

NOORD-LIMBURG

www.noordlimburgbusiness.nl | Jaargang 14 | nummer 3 | juli 2022

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO NOORD-LIMBURG

**COVERSTORY GILDE-BT
SOFTWARE & SERVICES**

**"WIJ ZIJN PAS TEVREDEN
ALS DE KLANT VAN ONZE
KLANT TEVREDEN IS"**

**DE FINALISTEN VAN
TOPVROUW LIMBURG**



goeie koffie

overal, altijd én voor iedereen,
ook op jouw groene werkplek!

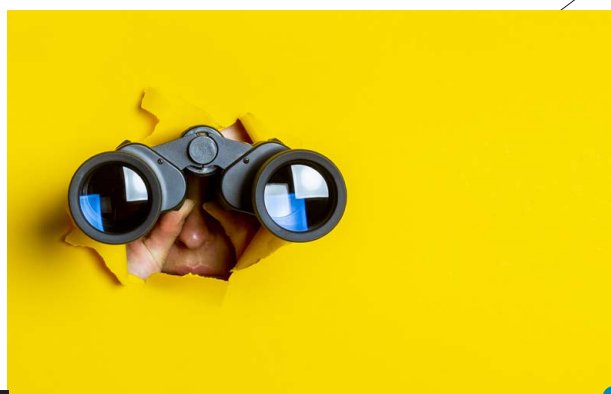


vantiennen

Landweer 2a Zeeland | vantiennen.nl

limcaf

Nijverheidsweg 25 Stein | limcaf.nl



ZOEKTOCHT

Waar haal ik in vredesnaam nog personeel vandaan? Dit beginnen steeds meer werkgevers zich af te vragen. Als gevolg van het personeelstekort worden bovendien de salarissen steeds hoger, de secundaire arbeidsvoorwaarden steeds uitgebreider en als gevolg hiervan drukken de personeelskosten steeds harder op de bedrijfsresultaten.

De oplossing voor het personeelstekort is niet eenvoudig. Toch zijn er meerdere wegen die je kunt bewandelen. Zo kun je proberen processen te optimaliseren met behulp van lean-management, waarbij alle overbodige handelingen uit het bedrijfsproces verdwijnen. Ook techniek kan uitkomst bieden. Wanneer een sensor een dag lang geen beweging detecteert in een bepaald gedeelte van een kantoor, hoeft een schoonmaker daar ook niet aan de slag.

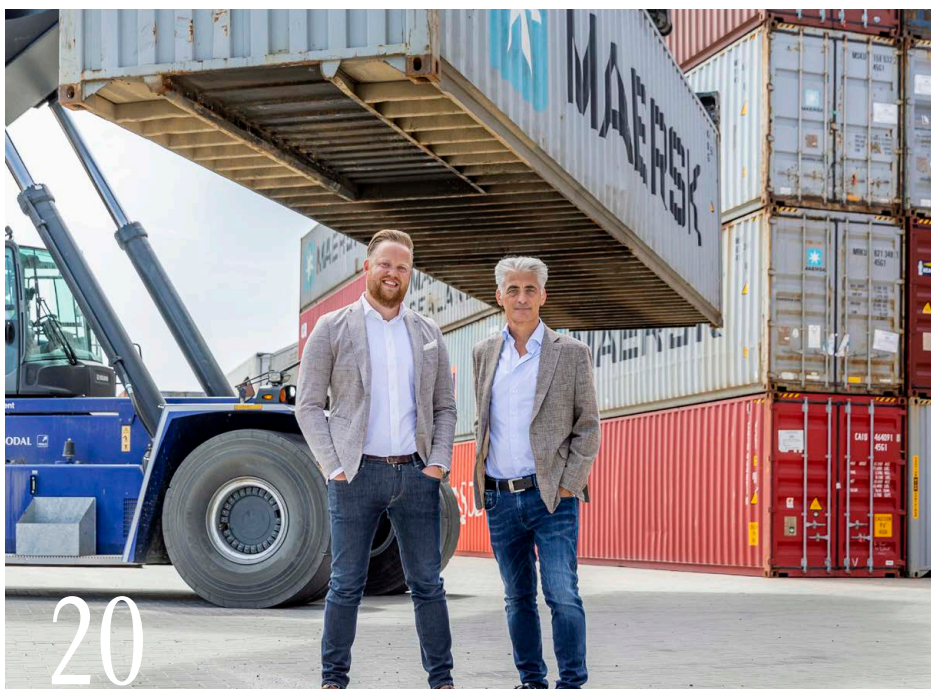
Gelukkig is er nieuwe aanwas op de arbeidsmarkt. Begin juni vonden ruim 13.000 van de Oekraïense vluchtelingen een baan in ons land en er zullen er nog aanzienlijk meer volgen. Hoewel Oekraïners gemotiveerd zijn om te werken, is dit niet altijd even eenvoudig. Deze mensen hebben vaak veel meegemaakt en de kans is reëel dat dit het functioneren soms beïnvloedt. Werkgevers moeten daarop voorbereid zijn en idealiter rekening houden met de noodzakelijke support.

