

OOST-GELDERLAND

Jaargang 36 | nummer 1 | april 2022

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO OOST-GELDERLAND



DIRECTEUR BEDRIJVENTERREIN LAARBERG JOOST OKKEMA

**“LAARBERG IS EEN TERREIN
MET ECHTE ONDERNEMERS”**

DE EMOTIONELE KANT VAN EEN
BEDRIJFSOVERDRACHT BINNEN DE FAMILIE

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



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 dat we en masse zonnepanelen op onze daken moeten gaan plaatsen? Beter is het om te kiezen voor een holistische aanpak. Daarover lees je meer in deze editie.

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. Ook daarover lees je meer in deze editie.

Met vriendelijke groet,

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



11



13

- 6 Coverstory Bedrijventerrein Laarberg: "Laarberg is een terrein met echte ondernemers"
- 11 Column MijnKennis: Zakelijk in zee met je bestie?
- 12 Business Flitsen
- 13 Financieringsgilde Arnhem: Erkende mkb-financiers staan borg voor zakelijke financiering
- 14 Bedrijfsoverdracht binnen de familie: "Volg je je eigen hart, of je familiehart?"
- 18 Hoe houd je je online team bij elkaar?
- 20 Hybride werken met vragen, verbinden en vertrouwen
- 22 Zestien tips voor het organiseren van een hybride event
- 24 Column NewDay: Het wachtwoord
- 25 Jong Management Achterhoek: Rik Wamelink, LiveVision
- 26 Business Flitsen



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

JAARGANG 36
April 2022, editie 1

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

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIE BIJDRAGEN
Jessica Scheffer, Hans Hajée, Hans Ebersson,
Baart Koster

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

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Aysun Mahubessy-Saruhan t: 024-3732585
Ton Niesink t: 06-33307044
Joep van der Linden: 06-46646470

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

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

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

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

ISSN: 2543-3210



- 27** Interview Henk Bloemers, De Graafschap: Het grootste zakenplatform van de regio
- 28** Duurzaamheid vraagt om breed perspectief
- 32** Vitaliteit: Hoge urgentie voor bewustwording bij werknemers!
- 34** MKB-Deal Achterhoek: "Olympische kampioenen kunnen ook niet zonder coach"
- 35** Column Marieke Bach: Afschaffen die lat!
- 36** Mentale gezondheid onder druk
- 38** Te weinig vakmensen? Ondernemer, je kunt er zelf iets aan doen!
- 41** Literatuur

DIRECTEUR BEDRIJVENTERREIN LAARBERG JOOST OKKEMA

“LAARBERG IS EEN TERREIN MET ECHTE ONDERNEMERS”

Op de vraag wat bedrijventerrein Laarberg nu zo bijzonder maakt, antwoordt directeur Joost Okkema stellig: de aard van het terrein en de ligging. Maar het echte succes is te danken aan het Team Laarberg, een groep ruimtelijk, juridisch, financieel, economisch en planningsspecialisten die de ondernemers op het terrein ondersteunen bij hun plannen.

De leden van Team Laarberg fungeren als liaisons tussen de ondernemer en gemeenten bij de start, de bouw en bij eventuele groei, bij het inrichten van hun kavel, het aanvragen van vergunningen of het mede regelen van de juiste water- en energieaansluitingen. “Dat geeft daadkracht, waardoor plannen probleemloos en versneld kunnen worden gerealiseerd. Die service wordt niet alleen hogelijk gewaardeerd, het levert ook vele voordelen op.” Joost Okkema geeft leiding aan de twaalf specialisten van gebiedsonderneming Laarberg en hij is vaak het directe aanspreekpunt voor ondernemers die zich op het terrein willen vestigen of dat al hebben gedaan. “Naast de ondersteuning van het team hebben we een aantal bijzonder aantrekkelijke condities, die het ondernemers in de maak- en technische industrie, vooruitstrevende handel- en transportondernemingen en opvallend veel circulaire bedrijven gemakkelijker maken zich hier te vestigen.”

SOLARPARK

Laarberg is een regionaal bedrijventerrein voor de Oost-Achterhoek, met kavels vanaf 5.000 m². Het is een groot (100 hectaren) en slim ingericht terrein dichtbij Duitsland, met een eigen afslag vanaf de N18. Deze regio heeft een gezond arbeidspotentieel en onderwijsklimaat. Heel bijzonder is de ruimte voor bedrijven in de hoge milieucategorie. Zij zijn vaak gericht op circulariteit: het verwerken van reststoffen tot nieuwe grondstoffen. In het aangrenzende Solarpark wordt duurzame energie opgewekt en naast reguliere brandstoffen (BP) zijn ook alternatieven beschikbaar zoals LNG en groen biogas (Kuster Energy). Natuurlijk kunnen ook elektrische auto's worden opgeladen. Joost: “Laarberg is meer dan een stuk grond met een willekeurige verzameling bedrijven. We besteden veel aandacht aan de groene omgeving, aan flora en fauna, met een ambitieus groenplan, zodat ondernemers en hun medewerkers hier prettig kunnen verblijven.”

Roy Janssen,
Joost Okkema en
Henk ten Damme





ERFPACHT EN MAATWERK

Er is meer dat Laarberg onderscheidt, zoals de erfpacht-regeling. Bedrijven krijgen de kans een nieuw bedrijf te starten zonder de grond te hoeven kopen. De pacht is eeuwigdurend en er wordt gehuurd tegen gunstige voorwaarden. Dat geeft ondernemers de mogelijkheid hun geld te besteden aan de inrichting en bebouwing van hun kavel. De regeling is populair, in de afgelopen drie jaar heeft slechts één ondernemer er geen gebruik van gemaakt. Het levert de gemeente over een langere termijn geld op, dat onder andere wordt geïnvesteerd in voorzieningen ten behoeve van de ondernemers en hun medewerkers. Gebiedsontwikkeling Laarberg biedt maatwerk. Joost: “Elk plan begint met een kennis-makingsgesprek. Wie is de ondernemer, hoe ziet zijn bedrijf er uit en wat heeft hij dus nodig? Welke ligging, hoeveel m² zijn er nodig en hoe ziet zijn toekomst er uit? Heeft hij op termijn behoefte aan uitbreiding en hoe kunnen we nu daar al rekening mee houden? Want geen droom is gelijk en geen behoefte hetzelfde. Dan kan ons team aan de slag met ondersteuning op maat en kan de ondernemer zijn tijd steken in ondernemen en groeien. Vrij ondernemen, zonder rompslomp. Dat kan op Laarberg!”



TEN DAMME ZET DOOR NA BRAND

Ten Damme is één van de bedrijven dat zich op Laarberg vestigde. In de jaren zeventig haalde Jan ten Damme met een trekker bij een houtzagerij in de buurt zaagsel op als strooisel voor onder het vee op zijn boerderij. Dat wilden boeren in de buurt ook wel en dat betekende de start van Ten Damme houtvezel en zaagsel. In 1979 schreef hij zijn bedrijf in bij de KVK en in 1983 deed hij de boerderij van de hand om zich volledig te richten op zijn bedrijf. Zijn zoons Willie, Henk en Johan namen in 2012 het bedrijf over. Het was inmiddels gegroeid van één naar twaalf vrachtauto's en vijftien medewerkers. Voor de overname werden bezittingen en machines getaxeerd én verzekerd. Dat was hun redding toen op 18 april 2014 het bedrijf tot de grond afbrandde. "We stapten een dag later in de auto naar een collega-bedrijf en daar konden we 's nachts gebruik maken van hun machines. Dat sleepte ons er doorheen. We wilden in verband met de lage grondprijzen in Duitsland bouwen, maar dat kon niet doorgaan. We gingen toen meteen in gesprek met bedrijventerrein Laarberg, want er stond enorme druk op ons bedrijf. Het werd snel geregeld en precies op 18 april 2015 konden we er van start gaan", vertelt Henk. "Dat alles te maken met de vaart die ze binnen Laarberg wisten te maken. We mochten bijvoorbeeld al met de bouw starten toen de vergunningen nog niet eens rond waren."

Voortvarend

Vanaf dat moment ging het goed. Henk: "In 2017 kochten we er een machine bij, waardoor we in plaats van 800 balen nu 2.500 balen per dag konden persen. We namen een bedrijf over waarvan de eigenaar geen opvolger had. Daarmee werd een groot deel van onze extra productiecapaciteit gevuld, het bedrijf groeide naar 24 vrachtauto's en het aantal medewerkers verdubbelde." Intussen hadden de broers er twee stukken grond bijgekocht en er kwam een tweede balenpers. "Ook het assortiment groeide met houtvezel, biomassa (houtchips en pelletkorrels), stro en fourage. We reden bijvoorbeeld met containers houtvezel naar Brabant en onze vrachtwagens kwamen met stro terug. Daarvoor hadden we samenwerkingspartners gevonden." In 2021 kwam er wederom een nieuwe activiteit bij. "We gingen A-hout schredderen en vermalen, waarna een ander bedrijf de olie uit het zaagsel haalde. Op dit moment leveren we onze producten aan bedrijven in heel Nederland, België en een deel van Frankrijk."

De broers hebben door het vergroten van het assortiment ook hun klantgroepen gespreid. Eerst werd er vrijwel alleen geleverd aan de agrarische sector, nu ook aan de industrie. "Dat heeft ook met risicospreiding te maken. De boeren hebben het zwaar en de vooruitzichten zijn somber." Op dit moment bezet Ten Damme een perceel van 40.000 m² en het is de bedoeling dat er in 2023 nog een perceel van 8.000 m² bijkomt. "Dan zijn we wel even klaar denk ik", zegt Henk. "Ons wagenpark is voortdurend gegroeid, net als het aantal medewerkers, bijna 50 nu."

Henk ten Damme is zeer te spreken over de samenwerking met het Team Laarberg. "Ze hebben ons natuurlijk vooral bij de start enorm geholpen, maar ook nu nog hoeven we maar te bellen en hebben we aandacht. Dat is allemaal perfect geregeld. We zitten hier geweldig, op vijf minuten afstand van de N18. Bovendien is hier alles goed geregeld, het terrein ziet er geweldig uit, Laarberg is voor ons een perfecte locatie."



