zorg, veiligheid en liefde bieden.

Steun de MAMAS.
Ga naar www.kinderfondsmamas.nl

Kinderfonds **mamas**

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



die in 2012 het bedrijf Mees van den Brink slangen & koppelingen van zijn vader overnam, vertelde mij in het interview dat het helpt om enkele speerpunten vast te stellen voor jezelf waaraan je je kunt vasthouden als het even niet gaat zoals jij wilt. Je kunt als opvolger veel meer geduld opbrengen als je jouw persoonlijke doelen voor ogen blijft houden. Als coach geef ik als tip mee dat je als ondernemer altijd je medewerkers bij het veranderproces moet betrekken. Vraag wat zij willen behouden, loslaten en toevoegen.”

LOYALITEIT

Veel opvolgende generaties zijn opgegroeid met een sterke loyaliteit ten opzichte van het bedrijf. “De onderneming was bij veel opvolgers als het ware een extra kind aan de eettafel waar je rekening mee diende te houden. Je groeit zo misschien op met onuitgesproken verwachtingen en die zorgen voor bepaalde patronen die invloed hebben op jouw keuzes. Wanneer er binnen het bedrijf een crisis ontstaat, doen de ouders een beroep op hun kind, dat dan uit loyaliteit ja zegt. Nu is de kans groot dat een kind uit een ondernemersgezin later zelf ook ondernemer wordt. Maar sommige ondernemers die terugkijken op hun leven, hadden eigenlijk iets anders

willen doen. Vaak zie je dan dat ze hun eigen stempel op het bedrijf drukken. Zo vertelde Elgar Veldhuis van Velda uit Enschede dat zijn passie oorspronkelijk niet lag bij vijverbenodigdheden, maar bij IT en technologie. Uiteindelijk kon hij toch zijn voorliefde kwijt en ontwikkelde hij een speciale UV-C lamp die groei van algen en bacteriën in het vijverwater tegengaat.”

VOLG JE EIGEN HART

De allerbelangrijkste tip die Esther beoogde opvolgers van een familiebedrijf wil meegeven, is om bij jezelf te rade te gaan of je je eigen hart volgt of juist het familiehart. “Je moet jezelf als opvolger afvragen wat je er zakelijk en emotioneel voor overhebt. Het overnemen van het familiebedrijf mag nooit een opoffering zijn. Als coach vraag ik altijd wat voor type ondernemer iemand is. Welke interesses heb je? Kun jij je ei kwijt in het bedrijf? Je moet altijd weloverwogen én je eigen keuzes maken. Daarin moet je alle aspecten meenemen waar jouw rol als opvolger invloed op heeft, dus ook het eventueel samenwerken met je broer of zus, een toekomstige relatie, kinderen, etc.”

BESTEMMING

Wat eveneens belangrijk is, is de bestem-

ming die je bij een overname voor ogen hebt. “Neem je vanuit de gedachte van het rentmeesterschap de bestemming van je ouders over en neem je niet te veel risico, met misschien tegenvallende resultaten als gevolg? Of start je een nieuwe cyclus, neem je risico's en mag het bedrijf eindigen als het eventueel misgaat? Dat heeft invloed op de mindset. De overname van een bedrijf is bovendien een life event met een enorme impact. Je treedt in de voetstapen van je ouders en daar horen rituelen bij. Neem je naast bewust afscheid van je ouders ook bewust je eigen moment om je eigen komst kenbaar te maken?”

Esther heeft als doel om overdrachten bij familiebedrijven succesvol en harmonieus laten verlopen. “Natuurlijk heb je financieel, juridisch en fiscaal advies nodig om een overname goed te laten verlopen. Maar zelfs als het op deze gebieden goed is geregeld, kan een overname de familieband beschadigen. Daarom is het zo belangrijk om ook aandacht te besteden aan de emotionele impact die een overname heeft op de opvolger. Maak je verwachtingen, twijfels en wensen bespreekbaar. Stel dit niet uit tot het moment dat het echt zover is.”



BIANCA REUSSINK, EIGENARESSE FINANCIERINGSILDE BARNEVELD, OOK ACTIEF IN OMGEVING TIEL

FINANCIERINGSILDE: DE BRUG NAAR EEN PASSENDE ZAKELIJKE FINANCIERING

Zoek je een zakelijke financiering dan maakt persoonlijke begeleiding door een expert die het financieringslandschap kent en jouw wens als ondernemer goed doorgrondt, het verschil. Bianca Reussink helpt ondernemers op persoonlijke en betrokken wijze aan een maatfinanciering.