Een andere manier om je personeelsbestand te complementeren, is door te kijken naar de diversiteit hiervan. Anno 2022 zijn de rechten voor mannen en vrouwen weliswaar gelijk, maar toch blijven er kansen liggen als het aankomt op het invullen van topfuncties. De Verkiezing Topvrouw Limburg blijft hier aandacht aan besteden en presenteert elk jaar drie finalistes die elk op hun eigen manier een boegbeeld zijn. Wij spraken deze boegbeelden en de bestuursvoorzitter van deze verkiezing.

Veel leesplezier en een goede zomer gewenst!

Met vriendelijke groet,

Sofie Fest
 Hoofdredacteur Noord-Limburg Business
sofie@vanmunstermedia.nl



- 6** Coverstory Gilde-BT Software & Services: "Wij zijn pas tevreden als de klant van onze klant tevreden is"
- 11** Column Voor de Zaak over de Richtlijn Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden
- 12** PensioenVizier: Aardverschuiving in pensioenlandschap
- 14** Spanning op de arbeidsmarkt neemt toe
- 18** Steeds meer Oekraïners op de Nederlandse arbeidsmarkt
- 20** ProfCore innoveert voor en met opdrachtgevers
- 22** Verkiezing Topvrouw Limburg: "Elk management heeft mannelijke en vrouwelijke eigenschappen nodig"
- 32** Duurzame mobiliteit: Autoverkeer beperken, transport voorkomen
- 34** LWV: "Meer samenwerking in Limburg Economic Board"
- 36** Column NewDay: Penetratietesten; waar op te letten?
- 37** BS Morgen gaat samenwerken met MKB-Limburg
- 39** Business Flitsen



Zakenmagazine voor de regio Noord-Limburg

Dit zakenmagazine maakt onderdeel uit van Noord-Limburg Business; een on/online platform voor ondernemers uit de regio Noord-Limburg.

JAARGANG 14
Juli, editie 3

REDACTIE-ADRES
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 1075H, 6546 BB Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIEBIJDRAGEN
Hans Hajée, Rob Buchholz

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

FOTOGRAFIE COVER
Ania Liesting

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.
Aysun Mahubessy-Saruhan
t: 024-373 2585

Ruud Janssen
t: 06-4682 5038

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd. Opzeggingen kunnen uitsluitend schriftelijk worden doorgegeven en dienen uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum in ons bezit te zijn.