NEETRON NETWERK TRANSPORT EN LOGISTIEK

Roy Janssen is sinds 2017 eigenaar van Neetron Network Transport en Logistiek. “Wij zijn een allround logistiek dienstverlener, die voor klanten de gehele supply chain kan verzorgen. Dat betekent dat klanten ons kunnen inschakelen voor alle diensten en transport/warehouse oplossingen, zodat hij zich kan focussen op zijn eigen product(ie). Naast een grote eigen vloot beschikken we over een internationaal netwerk aan vervoerders gespecialiseerd in zowel vervoer over de weg als per spoor. Klanten kunnen bij ons ook terecht voor hun warehousing, zowel ‘dedicated’ (afgeschermd of beveiligde opslag) als ‘shared’ (gedeeld). Daarnaast kunnen we voor reguliere opdrachtgevers luchtvracht als LCL/FCL containerzendingen verzorgen.”

Sterker door overname

In 2021 nam Janssen zijn concullega Network Transport en Logistiek over. “Dat bedrijf is gespecialiseerd in groupage zendingen van en naar Duitsland (cross-docking). Dat is een logistiek proces waarbij inkomende goederen meteen van de ontvangstlocatie worden verplaatst naar de uitgaande locatie zonder dat ze tussendoor worden opgeslagen. Dat sluit perfect aan op onze andere – zeg maar Neetron - werkzaamheden. Die lopen in de middag op hun eind. Dan komen de trucks van Network juist aan en worden goederen overgeslagen naar andere trucks, die ‘s avonds en ‘s nachts weer vertrekken naar hun eindbestemming. Onze faciliteiten worden nu dus de hele dag gebruikt.

Op dit moment beschikken we over 32 trucks, 47 opleggers, 36 chauffeurs en 14 mensen op kantoor/loads.”

Door de overname moest Neetron Network verhuizen. Roy: “We zaten te krap op onze oude locatie in Borculo/Geesteren en dat ging ten koste van de efficiency. We hebben meerdere locaties bekeken - ook bestaande gebouwen - maar het paste steeds net niet. Toen kwam Laarberg in ons vizier. In 2019 gingen we met Joost Okkema in gesprek en dat verliep eigenlijk allemaal heel voorspoedig. Ze dachten met ons mee, hielpen waar ze konden en als er een probleem was werd dat opgelost.”

Roy noemt een voorbeeld: “We hebben de grond bouwrijp gekocht, maar later bleek er toch een probleem te ontstaan, wat direct meerwerk met zich meebracht. De Laarberg heeft dat niet alleen voortvarend afgehandeld, maar ook de kosten gedragen. Het leverde niet eens bouwvertraging op.”

De bouw startte in april 2021 en in oktober 2021 kon het bedrijf verhuizen. “We beschikken nu over een terrein van 13.000 m², waarvan 2.500 m² wordt ingenomen door een hal en 300 m² door kantoren. Bovendien hebben we de vergunning om nog 1.500 m² extra te bebouwen.” Roy Janssen heeft de kennis die via Team Laarberg tot zijn beschikking stond maar beperkt hoeven te gebruiken. “Meestal had ik contact met Joost Okkema en dan kwam het altijd goed. Wij zitten hier dan ook naar volle tevredenheid.”

Meer weten over ondernemer op Laarberg? Ga naar www.laarberg.nl.



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

TEGELS & SANITAIR NODIG?

dan bent u bij ons aan het juiste adres!

SANITAIR, WAND- EN VLOER-TEGELS, LAMINAAT & PVC VLOEREN

tegen de laagste prijs!

LAATSTE ZONDAG V.D. MAAND **KOOPZONDAG** elke vrijdag koopavond



meer dan alleen tegels!

Redoute 16 7141 JW Groenlo 0544 476170 www.bettingressing.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



ZAKELIJK IN ZEE MET JE BESTIE? HEB JE DE SCHEIDING OOK AL VASTGELEGD?

Het is niet de eerste keer (en zal ook niet de laatste zijn), dat beste vrienden besluiten om een bedrijf te starten. Zo ook Ellis en Denise. Tijdens een avond doorzakken waren ze eruit; een gat in de markt en zij gingen in dat gat springen. Ook de volgende dag (met kater) vonden ze het nog steeds een heel fantastisch plan: hulp aan huis voor oudere hulpbehoevenden. De naam, Ellis & Denise FourFun, klonk top en dus sprongen ze na een paar dag in de vlotte Mini om zich in te schrijven met een BV bij de Kamer van Koophandel.

SUCCESS

In de weken die volgden, werd er een lekker fris logo ontworpen en kwam er al rap een mooie website online. En wat heel gaaf was: het liep als een dolle. Door het netwerk van Ellis en de goede salespitches van Denise stroomden de aanvragen binnen. En de euro's ook, zag ik toen ik de financiële rapportages voor ze opstelde.

ONMIN

En toen rinkelde de telefoon; een woeste Ellis aan de lijn. Nog een belletje,

van je raadt het al: Denise die ook al niet te vrolijk klonk. Ik stelde voor om elkaar te ontmoeten bij mij op kantoor (neutrale grond) en vroeg een collega om aan te schuiven bij het gesprek. Zij liet de dames zien dat stoppen met het bedrijf zakelijk gezien een enorme financiële aderlating voor ze zou zijn. Dus waarom? Ik kwam niet achter de echte reden van hun onmin.

BEDROG

Toen ik nog maar een keer vroeg waarom ze echt uit elkaar wilde, kwam de aap

BARRY VAN AKEN
is mkb adviseur bij MijnKennis in Doetinchem. MijnKennis heeft alles onder één dak voor de mkb'er: online administratie, fiscaal advies, gecertificeerde arbodienst, verzekeringen en salarisadministratie.

uit de mouw. Het vriendje van de één was er van door gegaan met de ander. Waarbij hij zich ook nog als 'onafhankelijk adviseur' had opgesteld, dus dubbel bedrog. Tja, ik snapte wel waarom Ellis woest was. Wat volgde, was een emotionele achtbaan en gelukkig lukte het de dames om hier uit te stappen en met verstand naar hun onderneming te kijken.

BREUK

Onenigheid, het komt in de beste huwelijken voor. Wil je liever zonder elkaar verder? Dan is het inmiddels normaal dat je van tevoren huwelijksvoorwaarden hebt opgesteld, zodat een breuk zo soepel mogelijk verloopt. Maar hoe is dat eigenlijk geregeld als je zakelijk getrouwd bent met elkaar?

AANDEELHOUDERSOVEREENKOMST

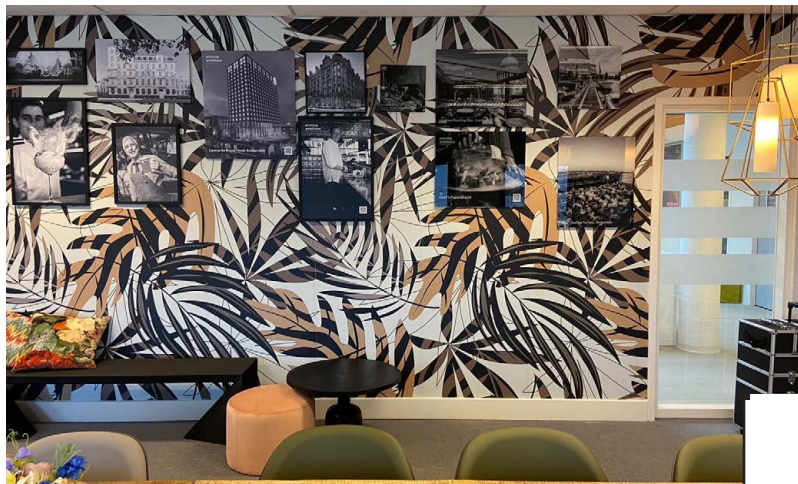
Ellis en Denise hadden er goed aan gedaan om een aandeelhoudersovereenkomst op te stellen. Hierin leg je bijvoorbeeld vast hoe je een eventueel geschil regelt of een prijs vaststelt in verschillende situaties van overlijden of faillissement van een aandeelhouder. Dan kun je hier in ieder geval geen discussie meer over krijgen. En hoef je, in het geval van de dames, niet overal over te gaan ruziën en alles ter discussie te stellen.

Hoe het is afgelopen? Ze hebben gelukkig toch besloten om verder te gaan met hun lucratieve bedrijf, al is de vriendschap natuurlijk wel bekoeld. En voor onpartijdig zakelijk advies? Dan weten ze inmiddels dat het verstandiger is om mij te bellen.

Edisonstraat 84, Doetinchem
085 - 485 4111 - www.mijnkennis.nl
Volg ons op LinkedIn

 **MIJN KENNIS**
#ontzorgtdeondernemer

TIP ZAKELIJK IN ZEE MET JE BESTIE?
Leg een eventuele exit vast in een aandeelhoudersovereenkomst.



TACHUP DECO PROJECTEN PARTNER BIJ INRICHTING LOKAAL HOTEL MANAGEMENT SCHOOL LEEUWARDEN

Op initiatief van Leonardo Hotels en CRE8 heeft Tachup Deco Projecten uit Doetinchem samen met andere producenten, ontwerpers en leveranciers een leeg klaslokaal van de Hotel Management School in Leeuwarden (NHL Stenden) omgetoverd tot een bruisende ruimte. In het nieuw ingerichte lokaal kunnen studenten in projectgroepen werken aan uiteenlopende opdrachten en projecten.

In combinatie met nieuw meubilair en presentatiemiddelen is er een nieuwe kleurrijke wandbekleding aangebracht. Hiervoor is een behang gebruikt met een pvc-toplaag die vochtbestendig en brandvertragend is, eenvoudig kan worden schoongemaakt en onderhoudsvriendelijk is. Als promotie voor de Leonardo Hotels zijn op diverse plekken op de wand collages van zwartwit foto's op diverse materialen opgehangen. Naast aanbrengen van het behang is er een wand gemonteerd met dibond en een full color print. Het gebruik van diverse materialen en de look & feel is een inspiratiebron voor de hotelmanagers van de toekomst.

