

VALLEI

Jaargang 38 | nummer 1 | april 2022

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE FOODVALLEY REGIO



SprintWerkt

UITZENDGROEP

SPRINTWERKT CONTINUEERT GROEI
'WIJ WORDEN HET
UITZENDBUREAU VAN
MIDDEN-NEDERLAND'

FINANCIERINGSILDE
VOOR EEN OPTIMALE ZAKELIJKE
FINANCIERING HEB JE EEN
MATCHMAKER 2.0 NODIG

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



DETECTIE

www.firestopholland.nl
 info@firestopholland.nl
 tel: 0546 -713 000

Innovatie: Het digitale brandweerpaneel

Brandmeldpaneel

Een brandweerpaneel is noodzakelijk wanneer er vanuit de brandmeldinstallatie in uw pand een doormelding plaatsvindt naar de brandweer. Voorheen waren dit 'statische' plattegronden, maar sinds begin 2021 plaatst FIRE STOP Holland Detectie op bijna alle nieuwe sprinklermeldcentrales een digitaal geografisch paneel in 32 inch en maximaal 55 inch. Ook het traditionele led/zone paneel in de sprinklermeldcentrale voeren we uit als digitaal paneel met een afmeting van 17 inch.

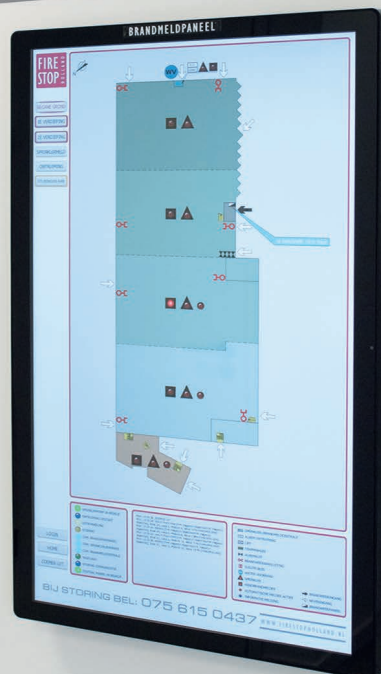
Eenvoudig te wijzigen en te bedienen

Als er iets verandert aan de indeling van een gebouw dan is het digitale paneel eenvoudig aan te passen. Door de toepassing van een NEN-EN54-4 gekeurde voeding met noodstroom capaciteit bent u verzekerd dat onze digitale panelen ook blijven werken bij spanningsuitval. Het paneel is zowel horizontaal als verticaal te gebruiken. De digitale panelen zijn uitgevoerd als een touchscreen; dit maakt de bediening visueel en zeer eenvoudig.

Bestaande installatie?

Wellicht is ons paneel ook toe te passen op uw bestaande sprinkler- of brandmeldcentrale!

Wij informeren u graag over de mogelijkheden.





OP NAAR DE VOLGENDE CRISIS

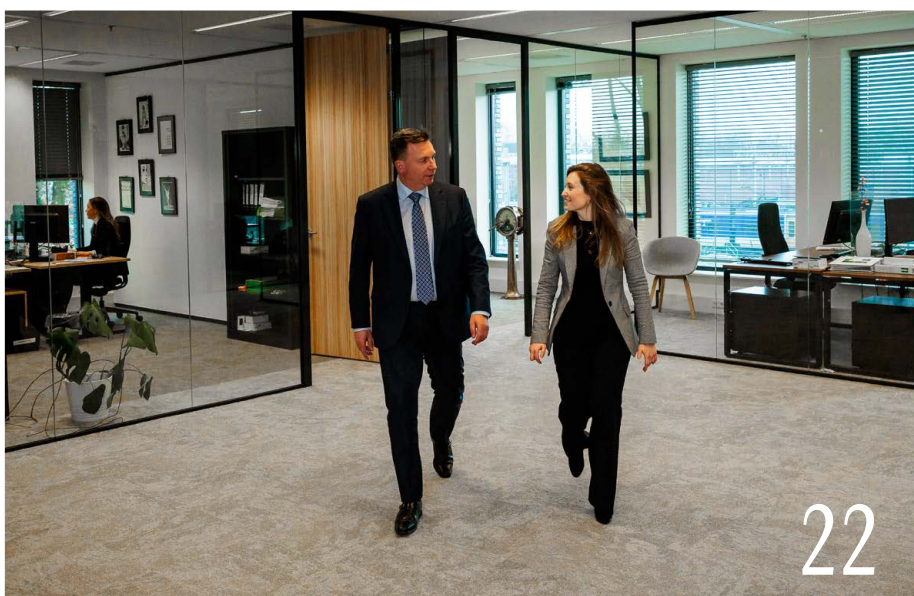
Nu we de coronapandemie eindelijk onder controle lijken te hebben, dient er zich alweer een nieuwe crisis aan. Iedereen volgt met spanning de ontwikkelingen rondom de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. Iedereen is bezorgd over de slachtoffers en de vluchtelingen, maar ook over de impact die dit gaat 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?

Andere issues die blijven spelen, zijn de oplopende tekorten aan en de stijgende prijzen van diverse grondstoffen. Helaas valt hier niet veel aan te doen, tenzij je de mogelijkheid hebt om voorraden aan te leggen of om nieuwe of andere materialen te gebruiken. 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, dat ertoe kan leiden dat medewerkers uitvallen. Werkgevers moeten hierop alert zijn. In deze editie meer over de kansen en de bedreigingen van deze tijd.

Guus Hetterscheid
Hoofdredacteur



Zakenmagazine voor de FoodValley regio

JAARGANG 38
April 2022 editie 1

REDACTIE ADRES
MVM Productions BV, Postbus 6684,
6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-26C, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE (REDACTIONEEL)
Guus Hettterscheid

REDACTIE BIJDRAGEN
Baart Koster, Aart van der Haagen

FOTOGRAFIE
Marcel Krijgsmann

VORMGEVING / OPMAAK
Jan-Willem Bouwman,
Lisanne Cobussen

DRUK
Bal Media

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Joep van der Linden t: 024-6423449
Kerkenbos 12-24A, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan met een looptijd tot 31 december en worden automatisch verlengd tenzij de abonnee uiterlijk voor 31 oktober schriftelijk opzegt. Abonnementprijs per jaar 39 euro

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

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

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

Abonnees ontvangen 6 keer per jaar het vakblad, toegang tot het volledige archief op www.valleibusiness.nl, 12x per jaar de digitale nieuwsbrief, korting op lezersaanbiedingen Vallei Business, gratis opname bedrijvengids en vacatureservice.

www.valleibusiness.nl

- 6 FOV Regio Foodvalley
- 8 SprintWerkt continueert groei
- 11 Creddo maakt het nu ook in Nederland makkelijk om een zakelijke lening af te sluiten
- 12 Mobiel4Businezz veroverd markt op basis van vertrouwen
- 15 Column BVS Sociaal Metaal
- 16 Kennismigrant wil in Nederland blijven
- 17 'Onderschatting economische effecten oorlog ligt op de loer'
- 18 Financieringsgilde
- 20 Duurzaamheid vraagt om breed perspectief
- 22 Holla Legal & Tax
- 25 Oplossingen voor de wereld van morgen
- 26 Meer kantoor-irritaties sinds pandemie
- 27 Hoe motiveer je werknemers om naar kantoor te komen?
- 28 Baulds: een daklekkage vanachter je bureau detecteren



25

28

31

- 31 Column BOOT
- 32 Hoge urgentie voor bewustwording bij werknemers!
- 34 Mentale gezondheid onder druk
- 36 Bijna helft werknemers mkb wil van baan veranderen
- 38 Hybride werken met vragen, verbinden en vertrouwen
- 40 'Volg je je eigen hart, of je familiehart?'
- 45 Vlees- en zuivelvrij eten meer in trek bij jongere en meer welvarende Nederlanders

SUBSIDIE VOOR GELDERSE ONDERNEMERS OM VOEDSELAANBOD TE VERGROENEN

Subsidie voor Gelderse ondernemers om voedselaanbod te vergroenen Ondernemers in de Horeca, Zorg, Catering en Retail in Gelderland kunnen met 50% subsidie deelnemen aan het programma Gelderland van Morgen. Onder deskundige begeleiding gaan zij gedurende 1 of 2 jaar aan de slag met het aanbieden van meer voedsel met plantaardige eiwitten en het tegengaan van voedselverspilling. Meedoen levert doorgaans meer marge op, meer inzicht in de bedrijfsvoering én het milieu is erbij gebaat. Wie zich voor 1 april a.s. aanmeldt, is verzekerd van een plek. Aanmelden kan op www.greenish.com/gelderlandvanmorgen.

QUICKSCAN

Ondernemers die meedoen bepalen hun eigen ambitieniveau. Er wordt gestart met een Quicksan die inzicht geeft in de impact van het voedsel dat nu aangeboden wordt en in welk voedsel er wanneer wordt verspild. Vervolgens kiest de ondernemer zelf waar hij/zij mee aan de slag wil. De ondernemer wordt hierbij geholpen met kennis, praktische handvatten en tools om impact te maken én te meten. Deelname aan het programma geeft inzicht in de bedrijfsvoering en levert doorgaans meer marge op. Ook neemt de gast/klanttevredenheid toe, zoals uit de impactmetingen zal blijken.

GELDERLAND VAN MORGEN

Het programma Gelderland van Morgen heeft de ambitie om meer dan 10 miljoen 'borden te vergroenen' binnen- en buitenshuis en 15 tot 25% minder voedsel verspillen. Dit moet een CO2-reductie opleveren van 30-40%. Met de supermarkten worden aparte afspraken op maat gemaakt. Naast een duurzamer aanbod gaat het ook om de positionering van producten, gericht op het helpen en verleiden van consumenten en ze daarmee een duwtje in de rug te geven bij het maken van duurzame keuzes.

REGIO FOODVALLEY

Voor ondernemers in Regio Foodvalley zijn er meerdere mogelijkheden om bij te dragen aan gezonde en duurzame voeding. Naast het nieuwe programma Gelderland van Morgen werkt de regio via de Regio Deal Foodvalley en het programma Circulaire Voedselketens aan een gezondere voedselomgeving. Regio Foodvalley wil zo een omgeving realiseren waarin gezond en duurzaam voedsel bijdraagt aan een gezond leven voor haar inwoners.



UNBRICK EN MAGIE CREATIONS WINNEN TWEDE EDITIE VAN GELDERSE CIRCULAIRE INNOVATIE TOP 20!

Unbrick, bouwer van duurzame woningen, is door de jury uitgeroepen tot winnaar van de Gelderse Circulaire Innovatie Top 20. De publieksprijs ging naar MaGie Creations, verwerker van biergraan tot ingrediënten voor de voedingsmiddelenindustrie. De initiatiefnemers van de Gelderse Circulaire Innovatie Top 20 willen laten zien wat Oost-Nederland te bieden heeft op het gebied van circulaire innovaties. En deze circulaire innovaties een stap verder te helpen.

Uit ruim 40 inzendingen stelde de jury eerder al een Top 20 samen. De beste vijf presenteerden op donderdag 10 februari hun innovatie via een korte pitch vanaf Studio Aeres Tech in Ede. Publiek kon de finale via een livestream volgen en op hun favoriete innovatie stemmen.

DUURZAME WONINGEN

Unbrick bouwt woningen van duurzaam gewonnen CLT hout, die ook weer volledig gedemonteerd kunnen worden. Een volledig circulair product, dat geen CO2 uitstoot, maar opneemt. Merijn Storm van Leeuwen, founder van Unbrick, nam de juryprijs in ontvangst. 'Ik hoop dat initiatieven als de Top 20 mensen stimuleert om duurzaamheid en circulariteit te omarmen.'

BIERGRAAN VOOR VOEDING

Biergraan, de grootste reststroom van bierbrouwers, wordt nu nog vooral gebruikt om melkvee te voeren. MaGie Creations verwerkt biergraan tot producten voor humane consumptie. Madeleine Gielens, founder van MaGie Creations, is trots dat ze de publieksprijs mag ontvangen. 'Een enorme steun in de rug om verder te gaan met pionieren. Gaaf dat het publiek een podium biedt aan circulariteit in voeding! Er ligt een enorme kans om dit verder te ontwikkelen,' aldus Madeleine.

De Gelderse Circulaire Innovatie Top 20 wordt georganiseerd door CIRCLES met als initiatiefnemers VNO-NCW Midden, KiEMT, Rabobank, Living Lab Regio Foodvalley Circulair en provincie Gelderland.

JURY

De jury van dit jaar bestond uit juryvoorzitter Roeland van Delden (CEO van het bedrijf Leadax, een van de tien nationale iconen op het gebied van circulariteit), Geanne van Arkel (MVO-manager van het jaar 2018), Edwin Hamoen (programmamanager Bio raffinage Wageningen University & Research), Willem Huntink (programmaleider circulaire economie Provincie Gelderland) en Cris van Arkel (directeur MKB bij Rabobank).

De jury beoordeelde de innovaties op een aantal punten. Zo is gekeken in hoeverre de innovatie marktrijp en/of reeds in productie is, de impact in termen van reductie in grondstoffen en de impact van de innovatie op de inwoners van Overijssel. Tot slot is gekeken naar samenwerking met kennisinstellingen en het delen van kennis met anderen.



GEEN RIJKSBIJDRAGE VOOR VERDUURZAMEN DE FAKTORIJ EN DE VENDEL; MAAR PLANNEN GAAN DOOR

Hoewel de aanvraag voor een bijdrage voor ruim vier miljoen euro voor het verduurzamen en aardgasvrij maken van bedrijventerrein De Faktorij en De Vendel niet is toegekend door het Rijk, gaan de plannen van de gemeente Veenendaal en de Bedrijvenkring Ondernemend Veenendaal (BOV) wel door.

"Natuurlijk vinden we het heel erg jammer dat we de bijdrage niet hebben gekregen", zegt wethouder Marco Verloop. „Daarmee hadden we grote stappen kunnen zetten de komende jaren. Maar we gaan zeker aan de slag op het bedrijventerrein, alleen nu met kleinere stappen, samen met de BOV en de inwoners en ondernemers in het gebied."

Ook de nieuwe voorzitter van de BOV-commissie Duurzaam Ondernemen, Kees Boot, is teleurgesteld, maar ziet desondanks kansen. „Juist op de bedrijventerreinen moeten we samen aan de slag; iets waarvoor mijn voorganger René van Holsteijn zich ook jaren heeft ingezet. We zien met het veranderende klimaat hoe nodig verduurzamen is. Bedrijven kunnen en moeten dit opnemen in hun planning."

Niet als 46 andere gemeenten stuurde de gemeente Veenendaal een aanvraag in voor een 'proeftuin aardgasvrije wijken'. Daarvoor vond ook een bijeenkomst in het gebied plaats. Verloop: „Uit onderzoek blijkt het bedrijventerrein een kansrijke wijk om, op termijn, gebouwen 'van het gas af' te halen. In het gebied staan 34 woningen en er zijn 312 bedrijven gevestigd. In het oostelijk deel De Vendel, vinden we vooral kantoorpanden en in het westelijke deel De Faktorij zien we meer industriële bedrijven."

In de komende weken ontvangen bewoners en ondernemers een brief waarin zij worden gevraagd deel te nemen aan een klankbordgroep. Samen met BOV, inwoners en ondernemers wordt de komende maanden en jaren gewerkt aan het verduurzamen van het bedrijventerrein. „Dat zal voor het ene bedrijf met grote stappen zijn, zo zijn er zelfs al bedrijven die al volledig aardgasvrij zijn. En voor andere bedrijven gaat dat met kleinere maatregelen. Waar het om gaat is dat een ieder doet wat in zijn/haar vermogen ligt in de opmaat naar een duurzame en aardgasvrije toekomst", aldus Verloop.