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

www.noordlimburgbusiness.nl
ISSN: 2543-3237



34



37



40

- 40 De zakelijke podcast: Een unieke manier om je bedrijf te promoten
- 42 De Stijl Van: Charles Simons, Gilde-BT Groep
- 44 Re-integratie in tijden van corona
- 46 Vitaliteit: De magie van hardlopen met collega's
- 48 Zakelijk sporten bij het indoor Padelcentrum in Venray
- 49 Business Flitsen
- 50 Literatuur

GILDE-BT SOFTWARE & SERVICES

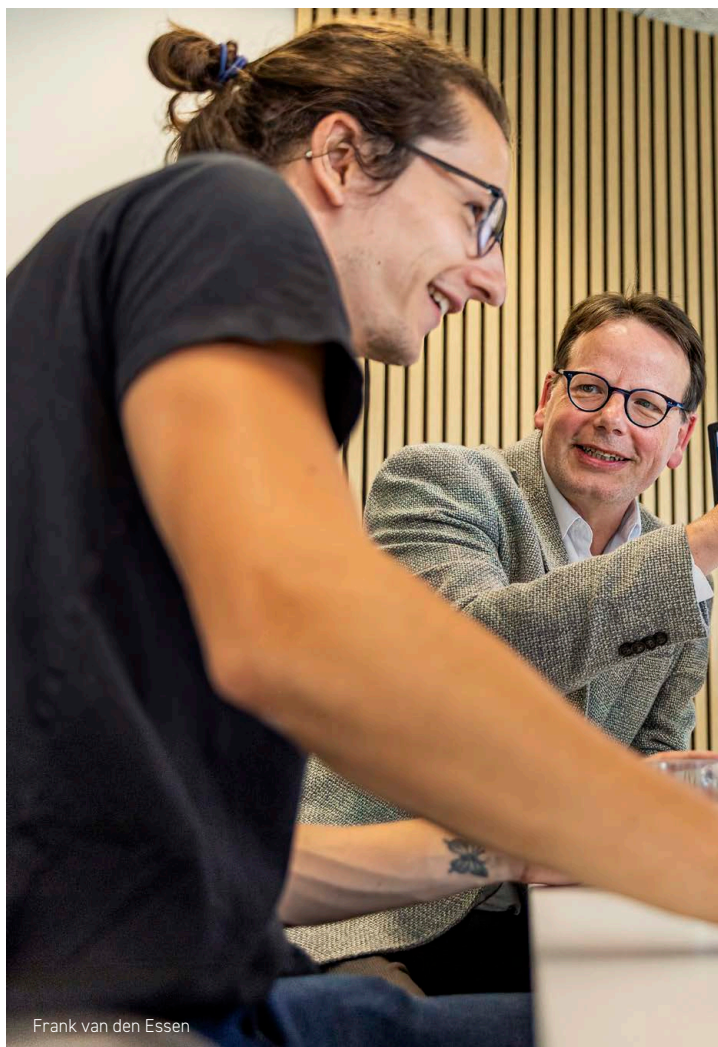
“WIJ ZIJN PAS TEVREDEN ALS DE KLANT VAN ONZE KLANT TEVREDEN IS”

Gilde-BT Software & Services is specialist op het gebied van subsidie- en opleidingsmanagementsystemen. Samen met Opleidingsgroep Gilde-BT vormt het de twee businessunits van Gilde-BT. Dit Venlose bedrijf is inmiddels meer dan 25 jaar actief en werkt voor klanten als Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen, brancheorganisaties, opleidingsinstituten, (subsidie-) intermediairs en diverse grote bedrijven.

“En dat doen we allemaal vanuit Venlo”, zo trapt Frank van den Essen, directeur Gilde-BT Software het gesprek af. “Wij verzorgen projecten door het hele land waar vaak vele tientallen of soms zelfs honderden miljoenen euro’s in omgaan. Veel mensen binnen deze regio kennen onze naam niet. Dat komt omdat wij vaak vanuit de klantenorganisatie werken en altijd op de achtergrond blijven.”