DEEL JE NIEUWS MET OOST-GELDERLAND BUSINESS

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

BAANKANSEN CREËREN EN PERSONEELSTEKORT VERMINDEREN MET PROJECT NIEUWKOMERS IN DE ZORG

Het is een bekend verhaal: in de zorg is het lastig om aan voldoende personeel te komen. Tegelijkertijd is het voor nieuwe Nederlanders vaak moeilijk een passende baan te vinden, ondanks dat ze graag aan de slag gaan. 'Laten we die twee uitdagingen eens met elkaar verbinden', was de gedachte achter 'Nieuwkomers in de zorg'. Een project waarin Achterhoekse statushouders een zorgopleiding doorlopen.

'Nieuwkomers in de zorg' is tot stand gekomen vanuit de samenwerking tussen het Graafschap College, UWV, Achterhoek's Talentenfonds Opijver, WerkgeversServicepunt Achterhoek, VNO-NCW, Vitaal Thuiszorg en de Achterhoekse gemeenten. Later heeft ook MIEP Huishoudservice zich als werkgever aangesloten bij het initiatief. In september 2021 is de eerste groep van 7 nieuwkomers gestart met een maatwerk opleiding op het Graafschap College. Sinds 1 februari doen zij op de werkvloer van Vitaal Thuiszorg en MIEP Huishoudservice ervaring op. De eerste indruk is vanuit alle partijen positief.

Mooi toekomstperspectief

'Nieuwkomers in de zorg' draagt bij aan het verbeteren van het toekomstperspectief van nieuwkomers op de Achterhoekse arbeidsmarkt. Na een aangepast scholingstraject van ongeveer 15 maanden wacht hen een baan binnen een zorgorganisatie. De opleiding richt zich naast het aanleren van zorgtaken ook op het verbeteren van de Nederlandse taal en kennis opdoen over de Nederlandse (werk)cultuur.

Meer werkgevers geïnteresseerd geraakt

Het traject 'Nieuwkomers in de zorg' verloopt succesvol. Meerdere werkgevers zijn inmiddels geïnteresseerd en bieden nieuwkomers graag leerwerkplekken aan binnen hun bedrijf. Daarom start per 1 april 2022 een tweede groep met de opleiding. De werving is op dit moment in volle gang. Voor deze tweede groep is het project, naast Achterhoekse statushouders, ook op zoek naar andere werkzoekenden of 'overstappers' die extra ondersteuning kunnen gebruiken.





ARNAUD SATTER EN TJALLE BOMERS – FINANCIERINGS GILDE ARNHEM

ERKENDE EN ONDERNEMENDE MKB-FINANCIERS STAAN BORG VOOR OPTIMALE ZAKELIJKE FINANCIERING

Door de terugtrekkende beweging die banken de afgelopen jaren maakten, ontstond een compleet nieuwe financieringsmarkt. Dat complexe financiële landschap is voor de experts van Financieringsgilde bekend terrein. Voor mkb-ondernemers is dat winst, want zij kunnen zich zo laten ontzorgen op het ingewikkelde terrein van zakelijke financieringen.

Voor kleinere ondernemers was er wel wat meer aan de hand, vertellen Satter en Bomers in hun gesprek met Oost-Gelderland Business. Nu mogen zij door Financieringsgilde dan van A tot Z geholpen worden naar een maatfinanciering waarmee ze hun bedrijf kunnen starten of laten groeien, maar vóórdat Financieringsgilde in het ontstane niemandsland van persoonlijke service stapte, stonden kleinere bedrijven wel degelijk in de kou. “Deze ondernemers willen gewoon hun business doen. Hun bedrijf is hun passie, zakelijke financieringsvraagstukken zijn dat niet.” En die vraagstukken werden, nu er naast banken ook alternatieve financiers en financieringsvormen zijn ontstaan, knap ingewikkeld. Daarbij komt dat de zorgplicht van banken wel voor particuliere klanten, maar niet voor ondernemers geldt. Dus terwijl kleinzakelijke ondernemers juist behoefte hebben aan persoonlijk advies, worden zij door banken en andere financiers alleen via standaard online modules bediend.

VOLDOENDE VOORDEUREN VOOR EEN GOEDE OPLOSSING

Door dat landschap gidsen Satter en Bomers hun zakelijke klanten. Daarbij heeft het feit dat zij weten hoe ondernemers denken een belangrijke meerwaarde. Beiden komen uit de bancaire wereld maar deden ook ervaring

op met alternatieve financieringen. Satter zette eerder in zijn loopbaan onder andere een financieringsplatform op voor een bank en Bomers richtte twee ondernemingen op. Door die brede ervaring bouwden ze niet alleen veel kennis en expertise, maar tevens een groot netwerk op. “Wij vinden niets mooier dan op een creatieve manier een financiering mogelijk te maken. Regelmatig ondervinden we dat een bank niet aan een financiering wil, maar dan kennen wij nog altijd voldoende voordeuren in de alternatieve markt om de wens van onze klant tóch in te vullen. Daarbij helpt het dat wij naast financieringsexperts ook ondernemers zijn. De proactieve wijze waarop ondernemers hun zaken doen is ook onze benadering van ieder zakelijk financieringsvraagstuk. En net als goede ondernemers staan wij 24/7 ‘aan’ voor onze klanten.”

Satter en Bomers hechten als tolken van zowel bancaire- als ondernemerstaal aan een robuuste onderbouwing van hun adviezen. Beiden hebben zij binnenkort hun certificaat van Erkende mkb-financier op zak, daarnaast verwacht Satter deze zomer af te studeren op het onderwerp ‘financiering voor de kleinzakelijke markt’ aan de Radboud Universiteit. “Er is veel meer mogelijk dan een lening bij de bank. Wat voor een

ondernemer op een bepaald moment de beste financiering is, hangt van enorm veel factoren af. Om door dat financieringsmoeras je weg te vinden, moet je veel kennis in je bagage hebben. Dat geldt ook omdat het advies dat we geven geheel onafhankelijk is. De geldverstrekker met de beste propositie maakt de grootste kans om de financieringsdeal te gaan doen.”

“WIJ VINDEN NIETS MOOIER DAN OP EEN CREATIEVE MANIER EEN FINANCIERING MOGELIJK TE MAKEN.”

HET HOUDT NOOIT OP BIJ ‘NEE’

Overigens wordt een aanvraag ook weleens afgewezen. Maar een afwijzing is in feite óók een kans, vinden Satter en Bomers. “Een kleinzakelijke ondernemer die een online ‘nee’ krijgt van zijn bank, tast in het duister omtrent het waarom daarvan. Wij kunnen zo’n afwijzing wel duiden en pakken zo’n case met dubbel enthousiasme op. In de praktijk krijgen wij het dan tóch voor elkaar om zo’n klant aan een mooie financiering te koppelen.”



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,



vertrouwd & verzekerd

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

SINDS 1913



H. JANSEN ASSURANTIE GROEP

BEDRIJVEN
PARTICULIEREN
PENSIOENEN
HYPOTHEKEN

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

Mama,
hoe word
ik dokter?

Gratis advertentie

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

Gelukkig zijn er de MAMAS.

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

Steun de MAMAS.
Ga naar www.kinderfondsmamas.nl

Kinderfonds
mamas

boosters

online marketing specialisten

"Wij zorgen voor
betere online vindbaarheid,
méér relevante bezoekers
en verhoging van de
conversie!"



Benieuwd hoe we jou ook kunnen helpen?

BOOSTERS.NL 0314 - 763 683

OPVALLEN
MET AUTO-
RECLAME?

goede reclame blijft hangen!

SignSellers
visuele communicatie

kijk op signsellers.nl/wagenpark-signing



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

LOYALITEIT

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

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

VOLG JE EIGEN HART

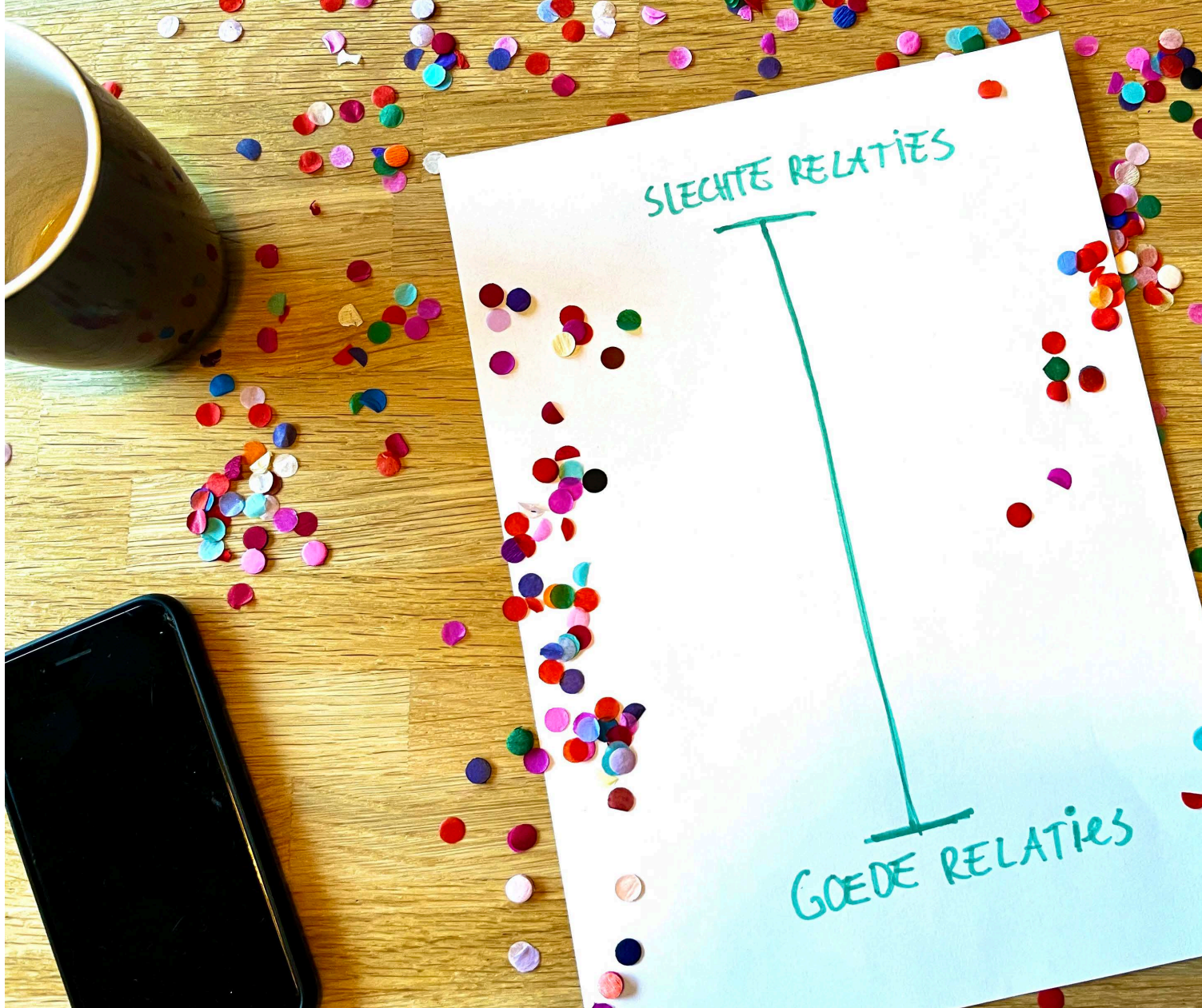
De allerbelangrijkste tip die Esther beoogde opvolgers van een familiebedrijf wil meegeven, is om bij jezelf te rade te gaan of je je eigen hart volgt of juist het familiehart. “Je moet jezelf als opvolger afvragen wat je er zakelijk en emotioneel voor overhebt. Het overnemen van het familiebedrijf mag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

BESTEMMING

Wat eveneens belangrijk is, is de bestem-

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

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



HOE HOU JE JE ONLINE TEAM BIJ ELKAAR?