Meer informatie voor inwoners en bedrijven is te lezen op www.duurzaamveenendaal.nl en bij vragen kunnen ondernemers terecht bij parkmanager Sijmen van Dommelen: parkmanager@boveenendaal.nl





‘VROEGER WAS ALLES INCLUSIEF’

‘Kinderen met een beperking werden vroeger toegelaten op de gewone basisschool. Kinderen die niet goed konden leren, werden aangenomen in bedrijven waar ze met hun handen konden werken. Dat hebben we er allemaal uitgewerkt. Nu worden mensen gewaardeerd op de beperkte capaciteit die ze meebrengen en niet op hun mens-zijn. Bij ons zijn het gewoon onze collega’s.’ Aan het woord is Kees Verrips van Imkerij de Werkbij in Veenendaal. Sinds kort is het bedrijf de trotse eigenaar van de MVO-prijs Veenendaal 2022.

In 2009 nam Kees Verrips Imkerij de Werkbij, inclusief 300 bijenvolken, over. Eerst met nog een bevriend echtpaar en na een paar jaar samen met echtgenote Jannitha.

LEREN IN DE PRAKTIJK

Kees komt uit het onderwijs. ‘Ik zag dat het onderwijs in veel gevallen niet bijdraagt aan de ontwikkeling. Veel kinderen gaan pas leren als ze in de praktijk aan het werk kunnen. En juist de categorie die het moeilijk heeft, is nu in de samenleving nog verder achterop geraakt. Voor hen moet je de juiste onderwijs-leersituatie creëren. Jongens en meiden zonder startkwalificatie denken dat ze niks kunnen. Wij zeggen ‘kom erbij’ en we zien dat de praktijk-leersituatie veel meer oplevert.’

GEEN SUBSIDIE

De Werkbij is een regulier bedrijf met 15 mensen op de loonlijst en een enkeling met loondispensatie. ‘Wij vragen verder nooit subsidie aan, omdat ik het geen toekomstbestendig bedrijfsmodel vind als je daarvan afhankelijk bent. En wij bieden onze producten aan op een zeer reëel prijsniveau, ook als ze gemaakt worden door iemand met loondispensatie. Zo creëren we ons eigen ontwikkelings- en vernieuwingsbudget.’

EERLIJK VERHAAL

Verrips ziet negatieve bij-effecten van het apart behandelen van ‘mensen met een rugzakje’. ‘Wat je nu ziet is dat mensen met de grootste rugzak, het meeste geld opleveren. Dat komt omdat ze uit het organische samenlevingsmodel gehaald zijn. Bij de Werkbij waarderen we personen voor hun menszijn en niet op de beperkte capaciteit. Dit verhaal willen we eerlijk en duidelijk vertellen. We richten ons op de lokale arbeidsmarkt. Veel meer bedrijven kunnen dit in hun eigen directe omgeving doen, want overal zijn mensen die echt kunnen werken, maar iets meer tijd nodig hebben. In Veenendaal hoeft wat ons betreft niemand aan de kant te staan.’

WAT KUN JIJ TERUGDOEN?

Wie een webshop wil beginnen en honing wil verkopen, kan bij Kees Verrips rekenen op alle medewerking en faciliteiten zoals het compleet ingerichte verkoopsysteem. ‘Dan vraag ik wel: wat kun jij terugdoen voor mensen die nog langs de kant staan? Want als iedereen iets voor een ander wil doen, dan is er minder gemeenschapsgeld nodig en zijn er betere resultaten als het gaat om participatie.’

KOM LANGS!

Voor arbeidsparticipatie is er wetgeving vanuit Den Haag. ‘Maar als iemand hier geen gevoel voor heeft, dan kun je het niet afdwingen. Misschien kun je dan wel als een soort coach iemand met een rugzakje een tijdje begeleiden, door met wat gesprekken een steuntje in de rug te geven bijvoorbeeld. Ik nodig alle ondernemers uit eens te komen kijken met hoeveel plezier we hier werken, ook omdat hier iedereen deel uitmaakt van het integrale proces. En om samen eens na te denken hoe je kunt bijdragen aan het herstellen van de inclusieve samenleving. Dus bel me voor een afspraak en kom langs!’

TWAALF NIEUWE FIETSPROJECTEN IN REGIO FOODVALLEY

Om de Regio Foodvalley bereikbaar en gezond te houden, hebben de provincie Utrecht en gemeenten Rhenen, Renswoude en Veenendaal een intentie-overeenkomst ondertekend voor de uitvoering van twaalf nieuwe fietsprojecten tot 2030.

De ondertekening is het startsein voor de drie gemeenten en provincie Utrecht om met elkaar samen te werken aan het verbeteren van de fietsverbindingen in Regio Foodvalley. Zo worden fietspaden verbreed, fietsstraten aangelegd, oversteekplaatsen op kruispunten verbeterd en vrijliggende fietspaden aangelegd. Ook zal een onderzoek starten naar het verbeteren van fietsroutes door het Binnenveld, het gebied tussen de plaatsen Wageningen, Ede, Rhenen en Veenendaal. Dit gebied bestaat uit een agrarisch cultuurlandschap met bijzondere cultuurhistorische elementen. De fietser krijgt daar een betere positie, door auto- en fietsverkeer van elkaar te scheiden en door bewegwijzering en verlichting aan te brengen.

FIETS WORDT HÉT VERVOERSMIDDEL

De provincie Utrecht is een gewilde plek om te wonen, werken, ontmoeten en ontspannen. Het aantal inwoners en bezoekers van onze regio groeit de komende decennia sterk. Daarom blijft wethouder Engbert Stroobos van Veenendaal vól gaan voor fietsstimulering: ‘Binnen onze Foodvalley-regio zullen tot 2040 circa 40.000 nieuwe woningen moeten worden gebouwd, waarvan het merendeel rondom Ede, Wageningen, Veenendaal en Rhenen. Deze woningbouwopgave

heeft consequenties voor de bereikbaarheid. Om regio Foodvalley gezond en leefbaar te houden, is het daarom uitermate belangrijk om in te zetten op gezond, duurzaam en ruimte-efficiënt vervoer, waaronder de fiets met stip op één.’

Om de fiets als volwaardig vervoersmiddel en als dé oplossing voor maatschappelijke vraagstukken in te kunnen zetten, zijn gezamenlijke investeringen nodig in het regionaal fietsnetwerk. Gedeputeerde Arne Schaddelee vertelt: ‘De provincie Utrecht kan niet alleen werken aan het verbeteren van het regionaal fietsnetwerk, daar hebben we de gemeenten bij nodig. Heel blij dat we ook met de ondertekening van de intentieovereenkomst Regio Foodvalley samen weer een stap zetten naar twaalf nieuwe fietsprojecten. Een ander voorbeeld is de nieuwe doorfietsroute Utrecht Science Park – Veenendaal, waar in februari de handtekeningen onder zijn gezet.’ De doorfietsroute USP – Veenendaal zal naar verwachting in 2024 klaar zijn.

STAP OP DE FIETS

Provincie Utrecht verbetert het regionaal fietsnetwerk, realiseert doorfietsroutes en kiest voor innovaties die bijdragen aan gezond leven in onze regio en ver daarbuiten. Met fietscampagnes en in samenwerking met werkgevers stimuleren we iedereen om vaker de fiets te pakken. Ook om van het prachtige, diverse landschap te genieten, via recreatieve fietsroutes naar de mooiste plekken in de regio. Fiets je mee?



BACTERIËN DOEN HET WERK BIJ DE PILOT MESTVERBETERING

In het najaar is bij de eerste twee pilotbedrijven de proef voor mestverbetering gestart. Er werd hierbij een natuurlijk product aan de mest toegevoegd om het bacterieklimaat in de mest en bodem te verbeteren. Op ieder bedrijf is één put behandeld met het bacteriemengsel en één put is niet behandeld ter controle. In februari wordt de test uitgebreid met steenmeel.

VERSCHIL AL DIRECT ZICHTBAAR

Inmiddels zijn de bacteriën - miljoenen werknemers - flink aan de slag gegaan. Tijdens het toevoegen van de onderhoudsdosering in januari zijn de putten op het oog vergeleken. Het is duidelijk dat de hardwerkende ‘werknemers’ hun best hebben gedaan. Tijdens het mixen was ook de geur van de behandelde en onbehandelde put verschillend. De geur van de behandelde put leek minder sterk. Het veelvoorkomende probleem van schuimvorming

in de put was niet duidelijk verschillend tussen de behandelde en onbehandelde put.

ANALYSEREN EN ONDERBOUWEN

In februari wordt een tweede middel - steenmeel - in de put van de twee veehouders toegevoegd. De bacteriën gaan dan nog een tijdje aan het werk tot het bemestingsseizoen gaat van start gaat. Op dat moment worden monsters genomen van de verschillende putten en worden proefveldjes aangelegd. Op deze manier kunnen we ook een cijfermatige onderbouwing geven bij de mogelijke verschillen.

De Pilot Mestverbetering is een van de projecten in de Proeftuin van Boer aan het Roer. Hiermee wordt de het toevoegen van een bacteriemengsel en steenmeel in drijfmest getest om de effecten op de stikstofbenutting en grasgroei te onderzoeken.

Het nieuwe pand krijgt een industriële uitstraling.



SPRINTWERKT CONTINUEERT GROEI

'WIJ WORDEN HÉT UITZENDBUREAU VAN MIDDEN-NEDERLAND'

Nederland heeft een slechte naam als het gaat om de omgang met arbeidsmigranten. Zij maken lange werkdagen, doen het zware werk, hebben slechte huisvesting en krijgen niet genoeg loon. Het zijn deze misstanden die steeds de media halen. Dat het ook anders kan bewijst SprintWerk uit Dodewaard, waar waardering de maatstaf is.

SprintWerk, dat sinds 2008 actief is, zendt dagelijks gemotiveerde arbeidsmigranten uit in de foodsector, productie, logistiek, horeca, transport en de land- en glastuinbouw. Het ABU-lidmaatschap, het SNF-keurmerk en de NEN-4400-1 certificering bewijzen dat deze uitzendorganisatie de zaken meer dan op orde heeft. Nog belangrijker vindt Kumar Spaans, operationeel directeur bij SprintWerk, hoe dit in de praktijk uitgevoerd wordt. “Dat je arbeidsmigranten die huis en haard verlaten een warm welkom moet heten, staat voor ons buiten kijf. Dit begint al bij de

werving en selectie in de landen waar kantoren van SprintWerk gehuisvest zijn.”

EIGEN LEVEN OPBOUWEN

Momenteel heeft SprintWerk eigen kantoren in Polen, Kroatië, Slowakije, Tsjechië, Slovenië en Portugal. “Daarnaast zijn we aan het oriënteren in Spanje om daar een kantoor te openen”, vertelt Wilfred Brens, eigenaar van SprintWerk. “Nederland wordt steeds minder populair voor arbeidsmigranten. Landen als Engeland, Duitsland en de Scandinavië hebben de voorkeur. En dat terwijl we ze hard nodig hebben,



'WANNEER EEN KLANT KOSTEN KAN BESPAREN, KIJKEN WIJ ALTIJD NAAR DE LANGE TERMIJN'

onder andere door de vergrijzing in Nederland. Wij wachten niet af, maar houden juist onze ogen open voor andere landen waar we kunnen recruten. Onze recruiters in het buitenland werven op dezelfde manier als wij in Nederland doen. Wij vinden goede begeleiding en informatievoorziening ontzettend belangrijk. Evenals een respectvolle behandeling. Eenmaal in Nederland helpen wij hen een eigen leven op te bouwen, zonder van ons afhankelijk te zijn. Dit gaat veel verder dan het helpen met inschrijven bij de gemeente. We begeleiden hen bijvoorbeeld met het zoeken naar een sportclub in de buurt en/of gaan op zoek naar een geloofsgemeenschap als daar behoefte aan is."

HUISVESTING

Sinds de oprichting in 2008 houdt SprintWerkt zich al bezig met goede en veilige huisvesting voor hun uitzendkrachten. Emile Roemer bezocht een tijdje terug als voorzitter van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten woonlocaties in Neder-Betuwe, onder andere met arbeidsmigranten van SprintWerkt. Hij typeerde het als de beoogde maatstaf. "Belangrijk vinden wij het dat mensen een eigen kamer hebben en dat er voorzieningen zijn zoals bijvoorbeeld internet en een fitnessruimte", licht Brens

toe. "Momenteel zijn we drie nieuwe woonlocaties aan het ontwikkelen. Deze huisvesting heeft het elan van een hotel. Ieder heeft een eigen kamer met een eigen keuken. Ook hier vind je een fitnessruimte. We werken met externe facilitaire managers, zodat er geen belangenverstregeling komt. Wij willen in de markt niet te boek staan als een uitzender die de dingen slecht regelt. Bovendien zien we graag dat onze arbeidsmigranten zo lang mogelijk bij ons blijven. Dat betekent simpelweg dat je goed voor ze moet zorgen."

INVESTEREN

Volgens Spaans is het team van SprintWerkt van binnenuit gemotiveerd om continu in het bedrijf en de mensen te investeren. "Zo maken wij het verschil", verklaart Spaans. "Dat begint met letterlijk 24/7 bereikbaar zijn voor relaties en medewerkers." "Werkgevers die volledig ontzorgd willen worden, bieden wij bovendien inhouse constructies aan. Hier hebben wij al geruime tijd ervaring mee", vult Brens aan. "Samen gaan we voor de beste resultaten en optimaliseren we de HR-processen. We zien onszelf dan ook niet als leverancier van de klant, maar als partner. Wanneer een klant kosten kan besparen, kijken wij altijd naar de lange termijn. Wat kan efficiënter in het proces?" SprintWerkt geeft wekelijks de KPI'S vrij

en bespreekt deze met de klant. Brens verduidelijkt: "Hierdoor weten we precies waar de kosten heen gaan en hoe we op tijd bij kunnen sturen. Alles is bij ons heel transparant. Wij zijn bezig met het ontwikkelen van een app voor onze uitzendkrachten waarin allerlei informatie staat; het arbeidscontract, de loonstroken enzovoort. Bovendien kan onze klant hier ook in meekijken. Wij willen de klant volledig ontzorgen."

LANDELIJKE SPELER

De volgende stap die SprintWerkt gaat maken, is doorgroeien naar de positie van landelijke speler. Spaans: "Momenteel opereren we met name in Midden- en Zuid-Nederland. We zoeken dan ook naar uitzendorganisaties die aansluiten op ons werkgebied. Essentieel voor ons is dat ze op dezelfde manier als wij werken en dezelfde maatstaf hanteren. Deze overnames zullen ons naar een volgend niveau brengen. Wij worden hét uitzendbureau van Midden-Nederland." Een van de eerste stappen om de groeiambitie kracht bij te zetten, is de uitbreiding van het kantoor in Dodewaard. "Binnenkort wordt er gestart met een rigoureuze verbouwing", aldus Brens. "Momenteel telt ons pand 350 m2, dit gaat naar 700 m2. Het kantoor wordt helemaal van deze tijd met onder andere zit-stabureaus en een fitnessruimte."

Wilfred Brens
(boven)
en Kumar
Spaans gaan
voor de beste
resultaten.