EEN VAN DE GROOTSTE VAN NEDERLAND

Van den Essen studeerde wis- en natuurkunde, was bijzonder geïnteresseerd in de ontwikkeling van computers en begon in 1990 met het verzorgen van bedrijfstrainingen en volwasseneducatie. Dankzij zijn expertise kreeg hij vanuit veel bedrijven steeds meer de vraag om te helpen met de ontwikkeling van software. In 1994 startte hij zijn eigen ICT-bedrijf en drie jaar later werd Van den Essen nauw betrokken bij de opzet van Gilde-BT; opgericht door Godfried Hendricx en Charles Simons. “Wij ontwikkelen niet alleen de software, maar verzorgen inmiddels ook de functie van administratieve backoffice,” zo laat Algemeen Directeur Simons weten. “In de afgelopen jaren hebben wij al meer dan 2 miljard euro aan vergoedingen en subsidies voor meer dan



Frank van den Essen



Robert van der Meer



Charles Simons



1,5 miljoen mensen op de juiste plek gekregen. Daarmee zijn wij één van de grootste partijen in Nederland.”

PROFESSIEEEL AUTOMATISEREN

Het organiseren van opleidingen en trainingen vormde in 1997 nog de core-business voor Opleidingsgroep Gilde-BT. Van daaruit volgde het verwerken van administratieve processen en subsidies. Een logisch gevolg volgens Simons. “In deze wereld worden medewerkers gestimuleerd om deel te nemen aan trainingen, bijscholingen, et cetera. Dan komen er vanzelf allerlei subsidie-regelingen om de hoek kijken.” Een stap waarbij Frank van den Essen een belangrijke rol speelde. De complete organisatie rondom opleidingen, cursussen en trainingen plus bijbehorende subsidie-trajecten was te omvangrijk geworden om in een eenvoudig Excelbestand te verwerken. Professioneel automatiseren was absolute noodzaak. Hij kreeg in 2002 het verzoek een applicatie te ontwikkelen om al deze informatie helder

en overzichtelijk te verwerken. Simons: “Automatiseren was voor onze klanten beter dan continu nieuwe mensen aannemen die de bulk aan data moesten verwerken. Daarom hebben wij een basisplatform ontwikkeld, dat vervolgens heel specifiek en klantgericht verder is in te richten. Tachtig procent is generiek; dat is het Next Level Framework, het standaardpakket. De andere twintig procent is maatwerk gericht op branche of bedrijf.”

WEBBASED APPLICATIE

Van den Essen ontwikkelde deze web-based applicatie in eerste instantie puur voor eigen gebruik bij Gilde-BT Software & Services. Het bleek een succes. Steeds meer klanten lieten weten dat ze deze software ook wilden gebruiken. “Zelfs collega-softwarebedrijven belden ons op met het verzoek de applicatie te mogen gebruiken. Toen is de aparte business-unit Gilde-BT Software opgericht,” aldus Simons. Bij dat verzoek bleef het echter niet. “De volgende vraag diende zich

al snel aan. Onze klanten zeiden: jullie organiseren trainingen, ontwikkelen software applicaties om alles te managen, maar kunnen jullie ook de administratieve backoffice voor ons verzorgen?" Dat bleek het begin van een nieuwe ontwikkeling. Want al vrij snel diende de eerste grote klant zich aan: de schoonmaaksector. Simons: "Wij mochten voor ongeveer 15.000 mensen de examens organiseren. Niet veel later volgde een tweede grote klantenorganisatie: Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). Van daaruit kwam het verzoek om 30.000 cursussen en opleidingen voor hun chauffeurs te organiseren. Tegenwoordig kunnen klanten kiezen uit drie opties. Of ze laten ons alleen de opleidingen verzorgen. Of ze kiezen de softwareapplicatie erbij om alles te managen. Of ze kiezen ervoor om alles uit te besteden, dus inclusief backoffice. Het gaat ons altijd om een relatie op lange termijn en daarbij kunnen wij een full service dienstverlening aanbieden."