Je collega's, in de verte weet je nog wie ze zijn. Schermpjes die over werk praten. Unmute hier, coronamaatregelen daar. Iets met drie letters wat ik hier niet kwijt kan. Tijd voor wat leuks!



HOE BLAAS JE WEER CONFETTI IN JE TEAM?

Als je de onderlinge band in je team wilt verbeteren en ze bij elkaar wilt houden, is het simpel; lees dit artikel. Maar let op, lezen alleen is niet voldoende. Je zult het moeten doen. De truc in dit artikel werkt, 100% gegarandeerd. Maar dan moet je doen wat er staat. Pak eerst een vel papier, een potlood en een gum en lees dan verder. We gaan het hebben over relaties.

GOEDE RELATIES

Jouw goede relaties zijn ongekende, eersteklas toppers. Ze staan altijd voor je klaar. Ze stellen je oprechte en geïnteresseerde vragen. Vaak precies op het juiste moment. Ze weten wat je leuk vindt en je maakt de mooiste dingen met ze mee. Voor het leven. Go besties!

SLECHTE RELATIES

Je vertrouwt ze niet, deze Jandoedels. Je voelt je niet gehoord en niet serieus genomen. Voor geen meter. Onbeleefd en kortaf. Samen iets te doen met dit type sufferers? Je denkt er geen seconde over na. Er is geen klik, nooit geweest ook. Een aardig woordje heb je nooit mogen ontvangen. Ze interesseren zich niet in jou. Voelen ze zich waarschijnlijk veel te goed voor. Kortom, aan jouw lijf geen polonaise.

JE ONLINE COLLEGA'S

Je online collega's zitten ergens tussen de twee uitersten in. Nu ga je ontdekken waar. Pak je potlood en het papier, zet een stip onderaan in het midden. Dat ben jij. Trek nu een rechte streep naar boven. De mensen die je hebt, bevinden zich ergens op deze lijn. Besties dichtbij, Jandoedels ver weg. Zet ze er neer. Maak het niet ingewikkeld. De relaties in je leven glijden heen en weer op deze lijn. Maak je wat moois mee, stelt iemand een geïnteresseerde vraag, kun je ergens heel hard om lachen samen, dan komt iemand dichterbij. Een ongeïnteresseerde indruk, corona, online werken, minder emoties kunnen delen; je collega's zijn waarschijnlijk verder weggeschoven sinds maart 2020. Waarom? Iedereen wil gezien, gehoord en gewaardeerd worden. We missen dit. Jij, en zij natuurlijk ook. Misschien is dit een open deurtje en tegelijkertijd o zo belangrijk om je hiervan bewust te zijn.

HOE ZORG JE ERVOOR DAT JE TEAM DICHTERBIJ ELKAAR KOMT?

Lees nu het deel over de goede relaties nog eens door. Kom dan weer

Today is Amazing creëert en organiseert spellen en activiteiten om mensen te verbinden. In alle concepten zit plezier en leer je altijd iets waardoor je relatie met de andere spelers verbetert. Dit doen we omdat we geloven dat mensen verbinden geluk creëert. Nieuwsgierig geworden? Kijk op: www.todayisamazing.com. Sebastiaan Wubben mag je altijd opzoeken via 0646046896, info@todayisamazing.com of LinkedIn.

hier terug. En niet stiekem doorlezen maar echt even terug naar boven. Wat je daar leest, is het geheim om je (werk)relaties te verbeteren en te onderhouden. De rollen zijn alleen nu omgedraaid. Dat betekent dat jij gaat investeren in je team. "Maar zij kunnen dat toch óók doen?" Nee. Jij wilde weten hoe je je team bij elkaar kunt houden. Hier is de oplossing. Het gaat gewoonweg niet vanzelf. Het is een kwestie van doen. Je zult je misschien bedenken: "Zitten m'n collega's hier wel op te wachten? Ik heb het heel druk en zo belangrijk is het niet. Het is tenslotte maar een artikel in een blad, niemand die het merkt als ik het zou laten."

Hoe zou je het vinden als één van je onbekendere collega's je zou appen: "Hey, we hebben elkaar al een tijd niet gesproken. Dat vind ik jammer. Ben benieuwd hoe het met je gaat. Binnenkort eens bijkletsen? Groetjes." Jouw goede relaties steken tijd in jou, ze sturen leuke appjes, ze bellen je en geven je op allerlei andere manieren aandacht. Ze stellen oprechte geïnteresseerde vragen en maken samen met jou mooie dingen mee. Ze kennen je daarom vanaf een andere kant, weten je persoonlijk te raken en zijn om die reden voor jou van grotere waarde. Wees die persoon en vertel dit aan je team. Veel succes ermee!

Zoek je naast mijn tips uit dit artikel andere manieren om je (online) team bij elkaar te houden of wil je graag de sfeer te verbeteren binnen je team? Stuur me een bericht. Je kunt altijd met me kletsen hierover.



HYBRIDE WERKEN MET VRAGEN, VERBINDEN EN VERTROUWEN

HET NIEUWE NORMAAL

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

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

EVIDENTE VOORDELEN

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

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

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

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

AFSPRAKEN

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

GEEN TWEERICHTINGSVERKEER MEER

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

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

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

DURF TE VRAGEN

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

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

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

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

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

ALS VRIJHEID EN VERANTWOORDELIJKHEID SAMENGAAN, KAN VERTROUWEN VANZELFSPREKEND ZIJN.

MONITOR

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

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

MINDER BETROKKEN

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

GEZAMENLIJKE KICK-OFF

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

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

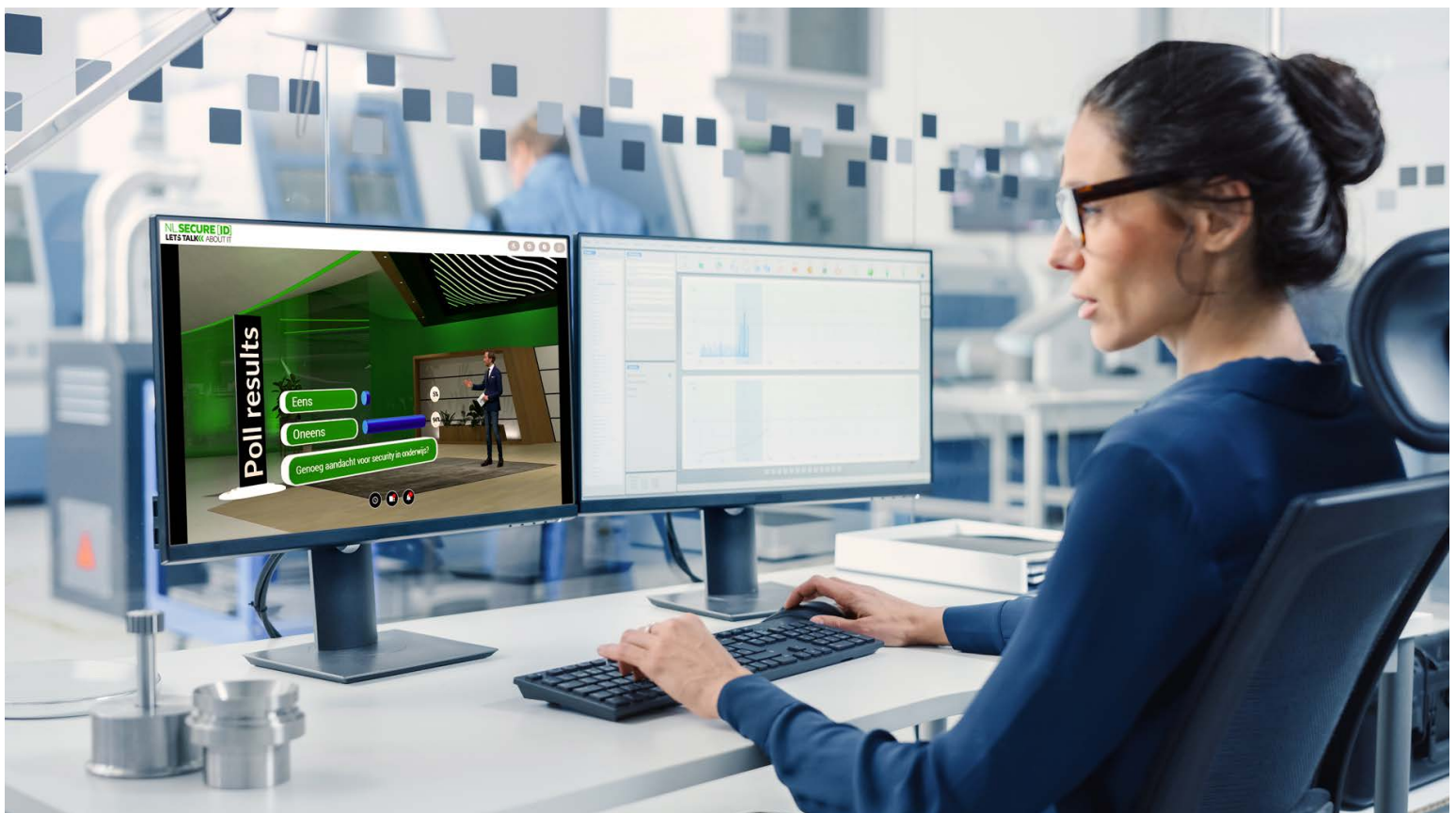
WANTROUWEN

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

PRIMA FUNDAMENT

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





ZESTIEN TIPS VOOR HET ORGANISEREN VAN EEN HYBRIDE EVENT

Hoewel live weer mag en kan, zullen hybride events zeker niet verdwijnen. Eventorganisator Corine Berkel heeft inmiddels diverse succesvolle online- en hybride evenementen georganiseerd. Voor Oost-Gelderland Business zet ze zestien tips op een rij.