Fotografie:
Raphaël
Drent



In maart 2022 verwachten we dat we operationeel zijn vanuit het vernieuwde pand.”

WAGENPARK

Ook het wagenpark van SprintWerkt wordt flink uitgebreid. “Doordat wij het wagenpark in eigen beheer hebben, zijn we flexibel en is het woon- werkvervoer voor de medewerkers perfect geregeld”, vertelt Spaans enthousiast. “Begin dit jaar wordt ons wagenpark uitgebreid met vijftig auto’s. In het kader van duurzaamheid zijn er echter ook nog steeds veel medewerkers die op de fiets gaan. Zo’n zeventig procent van onze uitzendkrachten gaat met de fiets naar

het werk. Dat is niet alleen goed voor het milieu, maar ook voor de gezondheid.”

KORTE LIJNEN

Ondanks de groei die SprintWerkt heeft ingezet, verwacht Brens dat de lijnen kort blijven. “Onze organisatie is plat en we gaan informeel met elkaar om. Wij zijn net één grote familie en bijna iedereen werkt hier al heel lang. Energie halen we uit elkaar en uit de groei die we doormaken. Wij zijn nog zo nauw betrokken bij het proces, dat is bij veel uitzenders niet. Wij hechten veel waarde aan het contact met de klant, daarom houden wij ook altijd een vinger aan de pols. Tegelijkertijd heeft iedereen bij

ons een groot verantwoordelijkheidsgevoel en zijn we resultaatgericht. Een perfecte mix voor maximale klantgerichtheid.”

Dat het SprintWerkt voor de wind gaat, is volgens Brens geen aanleiding om tevreden achterover te gaan leunen. “Je hebt altijd een keuze: je kunt denken dat het goed is zoals het is, of je kunt weer op zoek gaan naar een nieuwe uitdaging en hierin investeren. Wij kiezen voor dat laatste.”

www.sprintwerkt.nl



CREDDO MAAKT HET NU OOK IN NEDERLAND MAKKELIJK OM EEN ZAKELIJKE LENING AF TE SLUITEN

Het Zweedse fintechbedrijf Creddo gaat haar diensten ook in Nederland aanbieden. Daardoor wordt het voor ondernemers gemakkelijker om aan een zakelijke lening te komen. Voorheen hadden ondernemers maar weinig keuze en moesten ze zelf bij iedere financierder apart een aanvraag indienen. Met de komst van Creddo is dat nu verleden tijd. Dankzij het vergelijkingsplatform is het mogelijk om met één aanvraag offertes van verschillende aanbieders te verkrijgen.

CREDDO VERANDERT DE MARKT

Met de komst van Creddo zal de markt voor zakelijk lenen in Nederland veranderen. Niet alleen ondernemers die al jaren bezig zijn kunnen in aanmerking komen voor een zakelijke lening. Het Zweedse bedrijf maakt het namelijk ook mogelijk om als beginnende zzp'er een aanvraag te doen en succesvol te voltooien. Dat is mogelijk doordat het bedrijf ook partners heeft die niet naar jaarcijfers kijken, maar analyseren aan de hand van cashflow. Dat betekent dat het overleggen van een overzicht van transacties op de zakelijke rekening voldoende is. Ondernemers die net beginnen kunnen ook al in aanmerking komen voor een zakelijke lening, door een bedrijfsplan en een aflossingsplan in te leveren.

METEEN OVERZICHT

Voor ondernemers is de komst van een vergelijkingsplatform als dat van Creddo goed nieuws. "Het is voor Creddo belangrijk om ambitieuze bedrijven verder te helpen. Het is nu gemakkelijker om de verschillende bedrijfsleningen met elkaar te vergelijken. Je wilt als ondernemer uiteraard altijd al je opties openhouden", zegt aandeelhouder Floris van Vredendaal.

Het is voor ondernemers daardoor gemakkelijker geworden om overzicht te krijgen, zonder dat dit veel tijd kost. Ondernemers maakten voorheen zelf een overzicht door met iedere kredietverstrekker afzonderlijk contact te zoeken. Dat is niet meer nodig. "Je doet één aanvraag en die legt Creddo dan voor aan alle financiële partners. Een aantal kredietverstrekkers kan dan een aanbod doen in de vorm van een offerte. De ondernemer mag dan zelf kiezen met welk bedrijf hij het liefst in zee gaat."

GRATIS, ZONDER ADVERTENTIES

Wat meteen opvalt aan Creddo in vergelijking met andere vergelijkingsites, is dat advertenties ontbreken. Bovendien is het gebruik van het platform volledig gratis. Toch weet de Zweedse fintech zelf iets te verdienen aan het nieuwe platform.

Het bedrijf kan haar diensten namelijk gratis aanbieden doordat het met verschillende partners samenwerkt. "Wanneer een ondernemer een zakelijke lening via Creddo afsluit, krijgt het platform daar een vergoeding voor. Zo is en blijft het platform gratis en reclamevrij."

DOELSTELLINGEN EN AMBITIES

Daardoor is het voor ondernemers mogelijk om een kredietverstrekker te vinden die past bij de ambities, doelstellingen en missie van hun bedrijf past. Zo zijn er een aantal kredietverstrekkers die groene zakelijke leningen aanbieden aan duurzame ondernemers. "In elke relatie is het belangrijk dat je overeenkomsten hebt. Waarom zou dat bij een zakelijke lening anders moeten zijn?", vraagt Van Vredendaal zich af.

Creddo is dan ook opgericht door Zweedse ondernemers die uit het midden- en kleinbedrijf komen. De oprichters van het bedrijf hebben vooral kennis van fintech. Zij willen nu iets terug doen voor andere ondernemers in het MKB en als zzp'er door het aanvragen van een zakelijke lening gemakkelijker te maken. Met de achtergrond in het MKB kan het bedrijf de aanvragen beter begrijpen en daardoor koppelen aan de financiering partners. "Het is echt belangrijk dat iedere ondernemer kan profiteren van de mogelijkheden van de digitale toekomst."

MOBIEL4BUSINEZZ VEROVERT MARKT OP BASIS VAN VERTROUWEN

‘SNELLE GROEI IS VOOR ONS GEEN DOEL’

Als er één branche is die de afgelopen twintig jaar grote veranderingen heeft doorgemaakt dan is het wel de markt voor mobiele telefonie. In het begin werd je met je mobiele telefoon gezien als iemand van een andere planeet die in een apparaat stond te blèren dat nog het meest op de baksteen leek. Dat veranderde snel, het bleek uiterst efficiënt, de modellen werden kleiner en er kwamen steeds mee aanbieders. In 1996 stapte René Reins in die markt en in 1999 werd hij ondernemer.

Er was nog veel te pionieren. Het draaide om belgedrag, data speelde nog niet. In 2009 nam Reins MTI Barneveld over. Daar was Maurice Faasse werkzaam en met die overname kwam ook Maurice in dienst. De markt werd steeds stabiel en paste zich steeds meer aan, aan de wensen van de gebruikers. Bellen werd vanaf 2014 meer als bijzaak gezien, het draaide steeds meer om dataverbruik. “We hadden onze eigen strategie en software ontwikkeld, waardoor we klanten snel en accuraat konden adviseren voor het beste abonnement. In 2016 verkocht ik de zaak.”

MOBIEL4BUSINEZZ

In oktober 2020 werden René en Maurice steeds vaker door voormalig klanten benaderd en dat was reden om toch maar weer eens om tafel te gaan. “Wat als wij dit kunstje nog een keer uithalen, bouwen aan vertrouwen, door goede advisering opnieuw, passende klanten aan ons binden? We hebben ons als telecombedrijf weer aangemeld bij de grote providers. Dan stel je jezelf de vraag: Hoe word je opnieuw onderscheidend in een waanzinnig concurrerende markt? Daar hadden we wel ideeën bij, want die strategie vormde de basis van ons succes in de vorige zaak Techware Telecom. Het belangrijkste onderscheid zit in de P van persoonlijk. Snel reageren, alles persoonlijk afhandelen, als





‘ONDERNEMERS WILLEN GEEN GEDOE, DIE WILLEN DAT HET GOED GEREGELD WORDT’

er iets is, dan ook direct acteren en niet tot morgen laten liggen, dan maak je het verschil. Dan blijkt dat prijs niet alleen een belangrijke factor is, ondernemers willen geen gedoe, die willen dat het goed geregeld wordt. Daar hadden wij de zaak al op ingericht, dus dat was voor ons niet zo moeilijk.” Ook de markt hielp mee. Maurice Faasse: “Vroeger had je tientallen verschillende abonnementen. Er werd veel gebeld, buitenland werd extra belast en dataverbruik werd in MB’s afgerekend. Dat bestaat bijna niet meer. Vrijwel iedereen belt onbeperkt, het datagebruik wordt over de hele groep uitgespreid en daar wordt een abonnementsvorm op losgelaten. Daar hadden we zelf geweldige software voor ontwikkeld waarmee wij dit ook voor bedrijven met 10/100-tallen medewerkers konden uitrekenen. Met die cijfers in de hand konden we naar providers om unieke constructies te bepleiten. Daar worden klanten blij van. Zo hebben we ons ontwikkeld tot de professionele partner voor alle telecomoplossingen.”

HET CONCEPT

Het concept van Mobiel4Businezz draagt op drie pijlers: een ruim assortiment, een scherpe prijsstelling en een uitstekende service. “Dat assortiment, de hardware, is voor ons belangrijk, want met de nieuwe zaak Mobiel4Businezz moesten we weer klanten aan ons binden. Omdat de meeste abonnementsvormen een geldigheidsduur van twee of drie jaar hebben, is het handig als er tussentijds al een moment is waarop een bedrijf van onze service kan proeven. Dat gebeurt dus vaak via ons assortiment. Dat loopt van mobiele telefoons en tablets, tot headsets, draadloze data-oplossingen (de 4G-aansluiting in een bouwkeet op een afgelegen bouwterrein), van Dect-telefonie tot conferentie-oplossingen en accessoires. Ook onze refurbished producten lopen goed, omdat we eigenlijk alleen kiezen voor A-merken. Datzelfde geldt voor de providers waarmee we samenwerken: KPN, T-Mobile en Vodafone. Nooit gedoe. Voorzien van de juiste garanties wat ook geldt voor refurbished producten. De bedrijven die ons hebben leren kennen, weten hoe wij denken over kwaliteit, persoonlijke en flexibele service, dán ben je plotseling ook partij als er een goed advies wordt gevraagd bij een abonnementsverlenging.”



ADVISERING

Mobieltjes mogen een belangrijke rol spelen in ons leven, de kennis over het onderwerp blijft een heikel punt. “Niet zo verwonderlijk. De gemiddelde ondernemer heeft wel wat anders aan zijn hoofd dan zich druk te maken over welke mobieltjes hij moet hebben of hoe hij een optimale bereikbaarheid creëert tegen de scherpste prijs. Dat is onze rol”, vertellen Maurice en René. “Daar zijn we groot mee geworden, meedenken en als er eenmaal een beslissing is genomen snel leveren en tegelijkertijd de lijnen naar medewerkers kort houden. Uiteindelijk worden zij de gebruikers.” Die advisering gaat verder dan de keuze voor een leverancier of een provi-

der. “Denk ook aan VOiP-oplossingen, inrichting van flexplekken of zit-sta werkplekken, dat kwam de afgelopen jaren allemaal langs en daar hebben we ons dus flink in verdiept.”

SAMEN

Hét cruciale woord tijdens het gesprek is samen, René en Maurice als partners, samen met klanten en samen met providers en leveranciers. “Uiteindelijk doe je niets alleen, maar alles samen. Wij hebben ons werkproces zo ingericht dat we alle contacten en werkzaamheden met een kleine groep kunnen belopen. Dan ben je altijd op de hoogte van wat er bij klanten speelt. Bovendien past het bij ons concept: ‘innoveren met een-

‘WIJ WILLEN GOEDE DINGEN DOEN VOOR LEUKE KLANTEN’

voud! Wij bedienen onze klanten zelf, wij weten altijd welke apparatuur er wordt gebruikt en waar de voorkeuren liggen. Dat gaat heel goed, we voelen ons er prettig bij. Snelle groei is voor ons geen doel, wij willen goede dingen doen voor leuke klanten. En weet je wat er dan gebeurt? Dan groeit er vertrouwen. Dat zien we. En dan krijg je ook de klanten die bij je passen. De markt mag dan zwaar concurrerend zijn, wij hebben er onze plek in gevonden.”





Jolanda van Soest
Directeur BVS Sociaal Metaal
 BVS Sociaal Metaal
 Bobinestraat 69
 3903 KE Veenendaal
 Tel: 0318 265 190
 Email: info@bvs-sociaalmetaal.nl

SOCIAAL ONDERNEMEN IS OOK GRENZEN BEWAKEN

Als je sociaal onderneemt, heb je te maken met mensen die speciale aandacht nodig hebben. Niet alleen in het werk, maar vaak ook in de privé-situatie. Soms is het uitdagend voor werkgevers en werkplekbegeleiders om een grens te trekken. Maar hoe hou je de grens tussen werkgever en zorgverlener scherp?

Wij zijn een sociale werkgever en hebben de verantwoordelijkheid om een beschermde werkomgeving te creëren en voor onze mensen te zorgen op het werk. Dit doen we door ritme te bieden, duidelijkheid te scheppen en onze collega's intensief te begeleiden. Duidelijk moet zijn dat deze verantwoordelijkheid zich beperkt tot binnen werktijd. Op de werkplaats bieden wij maatwerk voor iedereen door het bieden aangepast werk, door het meedenken in oplossingen, door het functioneren in de groep in de gaten te houden en door onze collega's nieuwe werkzaamheden aan te leren en de bestaande werkzaamheden te monitoren. Daarbuiten zijn er andere instanties die deze taken moeten oppakken. En dat schuurt nog wel eens. Begeleiders vinden het soms moeilijk om een grens te trekken. Daarom heb je mensen nodig, in je organisatie, die kritisch blijven en een gesprek hierover met collega's niet uit de weg gaan.

Onze bedrijfsleider Peter van Doorn is zo iemand. Door zijn ervaring weet hij hoe hij op een menselijke manier zijn grenzen aangeeft en weet hij wanneer de zorg voor onze collega's stopt en overgedragen moet worden aan professionele organisaties buiten de werksfeer. Het is ook heel belangrijk om hierover duidelijk te zijn naar de betreffende collega. Ook zij moeten weten waar zij aan toe zijn. Duidelijk de grens aangeven en uitleggen waarom dat is, is hierbij een vereiste. Hoe Peter het doet, legt hij zelf uit.

“Het belangrijkste is, dat je de collega's niet zielig vindt. Natuurlijk hebben we uitdagingen, maar dat is nou eenmaal zo. Ik leef mee en wil iedereen graag helpen, maar ik ga niet mee in de problematiek. Ik benader het altijd van de positieve kant en leg altijd de nadruk op wat iemand allemaal wél kan. Wij zijn hier om te werken en we focussen dus op het werk en op de werkzaamheden die iemand goed kan uitvoeren. Een duidelijk kader geven waarbinnen iedereen moet werken is heel belangrijk. Wessel, mijn collega op de werkvloer, signaleert direct als er iets gaande is. Meestal begint het met een gedragsverandering. Dan is iemand bijvoorbeeld wat afwezig tijdens het werk. Ik vraag dan of ze weten wat daar de reden van is. Vaak vertellen de collega's dan wel wat hen bezighoudt. Het is belangrijk om het meteen bespreekbaar te maken. Anders gaat het borrelen en ontstaat de kans dat het groter gemaakt wordt dan het is. Als het nodig is, starten we een intensief coaching traject. Dan gaan we bijvoorbeeld met ouders het gesprek aan en nemen we contact op met het werkgeversservicepunt als er, naar onze mening, hulpverlening in gang gezet moet worden. Daarnaast vind ik het belangrijk dat er continue geschikt werk is. Dat vergt van mij dat ik vooruitdenk. Op het moment dat mijn collega's niet weten wat ze moeten doen, wordt het rommelig en worden de collega's onrustig. Samen met Wessel zorg ik er dus voor dat alles duidelijk is, zodat ze precies weten wat ze moeten doen. Dit geeft rust en een stabiele werkomgeving. Daardoor is iedereen productief, kunnen we de kwaliteit van ons eindproduct bewaken, maar belangrijker nog: gaan de collega's met een voldaan gevoel naar huis.”