WIN-WINSITUATIE

Van den Essen knikt en voegt daar aan toe: "Dit is een win-winsituatie. Wij nemen het hele proces over, maar werken dankzij de applicatie en alle kennis wel veel efficiënter. Zo worden de totale kosten voor onze klant veel lager. Als een bedrijf of organisatie zich meldt dat er een probleem is, dan beginnen de ogen van onze teamleden al te stralen. Het prikkelt hun nieuwsgierigheid. Omdat we een kijkje in de keuken krijgen, kunnen onze mensen meedenken. Waar zitten die zwakke plekken in de totale keten van activiteiten? Door heel diep in de materie te duiken, kunnen wij een passende oplossing bieden. Zo leveren wij een optimaal werkend systeem en besparen we daarmee geld voor de klant. Vergis je niet, bij veel organisaties gaat het in totaal om heel grote bedragen."

SUBSIDIEAANVRAAG IN DE PRAKTIJK

Businessmanager Robert van der Meer is sinds 10 jaar actief





bij Gilde-BT Software & Services. In die jaren daarvoor gaf hij veel advies op het gebied van subsidies. Hij legt de diensten op praktische wijze uit. “Dankzij alle ervaring en ontwikkelingen die het bedrijf in de afgelopen decennia heeft opgedaan, kunnen wij de hele procesflow verzorgen. Dat begint met de subsidieaanvraag. Deze is afkomstig van de klant van onze klant. Dat zijn de bedrijven die opleidingen en cursussen aanvragen voor hun medewerkers. Deze aanvraag komt binnen in ons systeem. De mensen van de backoffice beoordelen vervolgens dit verzoek. Daarbij letten zij er strikt op of aan alle eisen en voorwaarden is voldaan. Leidt dat vervolgens tot een goedkeuring, dan zorgt onze financiële afdeling in naam van de klantorganisatie voor de uitbetaling. Let wel op: wij zijn geen adviesclub als het gaat om subsidies zelf. Het gaat ons puur om de software en dienstverlening. Zo kunnen wij het beste het subsidieproces managen.”

OPLEIDINGS- EN SUBSIDIEMANAGEMENTSYSTEEM

Alle nieuwe ICT-applicaties van Gilde-BT Software & Services zijn opgebouwd uit het Next Level Framework. Van der Meer: “Per sector zijn een aantal belangrijke verschillen. Denk aan andere subsidie-regelingen en opleidingsvergoedingen. Veel informatie zit standaard verwerkt in het Next Level Framework.” Volgens

Frank van den Essen is het mogelijk om het standaardpakket snel bij de klant te implementeren. “Dan kan de klant alvast starten met het inrichten van de communicatie van het hele proces en zelf webpagina’s aanmaken plus de rolverdeling van medewerkers inplannen. Wij denken bij de ontwikkeling altijd vanuit de gebruiker van de softwareapplicatie. Daarom is het zo essentieel dat ons pakket eenvoudig werkt.”

ROLVERDELING

De rolverdeling is duidelijk. Charles Simons en Robert van der Meer zijn verantwoordelijk voor het ontwikkeltraject bij klanten. Frank van den Essen is verantwoordelijk voor de software-ontwikkeling. Volgens Van der Meer behoort het bij hun taken om te kijken naar de initiële klantvraag. Zij analyseren samen de behoefte van hun klant. “Maar ook later tijdens de periodieke overleggen kijken we naar het verloop van de processen en hoe we deze kunnen verbeteren.” Charles weet alles over de opleidingen en richt zich meer op sales. “Ik ben gespecialiseerd in subsidies en heb meer een verbindende rol. Daardoor begrijpen wij de vragen en problematiek van onze klanten zo goed. Uiteindelijk kan de klant zich verder zelf puur richten op de eigen core-business.”