Na een korte periode van wennen en fouten maken heeft Corine Berkel de online- en hybride evenementen volledig omarmd. De Managing Director van evenementenbureau Mood Concepts is er inmiddels van overtuigd dat hybride events de toekomst hebben. "Online en hybride evenementen hebben het speelveld vernieuwd en verruimd. Er valt voor opdrachtgevers nu nog meer te kiezen. Zij zien zeker de voordelen van live, maar beseffen tegelijkertijd dat ze met een hybride- of online event een groter publiek

bereiken. Daarnaast zijn hybride- en online events vaak efficiënter en leveren deze ook nog eens veel interessante data op. Voor de bezoekers die online deelnemen, scheelt het bovendien reistijd en daardoor wordt een event al sneller als duurzamer beschouwd. Bovendien is de drempel om online vragen te stellen lager en dat heeft ook zijn positieve uitwerking op de gasten in de zaal. Zo ontstaat er een echte wisselwerking tussen het online en het live publiek. Ten slotte kunnen opnames worden teruggekeken. Hierdoor blijven

content, presentaties en andere documenten bewaard en langer beschikbaar."

Zelf verwacht Corine dat haar opdrachtgevers - afhankelijk van de doelstelling en de doelgroep - in sommige gevallen zeker voor hybride zullen blijven kiezen. "Maar bedenk wel: een hybride event is veel meer dan een livestream opzetten. Je moet extra aandacht besteden aan je online doelgroep. Geef ze het gevoel dat ze er live bij zijn."

DE ZESTIEN TIPS

1. Een goede planning en een goed script zijn cruciaal voor zowel live als online. Welk programma-onderdeel komt op welk moment? En op welke doelgroep is het gericht?
2. Ook essentieel is een goede registratietool, waar deelnemers zich zowel online als live kunnen registreren (en indien gewenst in het tweede termijn hun inschrijving kunnen wijzigen).
3. Verzamel minimaal drie essentiële goede key-partners waar je op kunt bouwen: een online event platform, een AV-partner en een professionele locatie met een venuemanager die begrijpt wat je wilt bereiken en wat je daarvoor nodig hebt.
4. Heb je een mooi budget? Creëer dan een digitale wereld die tot de verbeelding spreekt. Dankzij deze implementatie organiseer je een innovatief event.
5. Zorg dat je alles vooraf meerdere malen test en repeteert. Belichting moet je bijvoorbeeld zo inregelen dat het er zowel on stage als via de livestream goed uitziet. Vaak heb je dat niet in één keer goed. Hetzelfde geldt voor innovatieve tools die op het scherm voor de online deelnemer soms net een ander effect hebben, zoals een overlay.
6. Houd voor de live en online deelnemers een programma met een gelijke lengte aan, maar bied extra items en content voor het online programma. Laat bijvoorbeeld tijdens de pauzes en/of de netwerkmomenten in het live programma een (tweede) presentator backstage-interviews afnemen of film een visual artist die een cartoon maakt. Stel gedurende de ochtend extra pre-recorded sessies van key-notes ter beschikking zodat de deelnemers aan cherry picking kunnen doen en het event nog meer content biedt.
7. Bedenk dat de spanningsboog van de online kijker korter is. Houd dus rekening met de lengte van de keynotes. Corine adviseert 18 minuten, zoals bij een TED Talk. Vergeet vooral niet om tijd in ruimen voor een goede Q&A. Dit bevordert de interactie.
8. Gebruik chat- en pollvragen. Zorg dat je een extra persoon (veelal van opdrachtgeverzijde met voldoende inhoudelijke kennis van het onderwerp) hebt die de vragen filtert op relevantie.
9. Bied de mogelijkheid om elkaar online (liefst met beeld) te ontmoeten en met elkaar in gesprek te gaan.
10. Behandel vragen van het online (en live) publiek on stage en/of breng deze in beeld.
11. Breng de online kijker live in beeld in het totale programma, laat ze bijvoorbeeld live on stage vragen stellen vanaf een scherm.
12. Zet altijd een virtuele helpdesk in voor de online kijker voor (veelal technische) problemen.
13. Stel content 'on demand' beschikbaar, denk aan (pre-recorded) sessies van keynote sprekers, documenten en andere hoogtepunten
14. Zorg voor realtime ondertiteling indien er internationale deelnemers online aanwezig zijn. In sommige gevallen is dit zelfs verplicht.
15. Bied partners en exposanten tijdens en na het event een online podium, door bijvoorbeeld partner booths met een (video)chatfunctie in te richten.
16. Integreer of verstuur een mini-enquête na afloop van het event. Online deelnemers leveren zeer bruikbare digitale data op, die je vaak offline niet krijgt. Door de juiste vragen te stellen en maximaal gebruik te maken van deze data, kun je het evenement voor volgende edities verbeteren. Stel de verzamelde data ook ter beschikking aan je partners en exposanten.





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

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

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

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

Alex Klaassen, IT Risk organisatie NewDay

newdayriskservices.nl

We ♥ PrintMedia



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

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

 **BalMedia**



“BEWAKING, TIMELAPSEN, STREAMEN, WIJ DOEN ALLES TEGELIJK”

LiveVision is het nieuwe bedrijf van ondernemer en Jong Managementlid Rik Wamelink. Samen met zijn compagnons richtte hij het bedrijf begin dit jaar op. LiveVision verhuurt camerasystemen voor de bewaking van onder andere bouwplaatsen en evenementen. “Maar onze camera’s doen nog veel meer. Naast bewaking maakt de camera ook timelapse opnames en streamt deze live op internet. Ze kunnen alles tegelijk. Dat is het mooie”, zo vertelt Wamelink terwijl hij tussen de camera’s op masten van 2 meter tot een imposante 8 meter hoog staat.

Het camerawerk is Wamelink niet onbekend. Zijn bedrijf Studio544 bestaat dit jaar 20 jaar. Binnen dat bedrijf maakt hij samen met compagnon Ferry Timmer promotiefilms en livestreams voor bedrijven. Een jaartje geleden kwamen de grote camera-installaties voor bouwplaatsen en evenementen op zijn pad. “Een klant informeerde naar de mogelijkheden en na een zoektocht kwamen we bij deze camera’s terecht die alles tegelijk kunnen”, vertelt Wamelink. “Ik had direct wel het idee dat we hier echt een mooi product in handen hadden. Als mediabedrijf is het voor ons juist heel goed om timelapse, streaming en bewaking te combineren. Bewaking moet in veel gevallen, maar wij maken daarnaast ook nog eens iedere maand

een voortgangstimelapse van je project en streamen alles op je social media kanalen of je website. Dat maakt onze camera’s niet alleen nuttig maar ook nog eens leuk en attractief voor je volgers.”

ONDERNEMEN OP DE FIETS

Dat de activiteiten al snel uit zouden breiden en ondergebracht zouden worden in een nieuw bedrijf, kon Wamelink toen nog niet bedenken. Dat kwam pas na een toevallig fietstochtje. “Bij de plaatselijke wielervereniging kwam ik ineens naast Gerrit Pfeifer te fietsen. Zijn bedrijf Pfeifer Rentals verhuurt lichtmasten, hoogwerkers, aggregaten en ander bouw materieel aan grote bouwprojecten. We spraken op de fiets over de camerasystemen en eigenlijk

was de volgende dag LiveVision geboren; een gezamenlijke onderneming waarin we goed van elkaars expertise en netwerken gebruik kunnen maken.”

LiveVision is inmiddels al flink gegroeid. Er is behoorlijk geïnvesteerd in een vloot camerasystemen en de website is online. Ook zijn de eerste camera’s geplaatst bij evenementen en bouwprojecten. “Zelfs in Italië hebben we al een groot project draaien. Daar bewaken zes camera’s dit jaar het terrein van een aannemersbedrijf vlak bij Rome.”

JONG MANAGEMENT LID

Het lidmaatschap van Jong Management heeft ook zeker bijgedragen aan het ontstaan van LiveVision. “Binnen de club kun je altijd met elkaar van gedachten wisselen over projecten waar je mee bezig bent. Tijdens een gezellige barbecue besprak ik de mogelijkheden van dit project met mede JM’ers. Dat is het mooie. Omdat iedereen die lid is ook ondernemer is, heb je altijd wel een goede sparringpartner binnen de club. Dat helpt heel erg,” zegt Wamelink.

TOEKOMST

LiveVision is nu officieel gestart. Dit jaar wil Wamelink samen met zijn compagnons het bedrijf verder laten groeien. “We hebben een goede start gemaakt en de eerste projecten draaien. Maar nu is het zaak om dit nieuwe bedrijf verder te professionaliseren. En ook Studio544 gaat gewoon door. Het wordt dus een drukke tijd.”

www.studio544.nl
www.livevision.nl



ÉÉN OP DE VIJF WERKENDEN VREEST FINANCIËLE PROBLEMEN ALS WERKGEVER STIJGENDE BRANDSTOF- EN ENERGIEPRIJZEN NIET COMPENSEERT

Bijna één op de vijf werkende Nederlanders (18%) is bang om in financiële problemen te raken als zijn werkgever hem niet tegemoetkomt in de stijgende brandstof- en energieprijzen. Dit blijkt uit onderzoek van Visma | Raet onder 1.710 Nederlandse werknemers. Tegemoetkomen kan bijvoorbeeld door een hogere thuiswerk- en/of reiskostenvergoeding uit te keren. Het niet compenseren door werkgevers leidt niet alleen tot financiële problemen: 16 procent van de werkenden geeft aan dat het niet vergoeden van de hogere reis- en/of thuiswerkkosten voor hen een reden is om op zoek te gaan naar een andere baan bij een werkgever die dit wel doet. Iets waar je als werkgever niet op zit te wachten in een krappe arbeidsmarkt.