Wil je meer weten over sociaal ondernemen? We nemen graag de tijd voor je om jouw vragen te beantwoorden!



KENNISMIGRANT WIL IN NEDERLAND BLIJVEN

Ongeveer 80% van de hoogopgeleide kennismigranten wil zich permanent in Nederland vestigen. Dat laat onderzoek van internationaal wervingsbureau Ravecruitment en onderzoeker Intelligence Group onder hoogopgeleide arbeidsmigranten zien. Nederland telt zo'n 375.000 internationale kenniswerkers. Van hen komen er ongeveer 60.000 van buiten de EU (bron CBS). In onderzoek onder hoogopgeleide kennismigranten geven 8 van de 10 van deze groep aan een Nederlands paspoort te willen aanvragen en zich permanent in Nederland te willen vestigen.

In het rapport "De huidige state of mind van de kennismigrant in Nederland" van Ravecruitment en Intelligence Group wordt een beeld geschetst hoe de kennismigrant op dit moment het werken in Nederland beleeft en wat de verwachtingen zijn in de nabije toekomst.

ECONOMISCH BELANG

Veel organisaties, zowel corporates als startups en scale-ups, achten het aantrekken van buitenlands talent van cruciaal belang voor de internationale concurrentiepositie en groei (bron: Ministerie EZ).

"Heel veel is er echter niet bekend over dit buitenlands talent in Nederland", aldus Gijs Notté, directeur van Ravecruitment. "Vindt men wonen hier aantrekkelijk? Ziet men hier carrièrekansen? Wil men hier blijven? Dit onderzoek geeft antwoord op die vragen en is daarom zo interessant voor organisaties die met kennismigranten werken of willen werken. Zo blijkt dat een

groot deel van de kennismigranten hier graag blijft."

Deze bevinding staat in schril contrast met een eerder onderzoek uit 2014 van het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) waaruit blijkt dat de helft van de sinds 2000 ingestroomde kenniswerkers na acht jaar alweer was vertrokken uit Nederland.

"Dus waar de kennismigrant eerder vooral tijdelijk in Nederland in werkzaam was, blijkt de kennismigrant van nu vooral een permanente aanwinst te zijn. Dat is zeer wenselijk om de arbeidsmarkt meer in balans te brengen en draagt bij aan economische ontwikkeling, groei van de organisatie en diversiteit en stabiliteit van het personeelsbestand", aldus Notté.

ONDERZOEK

80% van de kennismigranten buiten de EU geeft dus aan een Nederlands paspoort te

willen aanvragen. Dit is vooral gebaseerd op het feit dat 90% Nederland een veilig land vindt. Verder voelt 80% zich welkom in de huidige organisatie en ziet 78% voldoende carrièrekansen in Nederland om de ambities waar te maken. Men geeft Nederland vervolgens een ruime voldoende (8+) op de vraag of men Nederland als woon-/werkland zou aanbevelen.

"Het onderzoek biedt interessante inzichten", aldus Geert-Jan Waasdorp, directeur van Intelligence Group. "Zo zien we bijvoorbeeld duidelijke verschillen tussen de eerdergenoemde kennismigranten en EU-inwoners die hier werkzaam zijn. Van deze laatste groep geeft slechts 25% aan zich permanent in Nederlands te willen vestigen. Een groot deel, 79%, is wel tevreden over het salaris in Nederland. Hier zien we grote verschillen met andere landen in de EU", aldus Waasdorp. "Dat maakt Nederland dus ook aantrekkelijk voor deze Europese arbeidsmigranten."



ONDERNEMERSORGANISATIES:

'ONDERSCHATTING ECONOMISCHE EFFECTEN OORLOG LIGT OP DE LOER'

“Het is goed dat het CPB waarschuwt voor de onzekere economische situatie door de oorlog in Oekraïne. Er is namelijk een serieus risico dat we de economische gevaren van de oorlog in Oekraïne flink onderschatten. We zitten in een energie- en grondstoffencrisis die versterkt wordt door problemen in de logistieke ketens”. Dat zeggen LWV/VNO-NCW en MKB-Nederland naar aanleiding van CPB-cijfers.

17

“Bovendien heeft in de geschiedenis iedere energiecrisis geleid tot een recessie en zullen de energieprijzen jarenlang hoog blijven nu Europa zich gaat losmaken van gas en olie uit Rusland. Op basis van de laatste signalen uit de reële economie zijn er grote zorgen. Veel ondernemers kunnen de gestegen prijzen moeilijk doorberekenen. We zijn bang dat de nieuwe economische ramingen te rooskleurig zijn”, aldus de ondernemersorganisaties.

Ingrid Thijssen, voorzitter VNO-NCW: “De energieprijzen zijn op hoogtes die we nooit eerder hebben gezien. Dit raakt veel bedrijven hard. Bovendien zien wij dat de import van belangrijke grondstoffen vanuit Rusland, Oekraïne en Belarus tot stilstand komt en dat ook voor grondstoffen de prijzen huizenhoog zijn daar waar ze wel beschikbaar zijn. Het lijkt er op dat in de prognoses vooral nog sterk naar de directe economische verbondenheid met Rusland is gekeken, terwijl de indirecte effecten van de oorlog alle bedrijven raken en in rap tempo toenemen.”

ONSTABIEL

De grote stijging van de energie- en grondstoffenprijzen (metalen, granen, kunstmest, etc.) door de ont koppeling met Rusland die gaande is en de ontregeling van de logistieke ketens brengt veel bedrijven nu al in problemen. Bovendien komt dit bovenop de problemen die er na corona al waren zoals verstoorde toeleveringsketens en tekorten aan computerchips en schuldenproblematiek.

VOEDSELVOORZIENING

Er is volgens de ondernemersorganisaties niet alleen weinig aandacht voor de financiële impact van de oorlog in Oekraïne en de situatie in de regio. Dat geldt ook voor de gevaren ten aanzien van de voedselvoorziening bij een tekort aan kunstmest en te weinig import van agrarische producten. Hetzelfde geldt voor de situatie in de energiesector waar de hoge prijzen energieleveranciers in problemen kunnen brengen. Die onzekerheid zien we terug op de financiële markten.

JAREN '70

Het risico op een jaren '70 scenario met langdurig hoge inflatie en een recessie ligt op de loer. Energie- en grondstofprijzen blijven naar verwachting langjarig hoog vanwege de ont koppeling van Rusland. Bovendien is in de geschiedenis op iedere energiecrisis een recessie gevolgd. Het is belangrijk om beleidsmaatregelen te nemen die dit scenario voorkomen.

ECONOMISCH BELEID

“Wij volgen de effecten van de oorlog in de praktijk van bedrijven en ondernemers op de voet. Zaak is te bewaken dat deze situatie naast al het menselijk leed en de zorgen over de veiligheid van Europa niet uitmond in meer economische problemen dan nodig.” LWV/VNO-NCW en MKB-Nederland houden de situatie op basis van de laatste signalen van ondernemers nauwlettend in de gaten. Zij gaan met het kabinet over het benodigde economische beleid, om de gevolgen voor burgers en bedrijven zoveel mogelijk te dempen.

VOOR EEN OPTIMALE ZAKELIJKE FINANCIERING HEB JE EEN MATCHMAKER 2.0 NODIG

Zelfs banken die zichzelf altijd als betrokken en dichtbij presenteerden, vertrokken uit de lokale omgeving. Bovendien ligt de lat voor toekenning van een bancaire financiering de laatste jaren aanmerkelijk hoger. In die context is het voor ondernemers goed nieuws dat Financieringsgilde een nabije, betrokken en onafhankelijke financiële intermediair is. 'Wij weten exact hoe banken en andere geldverstrekkers financieringsvraagstukken beoordelen. Daarom kunnen wij voor ondernemers een passende financieringsoplossing regelen.'

Veel franchisenemers van Financieringsgilde hebben een bancaire achtergrond. Door het veranderen van het bancaire landschap en een gelijkblijvende behoefte van de klant, besloten veel bankiers om hun bakens te verzetten en vanuit een intermediaire positie zakelijke klanten te gaan helpen. Banken zijn immers hard gaan bezuinigen op persoonlijke service, terwijl klanten daarnaar bleven vragen. Ook Tom Baerends en Ewout den Ouden eigenaren van kantoor

Ede-Veenendaal en Bianca Reussink, eigenaresse van kantoor Barneveld-Tiel, wilden in die blijvende behoeften voorzien. 'Wij wilden ondernemers écht helpen. Niet alleen met kennis en expertise, maar ook vanuit de mindset van een ondernemer. Zelf zijn wij bij Financieringsgilde immers óók allemaal ondernemers.' Die toegevoegde waarde van de dienstverlening zit niet alleen in dichtbij en betrokken, licht Baerends toe, maar betaalt zich voor zakelijke klanten van Financieringsgilde ook in letterlijke zin uit. 'Door de arrangementen die we als Financieringsgilde met geldverstrekkers hebben, kunnen we ook gunstigere financieringscondities aanbieden aan onze klanten.'

De spreekwoordelijke, maar vaak ook feitelijke keukentafel waaraan veel klanten hun intermediair graag ontvangen, speelt een belangrijke rol bij de aftrap van een nieuwe financieringsaanvraag en klantrelatie. Aan tafel blijkt vaak dat er veel meer mogelijk is dan ondernemers vaak denken, vertelt Reussink. 'De financiële

'DOOR DE ARRANGEMENTEN DIE WE MET GELDVERSTREKKERS HEBBEN, KUNNEN WE OOK GUNSTIGERE FINANCIERINGSCONDITIES AANBIEDEN AAN ONZE KLANTEN'

sector ontwikkelt zich en daar hoort een groei van het aantal financieringsproducten bij. Er is, zacht uitgedrukt, veel meer mogelijk geworden dan alleen een bancaire lineaire lening of kredietfaciliteit.' De klantvraag is daarbij steeds leidend en die vul je in door te zoeken naar een financiering die perfect matcht met wat de klant vraagt, vult Baerends aan. 'Om die te vinden, heb je brede en diepgaande kennis nodig. Kennis van de geldverstrekkers, van hoe zij naar ondernemers en ondernemingen kijken, van wat zij in een financieringsaanvraag terug willen zien én kennis van alle producten inclusief de verschillende condities die er op een bepaald moment in de markt zijn. En dat alles begint natuurlijk bij het doorgronden van de klantwens.'

MATCHMAKING 2.0

Om een financiering rond te krijgen, moet je een gespecialiseerde matchmaker zijn. In dat spel is het zaak om de klant op basis van een feitelijke onderbouwing aantrekkelijk te maken voor een geldverstrekker. Daarbij speelt het verzamelen van alle voor een financiering relevante informatie een cruciale rol. Den Ouden: 'Er wordt weleens gedacht dat de banken niet meer zouden willen, maar dat is een misverstand. Ze kijken alleen kritischer naar aanvragen dan voorheen en leggen de lat voor toekenning daarvan hoger. Om daaroverheen te komen, hangt vooraf veel af van een goede vertaling van wat de klant precies wil. Wij kennen het bancaire jargon maar ook dat van ondernemers. In die zin zijn we eigenlijk een financiële tolk. Die vaardigheid helpt ons wanneer wij het financieringsmemorandum voor onze klant opstellen. Dat doen we op basis van relevante analyse van bijvoorbeeld rentabiliteit, werkkapitaal, vermogenspositie van de klant en de te bieden zekerheden als onderpand voor een financier. Naast die harde financiële data kijken we naar zachte aspecten als wie de ondernemer als persoon is en zijn of haar kwaliteiten. Daarnaast houden we rekening met de eisen die een geldverstrekker aan een financieringsaanvraag stelt. Met het financieringsmemorandum dat daaruit komt, neemt de kans op toekenning van een gevraagde financiering aanzienlijk toe bij een bank, factoring- of leaseaansluiting óf via bijvoorbeeld crowdfunding.'

Ewout den Ouden





Tom Baerends

Ook voor ondernemers met financieringskennis is ondersteuning door een financiële expert die óók ondernemerschap begrijpt, onontbeerlijk. Want wat is eigenlijk een optimale financiering? De vraag stellen is eenvoudiger dan hem beantwoorden, constateren Baerends en Reussink vaak. 'Veel ondernemers beperken hun blikveld tot financieringskosten, maar dat is een deel van het verhaal. Uiteraard zijn rentepercentages, looptijden van leningen en andere condities relevant bij de afweging of je in een bepaalde financiering stapt. Maar in feite is rendement nog belangrijker. Dus de cruciale vraag luidt: "Wat verwacht je dat

een financiering je gaat opbrengen?" Je praat over een aantrekkelijke financiering als het rendement van de investering de extra kosten van een financiering ruimschoots dekt. Vanuit die optiek is de kostprijs van een financiering dus eigenlijk van ondergeschikt belang. Al is het streven altijd gericht op de beste aanbieding uit de markt.'

VERTROUWEN BETAALT ZICH UIT

Goede matchmaking berust op een robuuste vertrouwensbasis, weet Baerends. Voorbeelden genoeg, zegt hij. Zo liep er eens een ondernemer in koffiebonen en -systemen bij hem binnen. Die was zijn onderneming gestart en had een pand nodig. Baerends adviseerde om in de startfase nog niet een pand te kopen. 'In feite wees ik zijn plan dus af. Toch kwam hij na driekwart jaar weer bij me terug om te vertellen dat hij bedrijfsmatige verbeteringen had doorgevoerd. Hij kon dat ook met cijfers onderbouwen. Mijn conclusie was toen dat het mogelijk was een financiering te krijgen, maar dat het nog te vroeg was om dat via een bank te doen. Wél zag ik mogelijkheden via alternatieve aanbieder. Zo zorgden wij ervoor dat hij zijn nieuwbouwpand kon kopen en inrichten. Daarnaast konden wij regelen dat de alternatieve financiering twee jaar later bancair geherfinancierd zou worden, waardoor hij mooie passende condities en voorwaarden kreeg waarmee hij de komende twintig jaar verder kan.'

De strekking van Baerends' voorbeeld is duidelijk. Dankzij het feit dat Baerends zijn klant tijdens de eerste ontmoeting niet naar de mond praatte, kwam deze terug en dat vertrouwen betaalde zich dubbel en dwars uit.