Van het eerste, gratis en vrijblijvende kennismakingsgesprek tot het tekenen van het financieringscontract bij de notaris; Reussink loopt de hele weg van het financieringstraject met de klant mee. Of het nu om het financieren van een eigen bedrijfspand gaat, factoring, lease of verhuursituaties. De kennis is aanwezig op elk gebied. “Ik vergelijk mezelf wel met een hypotheekadviseur. Ik doe hetzelfde, alleen dan niet voor de particuliere, maar de zakelijke markt.” De groeiende behoefte aan dergelijke persoonlijke begeleiding is een markttrend. “Je ziet een terugtrekkende beweging bij banken. Veel ondernemers moeten hun aanvraag online indienen en dan maar hopen dat alle boxen worden aangetikt. Door mijn begeleiding blijft er persoonlijk contact, daarnaast schakelen wij 1-1 met de geldverstrekkers, waaronder ook alle grootbanken.”

KENNIS IS KEY

Voor veel ondernemers die van financieringen weinig afweten en liever aan hun bedrijf werken, kan zo'n online exercitie frustrerend en tijdrovend zijn. Datzelfde geldt voor het vinden van een geschikte geldverstrekker in een sterk uitdijend financieringslandschap. Op beide terreinen heeft Reussink geen landkaart nodig. Ze weet hoe banken denken, heeft zelf ook een verleden in verschillende functies bij Rabobank. Daarnaast is ze

thuis in de financieringsproducten die op de plank liggen. Dat is veel meer, zegt ze, dan de bancaire lineaire lening of de kredietfaciliteit waar velen vaak aan denken. Zo zijn Reussink en haar collega's tevens experts op het gebied van factoring en lease maar ook het stapelen van financieringen. Kennis blijkt dus key binnen Financieringsgilde waar veel adviseurs een bancaire achtergrond bezitten. Financieringsgilde Barneveld is tevens aangesloten bij de Stichting MKB-Financiers, als bezitter van het keurmerk Erkend MKB Financier is zij met haar bedrijf te vinden op het landelijk platform van MKB-financiers.

‘IK VOER ALTIJD MIJN EERSTE GESPREK OP LOCATIE BIJ DE ONDERNEMER, IK WIL WETEN WIE DE VROUW OF VENT IN DE TENT IS’

Betrokkenheid is een andere cruciale component van haar dienstverlening. “Ik voer altijd mijn eerste kennismakingsgesprek op locatie bij de ondernemer, ik wil weten wie de vrouw of vent in de tent is. Besluit een klant de financieringsaanvraag onder mijn begeleiding te doen, dan voer ik een diepgaander gesprek

om een beeld van de achtergrond van de onderneming en de cijfers te krijgen. Op basis van zaken als rentabiliteit, betaalbaarheid, vermogenspositie en zekerhedenpositie van de klant stel ik een financieringsmemorandum op. Naast de zachte informatie die daar deel van uitmaakt, zoomen we met name in op de cijfermatige analyse. We nemen daar ook de wensen van de ondernemer in mee. Daarnaast zorg ik ervoor dat het memorandum geënt is op de eisen die de bank daaraan stelt.”

TOLK TUSSEN BANK EN ONDERNEMER

Voor de bank is het financieringsmemorandum een hulpstuk voor de aanvraag, vertelt Reussink. “Het memorandum is dusdanig opgebouwd zodat dit gelijk bancair kan worden gebruikt. Dat verhoogt de slagingskans van een financiering uiteraard aanzienlijk.” Daarnaast ligt een belangrijke meerwaarde in het feit dat Reussink een gespecialiseerde intermediair, tevens ondernemer is en zij zodoende de talen van de ondernemer én van de geldverstrekker spreekt. Als financiële en ondernemende expert en tolk is zij bovendien betrokken op het belang van haar klant. “Onze dienstverlening is niet geënt op het scoren van financieringsproducten. Wij kijken primair naar wat een klant in zijn of haar specifieke geval wil en hoe we dat perfect op maat gefinancierd krijgen.”

VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

marketing- en communicatiemakers

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

vmmf.nl

Uw uitzendpartner voor
Midden-Nederland!



SprintWerkt

UITZENDGROEP



SprintWerkt
UITZENDGROEP

SprintWerkt - De Vlasman 10, 6669 ND - Dodewaard
+31 (0)488 441688 - www.sprintwerkt.nl - info@sprintwerkt.nl