28 procent gaat vaker thuiswerken bij uitblijvende compensatie

Wettelijk gezien mogen werkgevers maximaal negentien cent per kilometer onbelast vergoeden aan hun werknemers, maar zij zijn daartoe niet verplicht. Dan ook niet iedereen krijgt deze vergoeding: slechts 71 procent van de werkenden ontvangt een reiskostenvergoeding. Als de stijgende brandstofprijzen niet gecompenseerd worden in een hogere reiskostenvergoeding, kiest 28 procent van de Nederlanders er dan ook voor om de komende weken vaker thuis te werken.

Thuiswerkvergoeding niet meer toereikend

Maar ook bij het thuiswerken komen hogere kosten kijken. Sinds 1 januari 2022 heeft het kabinet een onbelaste thuiswerkvergoeding van maximaal twee euro per dag geïntroduceerd. Dit is bedoeld voor het dekken van kosten voor bijvoorbeeld koffie en thee of water- en elektriciteitsverbruik. Maar door de stijgende energie- en levensmiddelenkosten is het de vraag of dit bedrag nog toereikend is. Volgens de helft van de werkenden (49%) die zo'n vergoeding ontvangen, is dat niet het geval. Toch komen zij er uiteindelijk nog beter af dan de gemiddelde werkende: twee op de drie werkenden (67%) krijgt namelijk helemaal geen thuiswerkvergoeding.



ONGEKENDE GROEI VAN WERKGELEGENHEID NEEMT KOMEND KWARTAAL IETS AF

Nederlandse werkgevers verwachten in het tweede kwartaal van dit jaar minder personeel aan te nemen dan in het eerste kwartaal van dit jaar. Daarmee lijkt het erop dat de ongekende groei in vraag naar personeel langzaam stabiliseert. Dat blijkt uit de ManpowerGroup Employment Outlook Survey, een onderzoek in 43 landen onder ruim 42.000 werkgevers, waarvan 518 in Nederland. Het Nederlandse netto werkgelegenheidscijfer voor april tot en met juni 2022 komt uit op +36%. Dat is 11 procentpunten minder dan in het eerste kwartaal van dit jaar. Tegelijkertijd is het netto werkgelegenheidscijfers van +36% nog steeds een sterke stijging van 31 procentpunten ten opzichte van hetzelfde kwartaal vorig jaar. Op jaarbasis is er dus nog steeds sprake van een groeiende werkgelegenheid.

Belangrijkste ontwikkelingen

- Werkgevers in de productiesector verwachten de sterkste groei in het tweede kwartaal van 2022, met een netto werkgelegenheidscijfer van +50%. In Q2 2022 verwacht de horeca de minste personeel aan te nemen, met een netto werkgelegenheidscijfer van +26%.
- In het zuiden van Nederland geven werkgevers de sterkste verwachting in werkgelegenheid af, met een netto werkgelegenheidscijfer van +40%. In Oost-Nederland geven werkgevers de laagste verwachting af, met een netto werkgelegenheidscijfer van +24%.
- Organisaties met 10 tot 46 werknemers verwachten grootste concurrentie om talent voor Q2 2022. Het werkgelegenheidscijfer neemt toe met 5 procentpunten in vergelijking met Q1 2022 en met 36 procentpunten in vergelijking met vorig jaar. Organisaties met minder dan 10 werknemers geven de laagste verwachting af, met een werkgelegenheidscijfer van +30%.



ÉÉN OP DE VIJF BEDRIJVEN BETAALT LOSGELD OF IS BEREID LOSGELD TE BETALEN VOOR DATA

Uit nieuw onderzoek van Thales is gebleken dat ransomware, malware en phishing organisaties wereldwijd blijven lastigvallen. Eén op de vijf organisaties (21%) heeft het afgelopen jaar te maken gehad met een ransomware-aanval, waarvan 43 procent een aanzienlijke impact heeft gehad op de bedrijfsvoering.

De frequentie en impact van ransomware-aanvallen, die voor het eerst werden waargenomen aan het eind van de jaren tachtig met het PC Cyborg Virus, zijn nu versneld. Dit komt door de opkomst van cryptocurrency als voorkeursmethode voor de betaling van ransomware. Uit het Thales Data Threat Report 2022 blijkt zelfs dat een vijfde (22%) van de organisaties losgeld heeft betaald of zou betalen voor hun data. Desondanks gaf 41 procent van de respondenten aan geen plannen te hebben om de beveiligingsuitgaven te wijzigen, ondanks de grotere impact van ransomware.

Bovendien heeft minder dan de helft van de respondenten (48%) een formeel ransomware-plan geïmplementeerd. De gezondheidszorg was het best voorbereid, met 57 procent van de bedrijven met een formeel ransomware-plan; energie was het minst goed voorbereid met 44 procent. Dit is opvallend gezien het feit dat beide sectoren in de afgelopen twaalf maanden met aanzienlijke inbreuken te maken kregen.



HENK BLOEMERS, COMMERCIEËLE AFDELING DE GRAAFSCHAP

HET GROOTSTE ZAKENPLATFORM VAN DE REGIO

Ondanks de ietwat tegenvallende prestaties op het veld, blijft het aantal sponsors van De Graafschap gestaag groeien. “Het enorme netwerk dat De Graafschap biedt, zien zij als een enorme toegevoegde waarde”, aldus Henk Bloemers.

Het gaat goed met een flink aantal bedrijven in de Achterhoek. Dat merkt ook Henk Bloemers van de commerciële afdeling van De Graafschap. “Hoewel elf sponsors vanwege de coronapandemie hun samenwerking hebben opgezegd, hebben we maar liefst 53 nieuwe Business Club-leden

mogen verwelkomen! Natuurlijk spreekt het voetbal hen enorm aan, maar net zo belangrijk is het feit dat De Graafschap het grootste zakenplatform van de regio is. Daar willen bedrijven zich graag bij aansluiten. Zelf blijven we investeren in de kwaliteit van ons platform. Zo is de commerciële afde-

ling onlangs uitgebreid met accountmanager Jordi Brockötter die het netwerk verder gaat uitbreiden in Winterswijk, Groenlo en Lichtenvoorde.”

VERBINDEN

Eenmaal lid van de Business Club profiteer je als bedrijf van diverse voordelen. “Het is als ondernemer heel waardevol om de thuiswedstrijden bij te wonen en je netwerk te laten groeien. Bovendien kunnen wij helpen bij het leggen van gerichte verbindingen. Ben je op zoek naar een specifiek product of wil je een bepaalde dienst aanbieden of afnemen, dan kunnen wij heel gemakkelijk het eerste contact met de juiste partij leggen. Dat wordt door onze leden ook enorm op prijs gesteld. In tegenstelling tot de financiële crisis - toen er werd gelet op de kosten - is in deze tijden het aangaan van goede zakenrelaties belangrijker is dan ooit. Men gunt elkaar de handel.”

RELATIEMARKETING

Leden van de Business Club profiteren naast toegang tot een groot zakelijk netwerk ook van de mogelijkheden op het gebied van relatiemarketing. “Bedrijven hebben twee jaar lang niets kunnen organiseren. Belangrijke evenementen zoals de kerst- en nieuwjaarsborrels heeft men echt gemist. Nu er weer evenementen kunnen worden georganiseerd, zit onder andere het aantal reserveringen voor een diner voorafgaand aan een wedstrijd in de lift. Ook wordt de bestuurskamer weer vaker geboekt voor bijvoorbeeld een managementoverleg. Het leuke is dat je dit heel makkelijk kunt combineren met een lunch en een rondleiding door het stadion. Voor de maand juni hebben we diverse personeelsevenementen in de agenda staan. Ook voor kick-off evenementen en relatiedagen biedt De Vijverberg veel mogelijkheden en een hele sfeervolle setting. Op de eerste verdieping kunnen we maar liefst 2.000 personen kwijt.” Om een nog betere en inspirerende omgeving te bieden, worden de business ruimtes in de zomer opnieuw ingericht.

INVESTEER IN JE NETWERK

Ben je op zoek naar een goed netwerk of een bijzondere omgeving voor een vergadering of een evenement, dan raadt Henk aan om vooral naar de mogelijkheden te informeren. “Net als topsporters moeten bedrijven en organisaties blijven investeren in hun netwerk en in hun bedrijf. De Business Club biedt meer dan genoeg mogelijkheden.”

www.degraafschap.nl/zakelijk



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.

TOPLOCATIES IN OOST-GELDERLAND



HAVEZATHE *Carpe Diem*

Hotel - Restaurant - Vergaderen - Terras - Trouwen



Langeboomsestraat 5, 7046AA Vethuizen - www.hotelcarpediem.nl



Accommodatie voor training, vergader, en recreatiegroepen in Gaanderen.



Informatie:
06-44115569 -
www.bongerd.eu



Rezonans

Geschied voor:

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

Adresgegevens

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



Uitspanning 't Peeske

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

Een diner à la carte in onze pittoreske gelegen uitspanning aan een heus bergmeertje.

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

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



uitspanning 't Peeske



't Boshuis

Fam. Rietman v.o.f.

het Betere Boshuis Bed

Sterk in Tent(huis) vakanties

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

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




Buiten Inzicht

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

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

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




Landgoed Ehzerwold

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

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

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






Landhuis de Bevermeer

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

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






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



Gelders GROENLAND

groensaccommodaties en meer...

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

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

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







GEZONDE LEEFSTIJL EN ZIEKTEVERZUIM

HOGЕ 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 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.

GEDRAGSSTOORNISSEN

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

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

PREVENTIE ONDERSCHAT

50% van alle Europeanen sport of beweegt geheel of bijna niet, 20% behaalt de norm van 2,5 uur bewegen per week en slechts 16% sport, beweegt en traint in totaal 45 minuten gemiddeld per dag, terwijl het

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

DIABETES

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

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

DE WERKENDE BEVOLKING IS STEEDS INACTIEVER

EETGEWOONTEN

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

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

GEBREK AAN HEALTH LITERACY

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

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

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

John van Heel

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

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

Leefstijlclub Healthy Lifestyle, Healthy Ageing.