Baerends en Reussink zijn erkend Financieringsadviseurs MKB. De Stichting MKB-financiering is mede geïnitieerd door Financieringsgilde en iedere franchisenemer binnen Financieringsgilde werkt toe naar die certificering. Reussink:

'We hechten waarde aan het bezit van aantoonbare kennis en vakbekwaamheid, zéker in een markt waar veel cowboys actief zijn. Deze certificering kun je niet kopen, daarvoor moet je een aantal casuïstieken voor doorlopen en kennis aantonen. Het is een graadmeter die het kaf van het koren scheidt.' Bovendien, vult Baerends daarop aan, borgt het certificaat 'erkend Financieringsadviseur MKB' ook openheid en transparantie over de wijze waarop ondernemers advies krijgen. Bij veel partijen ontbreekt dergelijke transparantie helaas, zegt hij. 'Met het risico dat klanten, zonder dat zij dit weten, extra betalen omdat bepaalde geldverstrekkers retourprovisies uitbetalen aan dergelijke adviseurs. Ben je onder die

'WIJ HECHTEN AAN HET BEZIT VAN AANTOONBARE KENNIS EN VAKBEKWAAMHEID, ZÉKER IN EEN MARKT WAAR VEEL COWBOYS IN ACTIEF ZIJN'

omstandigheden nog gemotiveerd om naar de beste oplossing voor je klant te zoeken? Hoe betrouwbaar ben je dan?'

BLIJVEND AANSPREEKPUNT

Nadat die retorische vraag op tafel is gelegd, schetst Reussink bondig waar Financieringsgilde op dit punt voor staat. 'Wij zijn onafhankelijk van individuele geldverstrekkers. Zodoende kunnen wij ook geheel onafhankelijk naar financieringsoplossingen kijken. Alleen zó kom je tot een perfecte financiering op maat.' De service houdt bovendien niet op bij het afronden van het traject van een financieringsaanvraag. Van A tot Z betekent voor Baerends en Reussink dat ze ook daarna altijd aanspreekpunt blijven voor klanten. Geholpen door een mooie financiering zien die vaak kans verder te groeien, om voor nieuwe financiering of herfinanciering bij Financieringsgilde aan te kloppen.



Bianca Reussink



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.

CHERRY-PICKING

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.

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 cliënte een groeiende behoefte is aan ondersteuning. Bovendien vervagen grenzen, waardoor er in veel

overeenkomsten 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 TLT 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."



“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.”

DOORDRINGEN TOT DE KERN VAN DE DEAL

Remie Huijs is naast zijn werk als partner bij Holla gastdocent aan verschillende opleidingsinstituten 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

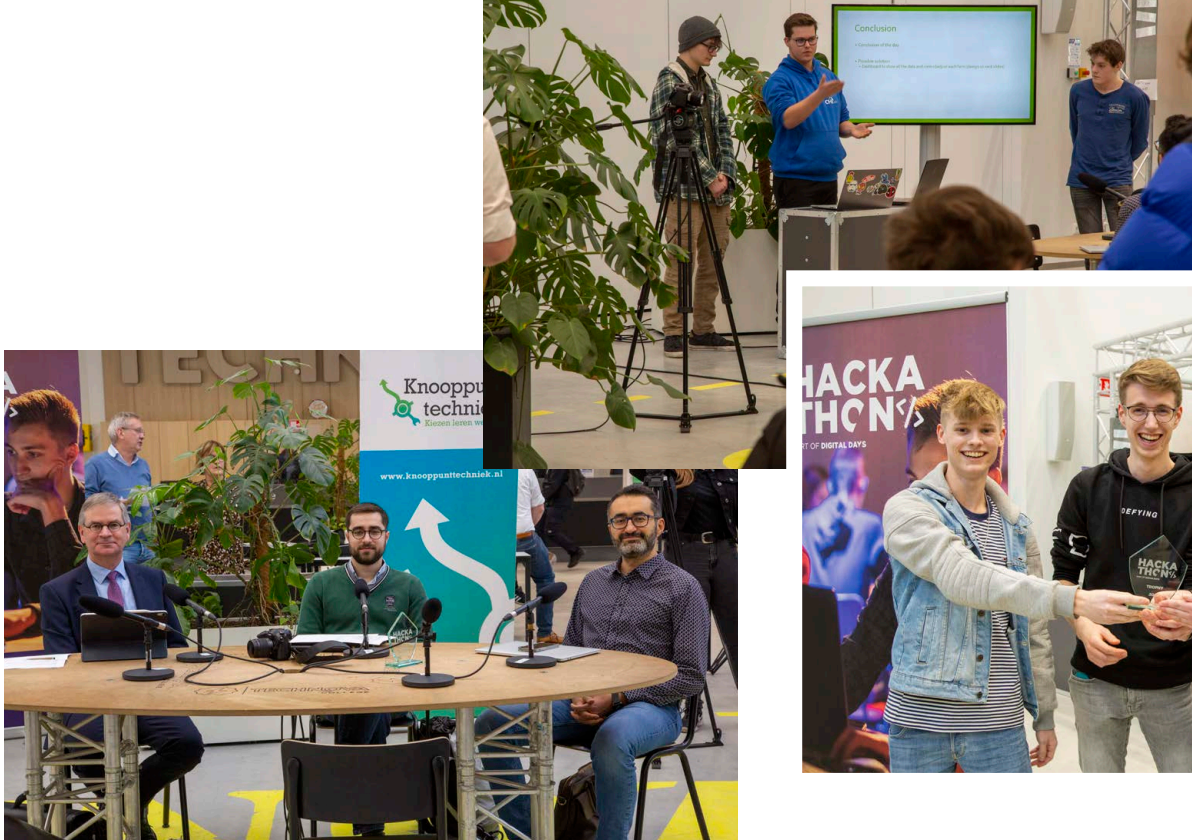
Alles staat dus in dienst van het sluiten van de overeenkomst. Daarbij spelen soms ook andere zaken dan zakelijke belangen een rol. Derkx geeft aan dat Holla steeds vaker ingeschakeld wordt om onenigheid aan de voorkant glad te strijken. “Wij werken zeer oplossingsgericht, dus als we proble-



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



STUDENTEN BEDENKEN TIJDENS HACKATHON OPLOSSINGEN VOOR DE WERELD VAN MORGEN

De studio in het Technova College in Ede was vrijdag 25 februari hét podium voor de Hackathon 'Een gezonde duurzame wereld'. Maar liefst 90 mbo- en hbo-studenten uit de Regio Foodvalley werkten in gemixte teams, onder leiding van docenten en experts uit het bedrijfsleven, aan verschillende IT-vraagstukken vanuit het bedrijfsleven. De Hackathon is onderdeel van de Digital Days, een initiatief waarin IT-bedrijven, onderwijsinstellingen en regionale overheid samen optrekken. Elk team presenteerde hun oplossing aan de jury. Team 2 ging naar huis met de Digital Days Hackathon Trophy 2022. Zij bedachten als oplossing een innovatieve app, welke gekoppeld is aan diverse meet- en fotosensoren, waarmee op drie niveaus de behoefte, groei en ontwikkeling van de kruiden nauwkeurig gemonitord en bijgestuurd kan worden om het ideale teelmoment te bepalen en verspilling tegen te gaan.

HOE HALEN WE ONS ETEN DICHTERBIJ?

De deelnemers werkten die dag aan IT-vraagstukken over korte lokale voedselketens van Farmvent, een lokale startup gespecialiseerd in vertical farming. Hoe halen we ons eten dichterbij? Nu heeft een maaltijd soms 30 duizend kilometer afgelegd voor er een hap van wordt genomen. Denk aan rijst uit Thailand of wijn uit Chili. Korte ketens maken verduurzaming van de landbouw beter mogelijk, omdat kringlopen eenvoudiger lokaal dan internationaal zijn te sluiten. Tijdens de Hackathon bedachten de studenten oplossingen voor apps voor de virtuele robotboerderij 'Vertical farm', een mobiele vitrinekast met kruidenplanten. Zo onderzochten zij hoe het groeiproces van de planten met behulp van een app gemonitord kan worden. En hoe je via een app kan bepalen wanneer de planten gepoot en geoogst kunnen worden. Ook bedachten de deelnemers oplossingen voor een trainingstool, zodat gebruikers leren hoe de 'Vertical farm' gebruikt moet worden.

OVER DE DIGITAL DAYS EN PARTNERS

Digital Days is hét IT & New tech event voor jongeren in de Regio Foodvalley. Het event bestaat uit drie onderdelen; Tech Day, Hackathon en Game Battle. Info Support is hoofdsponsor van dit event. De Digital Days, met als founding partner ICT Valley, is een initiatief waarin IT-bedrijven, onderwijsinstellingen en regionale overheid samen optrekken. Voor de Hackathon bracht het DigiLab verschillende partijen met elkaar in verbinding en ontwikkelden ze samen met FarmVent mooie en uitdagende opdrachten voor de deelnemende studenten. De organisatie van de Hackathon ligt in handen van Knooppunt Techniek en ICT Campus en ICT Valley zijn partner van dit initiatief. De deelnemende studenten volgen een mbo- of hbo-opleiding ICT of Toegepaste Biologie aan het Technova College, Aeres of de CHE. Tea Stojanovic, IT Consultant bij Info Support: "Als coach tijdens deze Hackathon is het altijd een plezier om met jongere mensen te werken, alle creatieve en innovatieve ideeën te horen die ze bedenken tijdens het samenwerken.

De Hackathon is een mooi initiatief van Digital Days en alle samenwerkende partijen, dat ik hoop dat dit nog vele jaren zal doorgaan".

VERVOLG TIJDENS BOOTCAMP DIGILAB 2022

Van woensdag 23 tot en met vrijdag 25 maart bouwen studenten tijdens de Bootcamp DigiLab 2022 verder aan de resultaten van de Hackathon. De deelnemende studenten zetten de resultaten om naar praktische businessplannen en marketingstrategieën..

Lees meer op www.digilab.nl



MEER KANTOOR-IRRITATIES SINDS PANDEMIE

Met veel mensen in kleine vergaderruimtes zitten, geen eigen bureau meer hebben en minder gemakkelijke kleding kunnen dragen: na twee jaar thuiswerken kan de terugkeer naar kantoor flink wennen zijn. Onderzoek van Essity onder 1500 kantoormedewerkers laat zien dat de hoeveelheid irritaties op kantoor is toegenomen sinds de pandemie.

Mensen die te dichtbij komen, hun mond niet bedekken bij het hoesten of niezen, hun handen niet lijken te wassen na een toiletbezoek of zonder overleg ramen openen zijn een bron van ergernis voor hun collega's. Vier op de tien medewerkers (41%) geven toe meer geïrriteerd te zijn door hun omgeving nu ze weer vaker op kantoor zijn. Bovendien zijn zij minder tolerant ten opzichte van collega's, de baas en klanten dan vóór de pandemie.

ZORGEN OVER TERUGKEER NAAR KANTOOR

Naast hygiënische aspecten, storen medewerkers zich ook aan rommel op kantoor en het gebrek aan milieubewustzijn onder hun collega's. Zo zijn er frustraties over collega's die vuile vaat en lunchrestjes laten rondslingeren en papieren handdoekjes die op de grond liggen. Maar ook slechte afvalrecycling en papierverspilling (bijvoorbeeld in de vorm van printjes die niet van de printer worden afgehaald) prijken in de top 50-lijst van de grootste kantoorirritaties. Ruim twee derde van de kantoormedewerkers zegt dat hun hele werkdag kan worden verpest door een paar kleine irritaties en bijna de helft zegt zich echt zorgen te maken over de terugkeer naar kantoor. Gemiddeld wordt er elke dag een kwartier gemopperd.

Een woordvoerder van hygiëne- en gezondheidsbedrijf Essity, dat het onderzoek uitvoerde, licht toe: "Er zijn natuurlijk altijd al klachten geweest in de kantooromgeving, maar de pandemie en de verhoogde focus op onze eigen hygiëne en gezondheid heeft het soort gedrag dat we frustrerend vinden veranderd nu we weer vaker naar kantoor gaan. Slechte handhygiëne, hoestend of verkouden naar het werk gaan en niet eens proberen milieubewust te zijn, staan allemaal hoog in de huidige lijst met ergernissen. Voor werkgevers is dit hét moment om maatregelen te nemen om de kans te verkleinen dat deze negatieve gevoelens met betrekking tot kantoor de boventoon gaan voeren voor medewerkers na zo lang thuis te hebben gewerkt."

EIGEN BESTEK EN SERVIES MEE

De hygiënestandaard in de werkomgeving is na de terugkeer op kantoor een punt van zorg voor bijna de helft van de ondervraagden. Als gevolg daarvan nemen mensen nu bijvoorbeeld eigen bestek mee naar het werk (28%), maken zij hun eigen werkplek dagelijks schoon (38%) en nemen zij zelf desinfectiemiddel mee naar kantoor (41%). Een kwart (24%) probeert het gebruik van het openbaar vervoer te vermijden sinds de terugkeer naar kantoor, zij gaan liever fietsen of met de auto. En ruim een derde doet niet mee met een gezamenlijk koffiemoentje (36%) en neemt een eigen mok mee voor koffie of thee (33%).

ROL VAN DE WERKGEVER

Werkgevers hebben een belangrijke rol om het personeel tevreden te houden. Ruim een derde van de kantoormedewerkers (36%) zou graag een dagelijkse schoonmaakronde van bureaus en gemeenschappelijke ruimtes willen en voldoende beschikking over desinfecterende middelen willen in het hele gebouw (31%). Een vijfde van de werknemers heeft al met het management gesproken over de beschikbaarheid van recyclebare artikelen zoals papieren handdoeken en sanitaire producten. Daarnaast heeft 18 procent gevraagd naar geschikte recyclingbakken en wil 24 procent dat het klimaat van het gebouw wordt aangepakt. Verder zijn de ruimte tussen bureaus, het afschaffen van plastic wegwerpbekers en het uitzetten van elektrische apparaten allemaal dingen die werknemers hebben aangekaart bij hun werkgever.

De woordvoerder van Essity vervolgt: "Er zijn een heleboel tamelijk bescheiden maatregelen die werkgevers kunnen nemen om van de werkplek een betere ruimte voor medewerkers te maken. Of het nu gaat om het verbeteren van recyclingmogelijkheden, het hygiënischer maken van het kantoor of het inspelen op wensen van werknemers om zich lekkerder te voelen, met kleine stappen kom je een heel eind."

TOP 50 KANTOOR-IRRITATIES

1. Mensen die luid praten
2. Mensen die hun mond niet bedekken bij het hoesten of niezen
3. Mensen die naar kantoor komen terwijl ze ziek zijn
4. Trage computers
5. IT-problemen
6. Vieze toiletten
7. Mensen die vuile vaat in de gootsteen achterlaten
8. Mensen die hun handen niet wassen na toiletbezoek
9. Vieze wc-brillen/prullenbakken
10. Crashende computers
11. Mensen die de magnetron niet schoonmaken na gebruik
12. Mensen die te dichtbij komen als ze met je praten
13. Mensen die hun mondkapje onder hun neus dragen
14. Printers die kapotgaan
15. Collega's die te veel slijmen bij de baas
16. Als iemand eten maakt dat niet lekker ruikt
17. Wanneer iemand zich ziek meldt terwijl je weet dat diegene niet ziek is
18. Voedsel in de koelkast waarvan de houdbaarheidsdatum is verstreken
19. Een telefoon die constant rinkelt
20. Als iemand het raam opent terwijl het buiten koud is en de verwarming aan staat
21. IJskoude airconditioning
22. Covid/vaccin-complottheoretici
23. Mensen die er niets van zeggen als papieren handdoeken op de toiletvloer worden gegooid
24. Met veel mensen in kleine vergaderruimtes zitten
25. Lampen die onnodig aan blijven staan
26. Mensen die afval achterlaten op bureaus en in vergaderruimtes
27. Resten van lunch die op bureaus blijven rondslingeren
28. Flexdesks
29. Mensen die weigeren te recylen
30. Mensen die de ramen openen zonder overleg met collega's in de buurt
31. Vieze vingers op toetsenbord/muis bij gedeelde bureaus
32. Geen gemakkelijke kleding kunnen dragen
33. Mensen die geen nieuwe toiletrol ophangen
34. Mensen die niet regelmatig ontsmetten
35. Lege melkpakken in de koelkast
36. Mensen die half opgegeten eten in de koelkast/keuken achterlaten
37. Mensen die enorme documenten printen en daarmee papier verspillen
38. Niet naar muziek kunnen luisteren
39. Mensen die hun spullen uitspreiden van hun bureau naar het jouwe
40. Afval verkeerd weggooien
41. Vechten om parkeerplaatsen
42. Niemand zegt ooit dankjewel
43. Mensen die een telefoongesprek beginnen zonder beleefdheid
44. Mensen die zingen of fluiten zonder het te beseffen
45. Geen prullenbakken
46. Mensen die eten weggooien in de prullenbak naast je bureau
47. Iemand die de airco aanzet en vervolgens een raam opent
48. Geen airconditioning
49. Iemand anders gebruikt je favoriete kopje
50. Mensen die de telefoon ophangen zonder gedag te zeggen



HOE MOTIVEER JE WERKNEMERS OM NAAR KANTOOR TE KOMEN?