SAMENWERKING INVENTARISEREN

“Er zijn altijd nieuwe ontwikkelingen,” zo voegt Charles Simons aan deze uitleg toe. “Denk aan nieuwe regelingen of subsidies. En natuurlijk is het altijd goed

om zowel het proces als de samenwerking regelmatig te inventariseren. Zijn er aanpassingen nodig aan de software? Is er voldoende mankracht om de administratieve processen goed uit te voeren? En natuurlijk gaan we het ook gesprek aan met de eindgebruiker. Zij lopen mogelijk weer tegen andere zaken aan. Want wij zijn pas tevreden als de klant van onze klant tevreden is. Hoe hoger de tevredenheid bij onze eindklant, hoe meer trajecten en aanvragen er ontstaan. Daardoor ontstaan ook meer vergoedingen en subsidie-uitkeringen. En dat is gezamenlijk weer beter voor ons businessmodel. Wij kunnen dit hoge niveau alleen bereiken dankzij de inzet en kennis van een gedreven team. Wij moeten het altijd beter doen dan de klant zelf.”

Frank van den Essen verklaart nog een extra factor die volgens hem essentieel is voor het succes van Gilde-BT Software & Services: de goede sfeer binnen het complete team. “Wij koesteren onze mensen. Een goede sfeer en optimale collegialiteit is topprioriteit. Wij ondersteunen ze bij hun groei in de richting die ze zelf willen. Daarbij hoort ook de uitbreiding van hun takenpakket. Tevens organiseren wij bedrijfsreisjes naar het buitenland, sport-evenementen en andere personeels-uitjes zoals een barbecue voor het hele team. Eigenlijk zijn wij één grote familie waarbij we elkaar respecteren en het succes gunnen en delen.”

www.gilde-bt.nl



Op zoek naar
een **doordachte**
webapplicatie?

BRavo

bravo.nl



De moderne werkplek!

Een betrouwbare,
veilige en flexibele
ICT-oplossing.

☎ 0478 - 531443



✓ Volledige controle

✓ Optimale beveiliging

✓ Automatische back-up

Dé notaris voor elke fase in uw leven

Wonen, Relatie & erven, Ondernemen en Internationaal
privaatrecht. Wij hebben voor elk rechtsgebied een
specialist in huis. Doen waar je goed in bent, dát is
volgens ons het fundament voor een gedegen advies.

Metis altijd dichtbij!

METIS GELEEN
Hofdwarweg 49a
6161 DE Geleen

METIS GULPEN
Looierstraat 2
6271 BB Gulpen

METIS ROERMOND
Boven de Wolfskuil 3 (BC Roerpoort)
6049 LX Herten

METIS MAASTRICHT-AIRPORT
Australielaan 90
6199 AA Maastricht Airport, Beek

METIS SITTARD
Parklaan 9
6131 KE Sittard



METIS
NOTARISSSEN

088 304 0 304 | info@metisnotarissen.nl | metisnotarissen.nl

We ♥ PrintMedia



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

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

BalMedia

RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN; WAT MOET U (NOG MEER) WETEN?

Op 1 augustus 2022 wordt de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden ingevoerd in onze wetgeving. In onze vorige column heb ik u al geïnformeerd over de gevolgen van de invoering van deze richtlijn voor wat betreft de kosten van scholing en de mogelijkheid of onmogelijkheid om daarvoor vanaf 1 augustus 2022 nog studiekostenbedingen overeen te komen.

Een andere belangrijke wijziging is dat werknemers voortaan bij indiensttreding uitgebreider moeten worden geïnformeerd over bepaalde onderwerpen. Ook wordt een aantal nieuwe regels ingevoerd om de voorspelbaarheid van roosters van werknemers te versterken. Zo wordt geregeld dat de werknemer met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon slechts kan worden verplicht arbeid te verrichten op van tevoren vastgelegde referentiedagen en -uren.

WAT BETEKENT DIT PRECIJS VOOR U ALS WERKGEVER?

VOORSPELBAAR WERKPATROON

Er wordt vanaf 1 augustus 2022 een onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten op basis van de voorspelbaarheid van de momenten waarop arbeid moet worden verricht. Voorspelbare arbeid is arbeid met geheel of grotendeels voorspelbare tijdstippen en een normale dagelijkse of wekelijkse duur. Een wisselend rooster of wisselende diensten kan gewoon een voorspelbaar karakter hebben. Een werknemer met een overwegend voorspelbaar arbeidspatroon moet weten:

- De duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag);
- of hij overwerk moet verrichten en hoe deze extra uren worden beloond; en
- of hij wisselende diensten moet verrichten en wat de regeling is voor het ruilen van diensten of krijgen van een ander rooster.