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

www.leefstijlclub.nl

Bronnen:

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



Tekst: Margreet Koster



MKB-DEAL ACHTERHOEK

“OLYMPISCHE KAMPIOENEN KUNNEN OOK NIET ZONDER COACH”

De eerste 25 mkb-bedrijven die de afgelopen maanden deelnamen aan het programma ‘MKB-Deal Achterhoek’ kijken tevreden terug. En ze helpen graag een aantal misverstanden uit de weg.

HARD WERKEN

Deelnemer Carolien Nijhuis: “De MKB-Deal is niet voor bedrijven die in de problemen zitten. Aan tafel tref je juist de ervaren, hardwerkende ondernemers die beseffen dat ze meer ‘aan’ hun bedrijf moeten werken. Innoveren en strategische stappen zijn lastig in de waan van de dag. Hard werken blijkt niet altijd de sleutel tot succes...”
 “Sommige ondernemers ‘overkomt’ het succes. Ze werken keihard en worden daarvoor ‘gedwongen’ te groeien. Andere plannen juist bewust bepaalde keuzes. Als deze twee types mkb’ers met elkaar in gesprek gaan ontstaat er een bijzondere dynamiek”, aldus projectleider Rob Schouten.
 Het is soms confronterend om een spiegel voorgehouden te krijgen. Maar het doel is positief: een volgende stap in je bedrijf. Carolien: “Vergelijk het met de Olympische Spelen. Ken jij topsporters die geen coach hebben?”

GEEN TIJD IS GEEN PRIORITEIT

Het is belangrijk tijd te investeren. Want juist die drukke ondernemer is nog wel eens geneigd gesprekken voor de MKB-Deal op te schuiven. Dat moet je juist niet doen, vinden de deelnemers. Beter is je af te vragen waarom je hier geen tijd voor kunt maken. Geen tijd is geen prioriteit. De toekomst van je organisatie is het waard. Dat blijkt ook uit de resultaten bij de ondernemers. De een stelde een assistent aan, zodat hij zelf focus kan leggen op de toekomst. Een ander liet een afgestudeerde bedrijfsprocessen in kaart brengen en optimalisatiemogelijkheden onderzoeken. Een derde pakte de financiële planning rigoureuze anders op. En enkele ondernemers gingen gezamenlijk aan de slag!

GEZAMENLIJKE INNOVATIE

Carolien Nijhuis van Nijhuis Group en Freddie Bisselink van Inter-Fact Interiors

pakken gezamenlijk een nieuwe innovatie op: groene interieurelementen. Freddie: “We ontdekten dat onze bedrijven complementair zijn aan elkaar. Dus een afspraak was snel gemaakt. De samenwerking was daarna een feit. Een prachtig duurzaam initiatief voor de Achterhoek!”

Denk je dat je hier geen tijd voor hebt? Dan is dit programma juist iets voor jou!

Wil je van een afstand naar je bedrijf kijken, sparren met andere mkb’ers, beter resultaat en je netwerk uitbreiden? Meld je aan! Na een vrijblijvend intakegesprek kun je deelnemen aan de eerstvolgende groep. Neem contact op met Rob Schouten: 06-51592867 r.schouten@nieuwbeeld.nl of Guus Regelink: 06-83047714 g.regelink@kplusv.nl. Of kijk op www.8rhk.nl/project/mkb-deal/

VOOR WIE?

De MKB-deal is voor Achterhoekse mkb-ondernemers met 10-100 werknemers. Het doel: stijging van de arbeidsproductiviteit met minimaal 5%.

Fase 1: Verbeterplan op maat

In meerdere sessies kom je bijeen met circa zes collega-ondernemers. Ervaren ondernemers ondersteunen de teams. Wat zijn jouw uitdagingen? Zo werken we naar een concreet plan van aanpak
 Tijdsduur: Drie maanden, dan door naar fase 2. Deze eerste fase is kosteloos.

Fase 2: Doorvoeren verbeteringen

In kleine groepen gaan we de diepte in. Je voert zelf het plan uit, met op de achtergrond hulp van een ervaren ondernemer. We delen de voortgang. Waar nodig schakelen we aanvullende kennis in. Tijdsduur: circa één jaar. In fase 2 betaal je een eigen bijdrage van €1.000.



MARIEKE BACH,
Adviseur Duurzame Inzetbaarheid

www.mariekebach.nl

AFSCHAFFEN DIE LAT!

De essentie van duurzaamheid is dat iets lang meegaat en een zo min mogelijke belasting vormt voor natuur en mens. Als je dit doortrekt naar duurzame inzetbaarheid, heeft dit betrekking op zo lang mogelijk kunnen blijven werken in goede gezondheid en met plezier. Belangrijke thema's die hier aan bijdragen, zijn onder andere een vitale levenshouding en werkzaamheden zodanig kunnen uitvoeren dat het voldoening en energie geeft. Daarnaast is ook het kunnen beschikken over voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden van belang. Dit laatste is niet alleen een taak van de werkgever, maar ook van jou.

Dit is het thema van deze column: hoe blijf je jezelf ontwikkelen? Wordt dat bepaald door die lat die ieder jaar hoger wordt en wie bepaalt die hoogte dan? Jij of jouw werkgever? Je zou het dus vanuit twee perspectieven kunnen bekijken: bedrijfsperspectief en persoonlijk perspectief. Wat is volgens jou de juiste drijfveer? Vanuit bedrijfsperspectief kan persoonlijke ontwikkeling worden opgelegd om te voldoen aan de nieuwste kwaliteitsrichtlijnen of om targets beter te kunnen behalen.

Ik ben van mening dat het een averechtse werking kan hebben wanneer persoonlijke ontwikkeling wordt opgelegd: de lat is dan nooit hoog genoeg. Het kan een stressbron worden of een voedingsbodemp voor onnodige onderlinge competitie (wiens lat ligt het hoogst?). De lat 'moet' bereikt worden vanuit bedrijfsbelang. Via deze route wordt persoonlijke ontwikkeling eerder een bron van angst. Dat is allesbehalve duurzaam.

Als het niet gaat vanuit bedrijfsperspectief, maar vanuit persoonlijk perspectief, waarom zou je dan jezelf willen ontwikkelen? Sommige mensen hebben geen behoefte aan persoonlijke ontwikkeling en werken met het meeste plezier als alles hetzelfde blijft. Het voelt veilig en vertrouwd en geeft grip op hun huidige werksituatie. Echter, tijden veranderen nu eenmaal en kunnen zij dan mee veranderen? Hoe duurzaam is dat?

Toch denk ik dat ontwikkelen vanuit persoonlijke behoefte het beste resultaat laat zien voor duurzame inzetbaarheid. Dat mag door de werkgever ook best gestimuleerd worden. Vanzelfsprekend zonder drang natuurlijk. Ik geloof in de gedachte dat 'alles al in je zit'. Wanneer het tijd en ruimte krijgt, zal het zeker tot ontwikkeling komen. Vooral in een (werk)omgeving die ruimte en vertrouwen biedt voor persoonlijk initiatief. Dit is terug te vinden in lerende organisaties, zowel in de profit als non-profit sector.

In een lerende organisatie is persoonlijke ontwikkeling een continu proces. Het krijgt erkenning en waardering en vormt een vast onderdeel van de gesprekscyclus. Een vraag hierbij is bijvoorbeeld: 'wat zou jij nog willen leren?' Het heeft mij doen inzien dat door het afschaffen van een opgelegde lat, mensen verder groeien dan die lat. Verder dan ze ooit voor mogelijk hadden gehouden. Het resultaat is meer bevologenheid, zelfvertrouwen, positief zelfbeeld en daardoor krachtiger persoonlijk leiderschap. Daarbij zet het anderen ook aan om te starten met persoonlijke ontwikkeling. Een mens kan namelijk zoveel meer dan men beseft. Soms blijkt het ook gewoon een kwestie van doen en in het diepe springen.

Daarmee is de gewoonte om de lat zo hoog mogelijk leggen totaal overbodig geworden. Daarom zeg ik: 'Afschaffen die lat!'



SIGNALLEN VAAK LASTIG TE DUIDEN

MENTALE GEZONDHEID ONDER DRUK

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



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

HOGER DAN OOI

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

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

EEN SUBSTANTIEEL DEEL VAN DE MEDEWERKERS VOELT ZICH PSYCHISCH ONGEZOND.

SOMBER EN NIET GELUKKIG

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

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

MEER WERKDruk

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

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

IN DE OGEN KIJKEN

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

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

SPIEGEL VOORHOUDEN

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



IN GESPREK MET CAROLIEN NIJHUIS

TE WEINIG VAKMENSEN? ONDERNEMER, JE KUNT ER ZELF IETS AAN DOEN!

Het grote tekort aan technisch personeel is in de hele Achterhoek enorm merkbaar. En dit gaat door de uitstroom van gepensioneerden in de nabije toekomst alleen maar groter worden. De Achterhoek Monitor is hier (pijnlijk) duidelijk over. Daarnaast gaan de technische ontwikkelingen tegenwoordig zo snel, dat die voor een gemiddeld MKB-bedrijf nauwelijks meer zijn bij te benen. De productiviteit, innovatiekracht en winstgevendheid in de maakindustrie staan daardoor flink onder druk. “Als wij onze maakindustrie gezond willen houden, dan is werken zoals we dat nu doen niet meer voldoende. De oplossing voor deze issues ligt voor een groot deel in meer diversiteit van het personeel dat we aantrekken”, aldus Carolien Nijhuis.

DIVERSITEIT, DE ONBEKENDE SUCCESFACTOR

Uit vele onderzoeken blijkt dat maakbedrijven die actief werken aan diversiteit en inclusiviteit, winstgevender en productiever zijn en meer innovatiekracht hebben. Meer vrouwen en nieuwkomers in de maakindustrie aantrekken kan bovendien de schaarste in vakmensen terugbrengen.