Zo'n tweeëneuhalf jaar geleden stortten veel kantoormedewerkers en andere beroepsprofessionals zich volledig op het thuiswerken. Deze optie kennen we al langer, maar nog niet veel werknemers maakten gebruik van de mogelijkheid om hybride te werken. Vanuit huis werken was in veel gevallen alleen weggelegd voor collega's die dit 'privilege' goed wisten te onderbouwen.

Op 16 maart vieren we sinds vorig jaar de dag van de thuiswerker. En rondom degenen die vanuit huis werken is veel te doen. Want na het vervallen van de coronamaatregelen en het thuiswerkadvies, wordt er bij veel bedrijven weer verwacht dat medewerkers op de werkplek verschijnen. Daarom deelt Mark Bloem, directeur bij SD Worx Nederland, cruciale inzichten rondom thuiswerken en de terugkeer naar kantoor.

RECHTEN EN Plichten VAN WERKNEMERS EN WERKGEVERS

In Nederland is er momenteel nog geen wettelijk recht op thuiswerken. Wel hebben werknemers op grond van de Wet Flexibel Werken het recht om hun werkgever te verzoeken vanuit huis te mogen werken. Een werkgever mag dit verzoek weigeren, maar moet hierover wel met de medewerker in gesprek gaan.

Wel is vanaf 1 januari 2022 een gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten geïntroduceerd. Met deze vergoeding, van maximaal €2 per thuiswerkdag, kunnen werkgevers hun werknemers ondersteunen op dagen dat ze vanuit huis werken. Daarnaast is er de onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van maximaal €0,19 per kilometer. Beide vergoedingen kunnen echter niet worden gecumuleerd, wat betekent dat er per dag één vergoeding gegeven kan worden.

ZIJN WERKGEVERS VERPLICHT OM EEN THUISWERKVERGOEDING AAN TE BIEDEN?

Hoewel de vergoeding vanaf dit jaar onbelast

beschikbaar is, betreft het geen wettelijke plicht. Dat geldt voor zowel de reiskosten- als thuiswerkvergoeding. In het geval er afspraken worden gemaakt, vinden werknemers deze meestal terug in hun cao of contract. Wanneer vergoedingen hierin zijn opgenomen, moet de werkgever zich er ook aan houden. Hoewel werkgevers niet verplicht zijn om dergelijke vergoedingen aan te bieden, is het volgens Bloem uiterst belangrijk. Het is namelijk een blijk van goed werkgeverschap. "Als werkgever kun je werknemers nog beter ondersteunen door bijvoorbeeld de thuiswerkvergoeding van twee euro per dag te verhogen. Op die manier worden de kosten van de stijgende (energie)prijzen beter gecompenseerd. Het loont ook op andere manieren, zoals flexibele uurindeling, te investeren in het welzijn van medewerkers."

WERKNEMERS DWINGEN OM NAAR KANTOOR TE KOMEN

Met het vervallen van het thuiswerkadvies is het voor medewerkers weer mogelijk om hun gebruikelijke werkroutine op te pakken. Want, zoals al eerder aangegeven, hebben werknemers op grond van de Wet Flexibel Werken het recht om hun werkgever te verzoeken vanuit huis te mogen werken, maar er zijn geen zwaarwegende bedrijfsbelangen vereist om het verzoek te kunnen afwijzen. Wel ligt er een wetsvoorstel op de plank om dit te veranderen.

Wel is het de vraag of deze tactiek wenselijk is. Bloem: "Wanneer mensen terughoudend zijn om terug naar kantoor te keren, kan een werkgever het beste met ze in gesprek gaan. Alleen

zo komen ze gezamenlijk tot één oplossing. Daarnaast moeten werkgevers te allen tijde een veilige werkplek garanderen, wat waarschijnlijk nog belangrijker is voor collega's die liever niet willen terugkeren naar de werkplek."

HOE MOTIVEER JE WERKNEMERS OM NAAR KANTOOR TE KOMEN?

Belangrijk om te zeggen is dat het dwingen van medewerkers om naar kantoor te komen vrijwel nooit de juiste oplossing is. Uiteindelijk wil je dat zij liefst op eigen initiatief gedeeltelijk terugkeren richting de (oude) werkplek. Werkgevers kunnen hier op verschillende manieren aan bijdragen volgens Mark Bloem. Bijvoorbeeld door het kantoor in te richten als een ontmoetingsplek en ruimte voor creatieve gesprekken.

"We hebben al eerder aangegeven dat het kantoor evolueert naar een clubhuis voor ontmoeting en samenwerken", vertelt Bloem. "Deze visie helpt uiteindelijk om van de werkplek een écht inspirerende ruimte te maken waardoor werknemers er graag naartoe gaan. Daarnaast kunnen werkgevers analyseren hoe het hybride werken bijdraagt aan de dagelijkse gang van zaken om vervolgens een nog betere employee journey mogelijk te maken."

EEN DAKLEKKAGE VANACHTER JE BUREAU DETECTEREN

Hoe mooi zou het zijn dat gebouweigenaren een grote kostenbesparing realiseren en (schaars!) personeel niet meer hoeven in te zetten op kostbare dakinspecties? Het is vanaf nu mogelijk. Baulds heeft in opdracht van Wédéflex Duurzame Daksystemen en Patina Dakdenkers een innovatief dak-managementsysteem ontwikkeld: Roofolution. In dit artikel geven we uitleg van het concept en de onderliggende techniek.



DAKONDERHOUD WORDT RESULTAATGERICHT

De totale dakoppervlakte in Nederland is circa 600 miljoen m². Jaarlijks wordt er gemiddeld 15 miljoen m² dak aangelegd, vervangen of gerenoveerd. Wédéflex Duurzame Daksystemen is leverancier van kwalitatieve en duurzame bitumen dakproducten en innovatieve daksystemen voor allerlei typen daken. Van woningcomplexen, musea, flats tot distributiecentra.

Na installatie door dakdekkers zoals Patina is onderhoud voor klanten een grote en terugkerende kostenpost gedurende de levensduur van 20 à 30 jaar. De trend is dat klanten Prestatie Gerichte Onderhoud (PGO) contracten afsluiten met dakdekkers. Dus niet meer op basis van inspanning (x aantal bezoeken/jaar), maar op basis van resultaten. Patina biedt deze innovatieve manier van dakonderhoud al een aantal jaren aan.

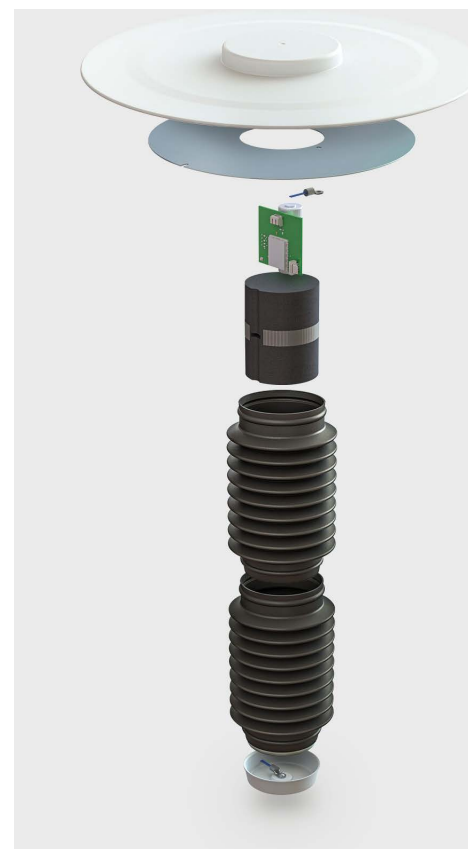
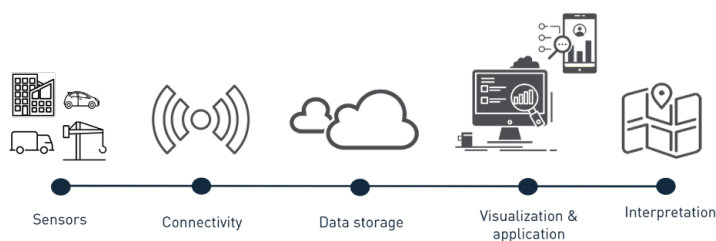
IOT-KETEN

Wédéflex Duurzame Daksystemen en Patina Dakdenkers hebben in 2019 Baulds gevraagd

een sensornetwerk te ontwikkelen, waarmee op afstand de dakprestatie kan worden gemonitord. Met als doel het kostenefficiënt inzetten van personeel en het voorspelbaar maken van onderhoud. Omdat er veel data wordt verzameld van verschillende soorten daken, ontstaat eindelijk de kans om dat onderhoud slim en voorspelbaar te maken.

De ontwikkeling van het sensornetwerk is een prachtig voorbeeld van een Internet-Of-Things (IoT) keten. In een dak worden op een vaste afstand sensor units geplaatst. Deze 'things' verzenden sensordata draadloos naar een gateway (verzamelpunt). De gateway stuurt de data vervolgens via 4G (cellulair netwerk) naar een centrale dataopslag. Per dak wordt de gemeten data en gebouw-informatie gevisualiseerd, geïnterpreteerd en weergegeven in een dashboard (webportaal).

Baulds heeft de Sensor unit ontwikkeld en een communicatieoplossing gemaakt om de sensordata in de cloud op te slaan. Het verwerken en het interpreteren van de data gebeurt door





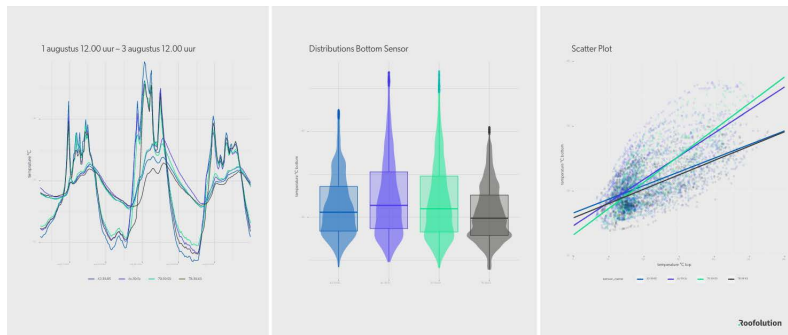
Artificial Intelligence (kunstmatige intelligentie) en is ontwikkeld in samenwerking met een IT-partner.

SENSOR UNIT IS EEN DATAVERZAMELAAR

Na een aantal Proof Of Concepts (PoC) was de conclusie dat temperatuur maatgevend en voorspelbaar is voor de prestatie van daken.

De ontwikkelde en waterdichte sensor unit bevat twee sensoren om de ondertemperatuur (direct op de dakconstructie) en de boventemperatuur (direct onder de dakbedekking) te meten. De sensor unit heeft een LoRa-module én een accu die tot wel 10 jaar meegaat. Er is gekozen voor het standaard LoRa (Long Range) protocol, omdat het grote afstanden kan overbruggen op een energiezuinige wijze.

De dikte van elk dak is uniek. Daarom is de sensor unit zodanig ontwikkeld dat deze in daken kan worden gebruikt met isolatiemateriaal-dikte tussen 70 en 400 mm. De in lengte verstelbare sensor unit past daarmee ook in bestaande daken. Er wordt een rond gat gemaakt in de dakisolatie en na installatie wordt deze waterdicht gemaakt en begint de sensor unit direct data te versturen.



SLIMME MEETINTERVALLEN

De applicatie in het dashboard heeft de mogelijkheid om elke sensor unit te instrueren de meetintervallen langer of korter te maken. Hiermee is de balans tussen hoeveelheid data en stroomverbruik optimaal in te stellen. Als de dakprestaties afnemen verkorten de meetintervallen automatisch, zodat er meer data verzameld wordt.

BIG DATA IN DE CLOUD

Per sensor unit wordt er een uniek nummer (IDent), datum en tijd, boven- en ondertemperatuur en accuspanning opgeslagen. De verzamelde data van alle sensor units wordt opgeslagen in de cloud. Dat is prijstechnisch aantrekkelijk, schaalbaar en bovenal veilig. De data wordt verwerkt door een zelflerend algoritme.

Na installatie vindt er een ijking (nulmeting) plaats, die een basis vormt voor toekomstige metingen. Afwijkingen van de ijking kunnen een indicatie zijn van een lekkage, of van vervuiling door bijvoorbeeld bladeren. Als er een afwijking in boven- en ondertemperatuur gesignaleerd wordt, volgt er een notificatie waarmee de dakbeheerder op de hoogte wordt gebracht. De exacte locatie op het desbetreffende dak wordt bepaald met het unieke nummer van elke sensor unit.

EEN DAK DASHBOARD

De conditie per dak wordt weergegeven in een dashboard. Deze informatie kan gedeeld worden met klanten zoals woningcorporaties. Deze verlangen steeds vaker bewijs dat inspecties daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.

Roofolution kan eenvoudig een actueel inzicht geven in de prestatie van een dak.

De voordelen van zo'n dashboard zijn evident. Fysieke inspecties zijn niet meer nodig. Er gaat alleen iemand het dak op als er echt iets aan de hand is, ofwel "just-in-time" onderhoud. Mogelijke gevolgschade wordt hierdoor geminimaliseerd, vanwege de 24/7 monitoring. Tenslotte wordt er bespaard op onderhoudskosten en CO2-uitstoot, omdat er minder vaak monteurs de weg op worden gestuurd.

VANACHTER HET BUREAU

Roofolution heeft dakmanagement vanachter het bureau gerealiseerd. Wij van Baulds zijn trots dat we in een krachtige samenwerking met Wédéflex Duurzame Daksystemen & Patina Dakdenkers, slim dakonderhoud hebben ontwikkeld. Ieder vanuit zijn eigen expertise. Baulds als ervaren (embedded) hardware en softwarebedrijf in het IoT-domein en de beide opdrachtgevers met hun schat aan ervaring in dak- aanleg én onderhoud.

Roofolution is dé revolutie op het gebied van dakmanagement: optimaal inzicht in de conditie van daken, geen onnodige (fysieke) periodieke inspecties en lagere onderhoudskosten. Ideaal voor vastgoedeigenaren, woningcorporaties, VvE-beheerders en dakdekkersbedrijven.





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





BERT HOL

Bert Hol is projectleider bij BOOT op de afdeling circulaire sloop. Wij zetten onze kennis en expertise in voor het circulair maken van slooprojecten. Zo haalt de opdrachtgever meer uit het gebouw en dragen we bij aan een duurzame samenleving.

JOUW GEBOUW IS GELD WAARD: VAN KOSTENPOST NAAR MEERWAARDE

Bij BOOT werken we aan het verduurzamen van de leefomgeving. Hierbij komen regelmatig panden langs die gesloopt moeten worden. Heel vaak denk je dan: Van wie zijn nu de materialen die vrijkomen? Wat is de waarde van die materialen en wat kan je nog met de vrijkomende materialen doen?

De eerste vraag die je moet beantwoorden is, kunnen we het gebouw laten staan? Is dat niet mogelijk? Dan kijken we of er delen of onderdelen herbruikbaar zijn. Wanneer een gebouwdeel een nieuwe functie krijgt, voorkom je een onnodige investering in sloop en aanleg. Denk bijvoorbeeld aan het kantinegebouw op het Enka-terrein in Ede wat nu een basisschool is. Om tot zo'n oplossing te komen, is inzicht, creativiteit en durf nodig. Het is belangrijk dat partijen over hun eigen schaduw stappen en gaan samenwerken.

Wat is de waarde van die materialen? Het is heel waardevol om inzicht te krijgen in het gebouw. Door een goede inventarisatie van het gebouw en de buitenruimte worden circulaire mogelijkheden zichtbaar. Ook gebouwen waarvan je dat niet verwacht, bevatten nog een schat aan herbruikbare materialen en producten. Zo is er bijvoorbeeld altijd een tekort aan sloophout. Door de stijgende materiaalprijzen wordt het gebruik van circulaire materialen steeds interessanter.

Inmiddels hebben we veel ervaring opgedaan met circulariteit in de praktijk. We stellen realistische ambities die we via meerdere sporen bereiken. Zo inventariseren we materialen die gedemonteerd, aangepast, gekeurd en weer opnieuw worden toegepast. Als gebouweigenaar bespaar je op sloopkosten en op de aankoop van nieuwe materialen. Dit levert een enorme milieuwinst op. Bij goed demonteerbare gebouwen krijgen we inmiddels geld toe op de sloopkosten, omdat de hergebruikte materialen veel goedkoper zijn dan een nieuw product.

Zijn er dan helemaal geen leeuwen en beren? Dat zeker wel. Die ga je te lijf met een realistisch plan, doorzettingsvermogen en creativiteit. Wanneer we een gebouw of terrein zien als een materiaalopslag, in plaats van een probleem krijgt het waarde. Gecombineerd met de circulaire ambities van de opdrachtgever, maken we er een mooi, leuk en verrassend project van.



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 leed speelt zich in heel Europa af.

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 bevolking. 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 preva-

lentie 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.

EETGEWOONTEN

DE WERKENDE BEVOLKING IS STEEDS INACTIEVER

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 bewegrichtlijn van de Gezondheidsraad toepassen, namelijk: elke dag 30 tot 60 minuten recreatief 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





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 Arboned 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 werknemers. 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.



BIJNA HELFT WERKNEMERS MKB WIL VAN BAAN VERANDEREN

Bijna de helft van de Nederlandse werknemers in het mkb (46%) zegt de komende 6 tot 12 maanden een nieuwe baan te willen zoeken. Dit is net zo veel als in de survey van 2021. HR beslissers zien dit risico ook: ruim de helft (54%) verwacht het komende jaar meer talent kwijt te raken dan normaal. Gebrek aan waardering voor het werk dat zij doen is voor werknemers de belangrijkste reden (31%) voor vertrek. Dit zijn enkele uitkomsten van een nieuwe survey onder 1.000 medewerkers en 250 HR-beslissers bij Nederlandse mkb-ondernemingen, in opdracht van Personio, de Europese alles-in-één HR-specialist voor het mkb.

Naast het gebrek aan waardering noemen werknemers als voornaamste reden voor vertrek daarnaast: stress op het werk (28%), een slechte werk/privébalans (26%) en een gebrek aan carrière-mogelijkheden (26%) / slecht leiderschap (26%).

SALARISVERHOOGING

Opvallend genoeg blijkt een salarisverhoging toch nog altijd de beste manier te zijn om werknemers vast te houden. Voor bijna de helft (48%) van de ondervraagde medewerkers die aange-

ven binnen 12 maanden te willen vertrekken bij hun huidige werkgever, zou een hoger salaris en/of bonus een reden zijn om alsnog te blijven. Meer waardering voor hun werk komt pas op de tweede plaats (29%), gevolgd een verbetering van de werk/privébalans (27%). Daarnaast heeft bijna een derde (32%) van alle ondervraagde werknemers het idee dat hun carrière is afgeremd door de coronapandemie van de afgelopen twee jaar. Een kwart (26%) zegt hierdoor een promotie te zijn misgelopen. Gevraagd of ze van mening zijn dat thuiswerken een negatieve impact heeft

gehad op hun carrière, bevestigt een kwart (24%) dit, terwijl een derde (34%) zegt dat dit niet het geval is.

GEEN EVALUATIEGESPREKKEN

Uit de survey blijkt een opvallend verschil van mening over de frequentie waarmee evaluatiegesprekken plaatsvinden. Zorgwekkend is dat maar liefst 15 procent van de medewerkers zegt dat er nooit een formele evaluatie plaatsvindt. Dit is een enorm verschil met de HR-beslissers: daarvan zegt slechts 2 procent dat er nooit een formele evaluatie plaatsvindt.

Dit verschil zien we ook terug bij de vraag hoe vaak er informele feedback wordt gegeven: ruim 12 procent van de medewerkers zegt nooit informele feedback van hun manager te krijgen, terwijl dit volgens slechts 2 procent van de HR-beslissers het geval is.

Volgens een derde van de werknemers (35%) vindt er minstens één keer per jaar een evaluatiegesprek plaats. Een op de vijf (21%) van de HR-beslissers bevestigt dit.

Lars Boom, Country Manager Benelux voor Personio: "De survey laat zien dat gebrek aan waardering voor veel werk-

nemers de belangrijkste reden is om te vertrekken bij hun huidige werkgever. Dat gebrek aan waardering is deels te verklaren door het feit dat veel werknemers zeggen nooit formele of informele feedback krijgen. Dat zijn namelijk de momenten om die waardering te laten blijken. Daarnaast zijn regelmatige evaluaties essentieel om inzicht te krijgen in wat er bij medewerkers speelt, waar zij mee worstelen en wat ze zoeken in hun werk. Alleen met dit inzicht kan de organisatie tijdig bijsturen en mensen beter vasthouden. Effectieve, automatische processen rond het meten van prestaties en van andere belangrijke factoren kunnen daarbij helpen."

DE BELANGRIJKSTE HR-UITDAGINGEN VOOR HET MKB

Mkb-ondernemingen worstelen volgens HR-beslissers vooral met de volgende uitdagingen op het gebied van personeel:

- Nieuw talent vinden (25%)
- Hoog percentage burn-out (20%) / veel absenties (20%)
- Lage productiviteit (18%)

Een hoog personeelsverloop en moeite om nieuw talent te vinden is volgens veel

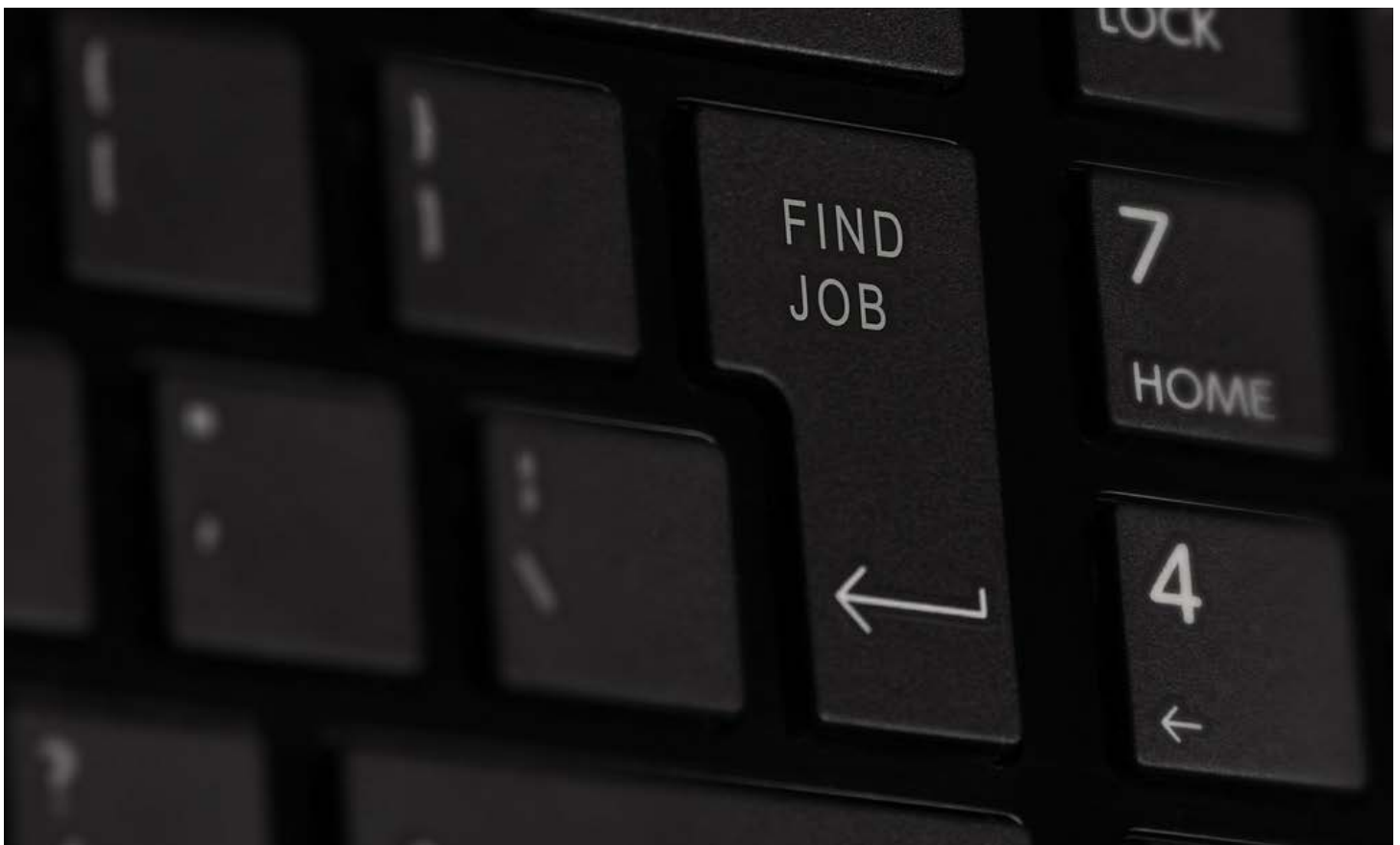
HR-beslissers een duidelijke uitdaging voor hun bedrijf. Gevraagd naar wat er nodig is om ervoor te zorgen dat het management deze uitdaging serieus neemt, zeggen ze:

- Meer tijd om een langetermijnstrategie voor HR te bepalen (33%)
- Betere data en analytics over mensen en bedrijfsprestaties (32%)
- Meer HR-beslissers in het senior team (30%)

HR wil graag bijdragen aan het succes van de onderneming, maar loopt daarbij tegen verschillende barrières aan:

- Beperkte budgetten (26%)
- Lage moraal / betrokkenheid binnen de organisatie (20%)
- Te veel administratieve taken/processen: 17%

De survey is namens Personio tussen 28 januari en 7 februari 2022 in Nederland uitgevoerd door Opinium. De steekproef bestond uit 250 HR-beslissers en 1.000 werknemers, werkzaam bij ondernemingen met 10-249 werknemers.





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 AWWN 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 af-

stand 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.





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

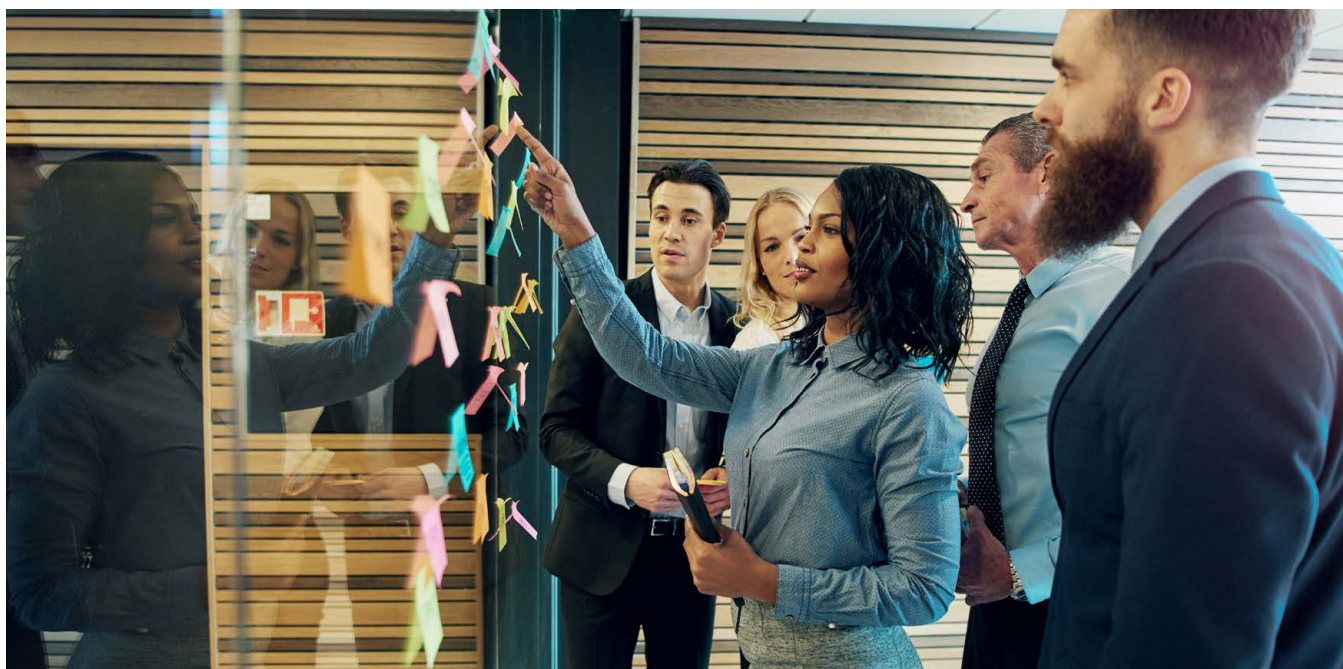
voetstuk staan. Je hebt respect en waardering voor ze en dat maakt het lastig om het bespreekbaar te maken.”

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,





Marketing
gewoon met
Rik, Jip en
Yannick. Wel
zo makkelijk!

"Online omzet boosten is waar wij een kick van krijgen. Mogen wij jouw bedrijf naar het volgende niveau tillen?"

www.innomarca.nl



Inno_marca



06-36167908



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 vijverbenodigheden, 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.”



Bescherm uzelf en uw omgeving!



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

Hygiënisch reinigen

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

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

Desinfecteren

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

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

Wilt u meer informatie of direct bestellen?



+31 (0)183 - 62 17 99

WWW.TEVAN.COM

Gratis advertentie

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.