Hoe krijgen we dit voor elkaar? Techniek blijkt nog steeds de associatie met ‘manne-lijk’ op te roepen. Hoe wij deze perceptie van techniek ombuigen is dus allesbepalend, zegt Carolien. “Mannen kijken vaak meer naar de inhoud van de techniek, de technische details en hoe iets werkt. Vrouwen zijn meer omgevingsgericht: wat kun je met die techniek en wat voor problemen los je ermee op? Heb het dus ook dáárover met meiden als die overwegen voor een technische opleiding te kiezen. En vooral ook met hun moeders, want die bepalen voor het merendeel de beroepskeuze van dochters. Het wordt tijd om het idee dat techniek vies, saai of gevaarlijk is definitief los te laten. Vrouwen kunnen naast vakvrouw ook goede teamleiders en managers in een technisch bedrijf zijn. Zij zijn vaak uitstekend in staat om bijvoorbeeld voor een goede planning, de juiste communicatie en efficiency zorgen.”

DE MENS OP ÉÉN

Carolien stopt veel energie in de zorg voor een diverse en inclusieve bedrijfscultuur. “Ik zie dat als de belangrijkste voorwaarde voor een gezonde economische positie. Want wie zich veilig en gezien voelt, presteert beter,

leert beter, is productiever en bovendien trouw aan het bedrijf”, zegt ze. Ondanks de personeelskrapte lukt het Carolien nieuwe medewerkers aan te nemen en is er weinig verloop binnen haar bedrijf. Zij werkt vaak met open sollicitaties, waarbij ze meer naar iemands leerpotentieel en gedrag kijkt, dan naar opleiding en ervaring. Met behulp van onder andere MKB Idee spant ze zich daarnaast in om een lerende organisatie neer te zetten, waar mensen het beste uit zichzelf halen. Waar mensen van alle achtergronden zichzelf kunnen zijn, waar diversiteit gewoon is en waar geen macho- of angstcultuur heerst. Dat dit niet bij woorden blijft, blijkt uit de onderscheiding 'Beste MVO-bedrijf van Winterswijk' die Nijhuis Group in februari 2022 ontving.

ROLMODEL

Onbekend maakt onbemind. “De meeste vrouwen die ik ken, zijn via omzwervingen in de techniek terecht gekomen”, aldus Carolien. “Daarom is het nuttig dat techniekvrouwen zich als rolmodel presenteren, zoals ik dat met een groep andere vrouwen tijdens de week van de techniek van 4-15 april doe. Er zijn dan onder andere gastlessen voor jonge leerlingen, zodat meiden én jongens zien dat er genoeg vrouwen met een technisch beroep zijn. En dat dit dus heel gewoon is. Ik hoop dat onze bijdrage in de toekomst leidt tot meer diversiteit en dus tot een florerende maakindustrie!”

Carolien Nijhuis is Managing Owner van de Nijhuis Group in Winterswijk. Zij besloot in 2008, als jonge bedrijfskundige met vooral marketingervaring, terug te keren naar haar roots in Winterswijk. Daar ging zij een onzeker bestaan als ondernemer in de maakindustrie aan, door haar vader in de nichemarkt van ontharingskrabbers voor varkensslachterijen te helpen. Door hard en slim te werken, in het begin nog zonder medewerkers, lukte het om het eerste bedrijf Nijhuis MiTech BV vorm te geven. Na een bedrijfsovername van het metaal- en constructiebedrijf Ter Hart BV in 2018 was er al een mooi team van 15 vakmensen. Dit team is intussen uitgebouwd tot een professioneel bedrijf van 35 medewerkers en groeit gestaag door.

De Nijhuis Group bedenkt, maakt en realiseert samen met haar klanten maatwerkconstructies, zoals hekwerken, fitnessartikelen en bordessen. Daarnaast zijn klant-specifieke machinebouw en -onderdelen gemaakt van rubber, staal, rvs en aluminium voor de voedingsmiddelenindustrie, bouw en waterzuivering dagelijkse kost.



SERVICEPUNT TECHNIEK ACHTERHOEK - LIEMERS

Het Servicepunt Techniek Achterhoek-Liemers (SPT) ondersteunt en verbindt werkgevers, werknemers en werkzoekenden op het gebied van scholing, werving en in-uit- en doorstroom in de techniek.

Het SPT geeft advies over subsidiemogelijkheden, financiële regelingen en scholing.

Binnen het SPT wordt actiegericht samengewerkt door:

- Werkgevers- en brancheorganisaties
- Regionale Bedrijfsopleidingen
- (Praktijk) Onderwijsinstanties
- Overheden
- O&O fondsen
- Werknemersorganisaties

Heeft u vragen of wilt u meer informatie? Neem dan contact op met:
Roy van Aalst, roy@geldersvakmanschap.nl, tel. 06-34387627

Onze contactpersonen gaan dan graag vrijblijvend met u in gesprek.



ONLINE INNOVATION

Door *Gijs van Wulfen*

Door de pandemie en het noodgedwongen op grote schaal thuiswerken, werd de noodzaak van online innovatie duidelijk. Omdat deze manier van werken en samenwerken blijvend zal zijn, bestaat een sterke behoefte aan ondersteuning.

Reden voor Gijs van Wulfen om Online Innovation te schrijven, samen met vier andere experts. De Nederlandse adviseur maakte internationaal naam met de FORTH-methode voor de ontwikkeling van innovatie.

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

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



DE REIS DOOR HET RIJK VAN KONING KLANT

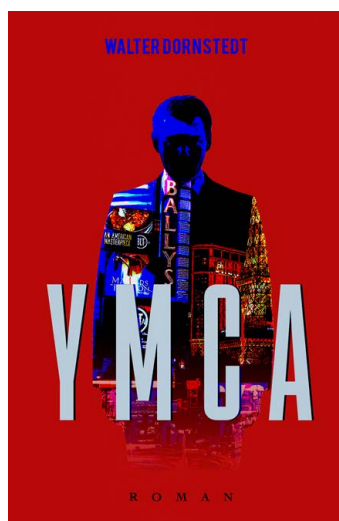
Door *Harald Pol*

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

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

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

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



YMCA

Door *Walter Dornstedt*

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

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

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



DE MENSELIJKE ORGANISATIE

Door *Marjon Bohré*

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

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

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

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

makelaars.media

Maak je eigen
woonmagazine
al vanaf
€ 99,-
per maand!

EENVOUDIG, SNEL
EN PROFESSIONEEL

KOPPELING NAAR AL JE
SOCIALE MEDIA-UITINGEN

TUINBORDEN,
BANNERS EN POSTERS

ADVERTEREN IN
16 MAGAZINES

EFFECTIEVE PROMOTIE

LOGIN, CREËER,
PRODUCEER EN BESTEL

INTERACTIVE MULTIMEDIA

JUBILEUMMAGAZINES

OPGEMAAKT IN DE
UNIEKE HUISSTIJL
VAN JOUW KANTOOR

FLYERS, BROCHURES

AUTOMATISCH
& UP-TO-DATE



Presenteer uw makelaarskantoor en objecten in uw omgeving!

Bent u het toonaangevende makelaarskantoor met een mooi woningaanbod en uitstekende service? Wij bieden u de mogelijkheid om met Makelaars.media onder de aandacht te komen bij het door u gewenste postcodegebied. Stel zelf eenvoudig uw magazine samen op basis van actuele redactionele content, geselecteerde panden (verkocht en/of niet verkocht) en creëer een optimale presentatie van uw kantoor.

De verspreiding van uw woonmagazine geschiedt op basis van huis aan huis verspreiding door Axender. U hoeft alleen het gewenste postcodegebied door te geven. Ook is het mogelijk om (mits op tijd) extra exemplaren te bestellen voor bijvoorbeeld op kantoor of deelname aan een beurs.

Heeft u wensen op maat? Wij kunnen diverse aanvullende producten en diensten bieden. Denk aan

extra pagina's bovenop de standaard omvang van 16 pagina's, een banner op de website, een afwijkende lay-out of extra promotiemateriaal zoals posters, flyers, banners, tuinborden of brochures. Onze eigen studio en IT-afdeling kunnen zelfs een compleet nieuwe huisstijl en bijbehorende website voor u ontwikkelen. Ook hebben wij met onze 16 zakelijke en consumenten tijdschriften veel publiciteitsmogelijkheden bij verschillende doelgroepen.

Wij komen graag bij u langs om de diverse mogelijkheden te bespreken!

Voor meer informatie: Aysun Mahubessy-Saruhan,
T: 024-3732585, e-mail: sales@makelaars.media

PAAS-IT printing as a service.

Voor beleving aan de muur



RISICOBEWUST ONDERNEMEN

BINNEN HET MKB



Als ondernemer heeft u – zeker in deze onzekere tijden – genoeg aan uw hoofd. Dat begrijpen wij bij Heilbron heel goed. Goed verzekerd zijn is belangrijk, maar liefst zonder daar veel omkijken naar te hebben. Dat kan met een betrouwbare partner die uw bedrijf kent en weet welke risico's u loopt. Een partner die u helpt met goede oplossingen en verzekeringen. Die partner zijn wij.

RISICO'S VERMIJDEN

Voor u als ondernemer is het belangrijk om te weten welke risico's uw bedrijfsvoering in gevaar kunnen brengen. Wij helpen u daar graag bij via onze MKB risico-inventarisatie: een op maat gemaakt uitgebreid adviesrapport dat u inzicht geeft in uw risico's en de maatregelen die daarbij passen.

In een adviesgesprek bespreken we samen welke risico's u wel en niet wil verzekeren, en welke maatregelen u zelf kunt nemen om een risico te verkleinen. Zo'n rapport is een meerwaarde voor elk MKB-bedrijf. Wij bieden u graag een goed onderbouwd advies en inzicht in uw risico's.

PARTNERSCHAP

Bij Heilbron zien wij de samenwerking met onze MKB-relaties echt als een partnerschap. Wij leren uw bedrijf graag en goed kennen. Dus als u met ons samenwerkt, mag u erop vertrouwen dat wij zorgen voor het beste advies en de daarbij passende financiële producten en diensten. Zo kunt u zich bezighouden met ondernemen.

FOCUS OP BEDRIJFSVOERING

Wilt u ook uw focus houden op uw onderneming, maar tegelijkertijd graag weten welke risico's op de achtergrond spelen? Onze MKB-specialisten helpen u graag! Neem vrijblijvend contact op met onze zakelijke afdeling.

Stefan Kattenbeld
commercieel manager zakelijk



HEILBRON