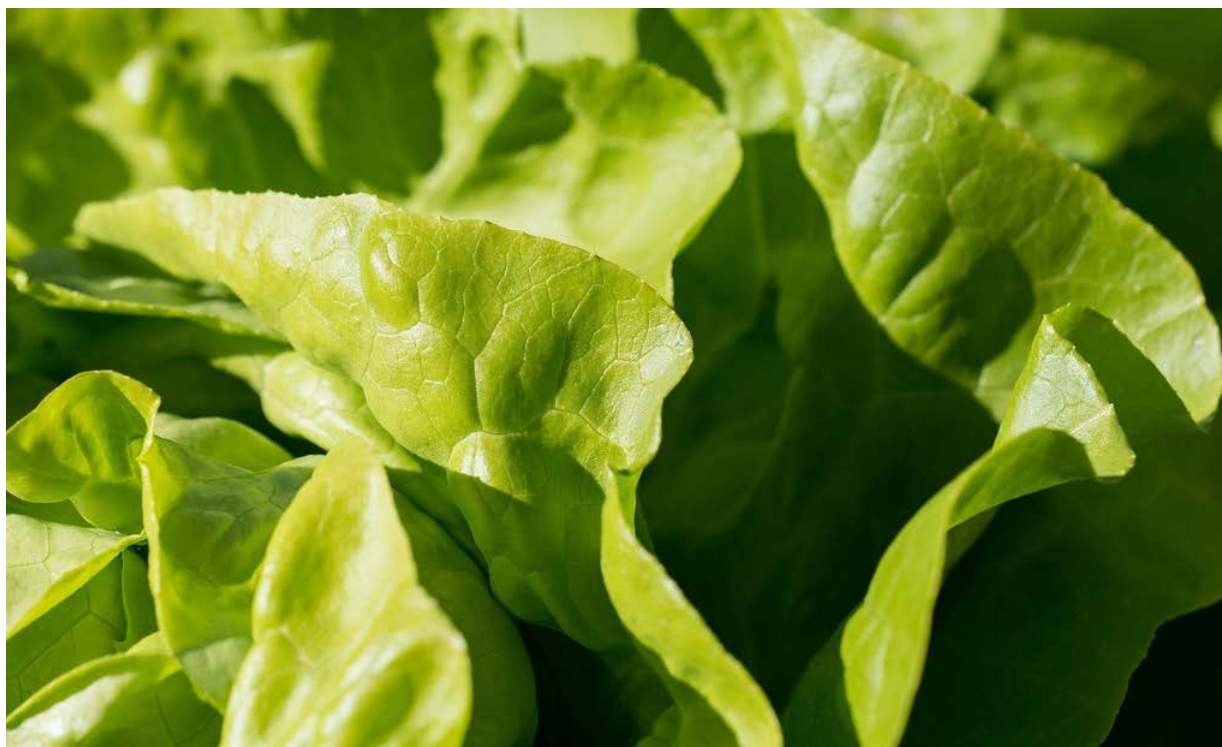
Gelukkig zijn er de MAMAS.

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

Steun de MAMAS.

Ga naar www.kinderfondsmamas.nl





VLEES- EN ZUIVELVRIJ ETEN MEER IN TREK BIJ JONGERE EN MEER WELVARENDE NEDERLANDERS

Nederlanders eten steeds minder vlees, zo blijkt uit recent onderzoek van SurveyMonkey van Mmentive. Maar hoeveel minder verschilt per leeftijds- en inkomenscategorie.

45

Minder vlees eten wint aan terrein in Nederland. 26% noemt zich al flexitariër, 5% is vegetarisch en 4% veganistisch (62% "eet alles"). Vegetariërs en veganisten zijn over het algemeen jonger: respectievelijk 9% en 10% van de 18 tot 34-jarigen tegenover 3% en 1% van de 65+ers identificeert zich als zodanig.

70% van de respondenten heeft plantaardige vleesvervangers geprobeerd. Ook hier is een generatiekloof merkbaar. 82% van de respondenten tussen de 18 en 34 jaar tegenover 53% van de 65+ers heeft wel eens vleesvervangers gegeten. Deze zijn overigens geen dagelijkse kost: slechts 5% eet iedere dag vleesvervangers.

"De eet- en koopgewoonten van jongvolwassenen verschillen heel erg van die van hun ouders en grootouders", zegt Jon Cohen, Chief Research Officer bij Mmentive. "Vergeleken met 65+ers gebruiken mensen onder de 35 vijf keer

vaker een online boodschappendienst, volgen ze dubbel zo vaak een vegetarisch dieet en is de kans 1,5 keer groter dat ze eens plantaardig vlees geprobeerd hebben. Deze generatieverschillen laten de ontwikkelingen in eetgewoonten zien die ook de komende decennia leidend zullen zijn."

ECONOMISCHE OBSTAKELS?

Naast de conclusie dat ouderen minder geneigd zijn vleesvrij te eten, blijkt uit het onderzoek tevens een correlatie tussen inkomen en eetgedrag. Zo is het percentage vegetariërs (of een vorm daarvan) en flexitariërs beduidend hoger onder respondenten met een inkomen boven €50,000 vergeleken met respondenten die jaarlijks minder dan €30,000 verdienen. 81% van eerstgenoemde groep heeft wel eens vleesvervangers geprobeerd tegenover 57% van respondenten in de lagere inkomenscategorie.

Ook in koopgedrag zie je economische verschillen. 56% van de hogere inkomens koopt wekelijks plantaardige vleesvervangers tegenover 29% van lagere inkomens. Met steeds meer opties voor plantaardige vlees- en zuivelvervangers, koopt 51% van lagere inkomens deze niet op wekelijkse basis – vergeleken met slechts 27% van de hogere inkomens.

OVER HET ONDERZOEK

Deze SurveyMonkey-enquête is uitgevoerd tussen 28 februari en 1 maart 2022 onder een nationale steekproef van 1.002 volwassenen in Nederland. De gemodelleerde foutenschatting voor deze enquête is 3,5 procentpunten. De steekproef is evenwichtig samengesteld op basis van leeftijd, geslacht en geografie aan de hand van demografische gegevens van de Verenigde Naties om de demografische samenstelling van Nederland te weerspiegelen.



KLEIN WITTENOORD
VERGADEREN KOOKSTUDIO DINEREN

Unieke privé locatie maakt vergaderen inspirerend

Wittenoordseweg 3, 3927 CE Renswoude
telefoon 0318 57 53 25 | info@kleinwittenoord.nl

WWW.KLEINWITTENOORD.NL

SCHIMMEL 1885

Sinds 1885 kunnen wij er geen genoeg van krijgen. Met enthousiasme gaan wij voor gastvrijheid, kwaliteit en beleving van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat.

Jos, Corné & Team Schimmel 1885

Schimmel 1885
Stationsweg Oost 243
3931 EP Woudenberg
info@schimmel1885.nl
www.schimmel1885.nl
T: 033 - 286 12 13
Kvk: 310002096

CAN'T GET ENOUGH SINCE 1885

HOTEL CATERING BRASSERIE ZAKELIJK BOWLING FEESTELIJK

Wij staan 7 dagen per week voor u klaar.

Restaurant Planken Wambuis

Gelegen op een karakteristieke en prachtige locatie. Hét adres voor een gezellige lunch, brunch, high-tea of smaakvol diner!

Maar ook een ideale plaats op de Veluwe voor een geslaagde vergaderbijeenkomst!

Dagelijks geopend vanaf 10.00 uur.
(voor een vergadering eerder mogelijk!)

Gratis wifi, ruime parkeergelegenheid en uitstekende bereikbaarheid vanaf de snelwegen A12 en A50.

Verlengde Arnhemseweg 146 (N224)
6718 SM – Ede
Telefoon: 026 – 482 1251
E: info@plankenwambuis.nl

Meer info op www.plankenwambuis.nl

RH ★★★★★

Hotel en Congrescentrum de ReeHorst
Hotel - Restaurant - Brasserie - Wijnbar - Vergaderen
Trainingen - Congressen - Events - Theater

Geschiedt voor elke gelegenheid. Met o.m. 38 zalen en ruime, gezellige ontvangst-foyers. Elke bijeenkomst wordt gegarandeerd een beleving. Vol warmte, gezelligheid en altijd persoonlijk!

Bennekomseweg 24
6717 LM Ede
T 0318 750300 F 0318 750301
E info@reehorst.nl
I www.reehorst.nl

Toplocaties in de regio Vallei



**FEESTEN & PARTIJEN
CATERING
RESTAURANT**

BUITENZORG

*Anno straks
met een vleugje toen*



**VOOR INLICHTINGEN
EN RESERVERINGEN:**

AMSTERDAMSEWEG 19
6712 GG EDE
TEL. 0318 61 03 13
BUITENZORG@BUITENZORG.NL
WWW.BUITENZORG.NL



**Restaurant L'Orage /
Party Centrum Flora**

*In een ambiance van nostalgie, rust en gemoe-
delijkheid is restaurant L' Orage de perfecte
locatie om te genieten van een goede maaltijd.*

Lunterseweg 44
6718 WE Ede
T 0318-613876 / 653227
F 0318-653327
I www.lorage.nl



hermonde

INSPIRERENDE LOCATIE VOOR UW ZAKELIJKE BIJEENKOMST

Wij verwelkomen u graag op landgoed de Born,
midden in bossen van Bennekom.

**Bornweg 12b - 6701 HE Bennekom - tel. 0318-860213
locatie@hermonde.nl - www.hermonde.nl**



Vallei Business

Financieel Advies



*Growing
a better world
together.*

Rabobank

Rabobank Vallei en Rijn

Galvanistraat 2
Postbus 21
6710 BA Ede
(0318) 660 664
www.rabobank.nl/vr

**S+
DL**

**SCHURMAN
EN DE LEEUW
accountants**

Nieuwe Kanaal 6d
6709 PA Wageningen
Tel.: (0317) 41 32 81
Fax.: (0317) 41 79 89
info@schuurman-deleeuw-acc.nl
www.schuurman-deleeuw-acc.nl

Reclame

VERBEEK

BELETTERING
GEVELRECLAME
BEDRIJFSKLEDING

Renswoude
Tel. 0318 - 830 252
verbeekreclame.nl

DeMaes
cateringservice



Wij verzorgen uw gasten!



Van ontbijt en borrel
tot feestelijke party!



0318 - 55 58 76 info@demaesgastvrj.nl
www.demaesgastvrj.nl

TECHNICA

Van oud naar cloud

- Werkplek online
- Telefonie online
- Office 365

Netwerkbeheer - Telefonie
Verbindingen - Beveiliging
Domotica - Elektra

www.technica.nl

REPRoMERCURIUS
www.repromercurius.nl



**WOLLESWINKEL
HOFMAN** ADVOCATEN



WWW.WOLLESWINKELHOFMAN.NL

- BEDRIJF & ORGANISATIE
- PRIVÉ
- BOUW & VASTGOED
- ICT & PRIVACY

BARNEVELD
Stationsweg 43
0342 491 028

NUNSPEET
F.A. Molijnlaan 131
034 230 580

info@wolleswinkelhofman.nl

Residence Rhenen

Veenendaalsestraatweg 50
3921 EC Elst/Rhenen
T 0318 542888
F 0318 540272
E info@residencerhenen.nl

The hunting Lodge

Beekhuizenweg 1
6891 CZ Rozendaal
T 026 361 15 97
E reservations@thehunting.nl
I www.thehunting.nl

Service Rubriek

Office

Magnolia Opleidingen Maatwerk in trainingen

Microsoft Word, Excel,
Outlook, PowerPoint
beginners en gevorderden

Tel. 0318-612788
www.magnolia-opleidingen.nl
info@magnolia-opleidingen.nl



Diversen

DB SCHENKER

DB SCHENKER

Galvanistraat 71
6716 AE Ede
T 0318 69 68 00
F 0318 69 68 88
E multimodaal.nl@dbschenker.com
W www.dbschenker.com/nl

INTERFACE

communicatie

T: 0318 - 64 34 06
interface@ifcommunicatie.nl
www.ifcommunicatie.nl



Concept en creatie
Webdesign
Internetdiensten
Vormgeving
Fotografie

Juristen

Van Veen
ADVOCATEN

Van Veen Advocaten

Keesomstraat 7
6717 AH Ede
0318-687878
ede@vanveen.com
www.vanveen.com

Locaties



Hotel en Congressentrum de ReeHorst

Bennekomseweg 24
6717 LM Ede
T 0318 750300
F 0318 750301
E info@reehorst.nl
I www.reehorst.nl



Hof van Wageningen Hotel en Congressentrum

Lawickse Allee 9
6701 AN Wageningen
T +31-(0)317-490133
F +31-(0)317-426243
E info@hofvanwageningen.nl
W www.hofvanwageningen.nl

W-TIC,
Eenvoud, passie, resultaat
Uw partner voor innovatie en
optimalisatie

Meerkoet 19, 3907 HC Veenendaal | 06-39 615 615
ewissink@w-tic.nl | www.w-tic.nl



carwash &co

U WILT EEN FACTUUR?



**VRAAG NAAR DE
MOGELIJKHEDEN!**

Kernreactorstraat 2, Veenendaal

VAN KESSEL TRANSPORT V.O.F.



Sinds 1930 de betrouwbare oplossing voor uw logistiek

Vendelseweg 100
3905 LD Veenendaal
Tel: 0318 - 512 303
Fax: 0318 - 555 404
www.v-kessel.nl
info@v-kessel.nl

ZOONEN

COMMERCIEEL VASTGOED

- Aan- en verhuur en aan- en verkoop van:
- Bedrijfsruimten, kantoorruimten, winkels, industriegrond;
- Vastgoedbeleggingen;
- Taxaties;
- Consultancy en advisering bij herontwikkelingsprojecten;
- Vastgoedbeheer.

FRANKENENG 17G - EDE
POSTBUS 609 - 6710 BP - EDE
T 0318 58 22 85 - F 0318 58 22 80
E INFO@ZOONENVASTGOED.NL
WWW.ZOONENVASTGOED.NL

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

We kunnen weer!

Niet alleen de mensen en kennis, maar ook de materialen om van elke bijeenkomst een succes te maken.



Afzetmaterialen



Attracties



Beeld & Video



Geluid



**Horeca
Catering**



**Kassa
benodigheden**



Licht



Meubilair



Podia



Sanitair



Special Effects



Tenten



**Truss &
Rigging**



**Terrein
inrichting**



**Thema
artikelen**



**Veiligheids
voorzieningen**

ZOEK JE KANTOORRUIMTE IN HET MIDDEN VAN NEDERLAND?



BIJ ONS KRIJG JE ALLE RUIMTE DIE JE WILT



► **EDE**
Galvanistraat 7



► **LEUSDEN**
Fokkerstraat 16



**NIEUWSGIERIG
NAAR ONS
AANBOD?
BEZOEK ONZE
WEBSITE.**



► **VEENENDAAL**
Vendelier 61

Jij zoekt kantoorruimte? Wij regelen het voor je!

van een lege kantoorruimte tot een volledig ingerichte werkplek, zodat jij je direct op jouw werkzaamheden kunt richten.

Huur all-inclusive

Bij CSW Kantoorruimte huur je geen ruimte, maar een aangename werkplek. Waarbij je geen zorgen hoeft te maken over facilitaire en operationele zaken. Huren zoals het jou en je bedrijf past, voor nu en in de toekomst. En verandert je bedrijf en wil je meer of minder ruimte, dan denken we graag met je mee.



Kantoorruimte

cswkantoorruimte.nl

Bel: 085-4010 270