ONVOORSPELBAAR WERKPATROON

Van een onvoorspelbaar werkpatroon is sprake als het merendeel van de uren waarop gewerkt moet worden vooraf niet bekend is en als de werkgever direct of indirect de tijdstippen waarop de arbeid wordt verricht bepaalt. Denk hierbij aan het nulurencontract. Het is dus nog niet zeker of en zo ja, hoeveel de werknemer wordt opgeroepen om te komen werken. Een werknemer met een overwegend onvoorspelbaar arbeidspatroon moet weten:

- Dat de tijdstippen waarop de arbeid



- moet worden verricht variabel zijn;
- op welke dagen en tijdstippen de werknemer kan worden ingeroosterd (referentiedagen en -uren);
- het aantal gewaarborgde betaalde uren;
- het loon voor arbeid die daarbovenop wordt verricht (denk aan overuren);
- de minimale oproeptermijn waarop een werknemer kan worden opgeroepen;
- de eventuele annuleringstermijn.

Op het moment dat u de afspraken niet of niet goed heeft vastgelegd, mag een werknemer de oproep weigeren. U kunt er in dat geval niet van op aan dat na een tijdige oproep de medewerker ook daadwerkelijk komt.

HET GELDT VOOR ALLE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

De nieuwe wettelijke bepalingen zijn van kracht vanaf 1 augustus 2022. De nieuwe bepalingen gelden niet alleen voor de arbeidsovereenkomsten die u sluit na deze datum. De wet kent geen overgangs-

recht en is daarmee ook van toepassing op alle lopende arbeidsovereenkomsten. Het is dus aan te raden uw huidige contracten en werkwijzen (denk aan uw personeelshandboek) te inventariseren om de impact van de nieuwe wetgeving inzichtelijk te maken en daar waar nodig aan te passen of aanvullende afspraken te maken met (individuele) werknemers.

Heeft u vragen over de informatieplicht of andere wijzigingen die voortvloeien uit de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld hoe ermee om te gaan in de praktijk? Bel ons dan gerust; we vertellen u er graag meer over.

Sander Oudenhoven
Advocaat

Voor de Zaak Advocaten
www.voordezaak.nl

Paul Verbeek,
adviseur bij
PensioenVizier

12

HET NIEUWE PENSIOENAKKOORD

AARDVERSCHUIVING IN PENSIOENLANDSCHAP

Wat we in de wandelgangen een pensioenakkoord noemen, is in feite de grootste pensioenhervorming van de afgelopen zestig jaar. Dit is een aardverschuiving in ons pensioenlandschap. Het doel van het pensioenakkoord is het bestendiger maken van het pensioenstelsel. Daarnaast moet het ervoor zorgen dat het pensioen transparanter wordt.

WAAROM EEN NIEUW PENSIOENSTELSEL?

We hebben op dit moment één van de beste pensioenstelsels ter wereld. Maar ook één van de duurste. De prijs die betaald wordt aan ons pensioen wordt niet evenredig verdeeld. De jongeren betalen veel meer dan de ouderen. Bovendien komen er steeds meer ouderen (vergrijzing) en steeds minder jongeren (ontgroening).

De lage rentestand zorgt er voor dat de pensioenen al geruime tijd niet of nauwelijks geïndexeerd worden en dat sommige pensioenen zelfs gekort moeten worden. Hierdoor is er een kloof ontstaan tussen de verwachtingen en de uitkomsten. Dit is onwenselijk en zorgt voor (zeer) teleurgestelde werknemers en dus voor onrust. Op dit moment is er overigens wel sprake van een stijgende rente, waardoor een deel van de problematiek inmiddels minder speelt. Ruim 8 miljoen werknemers zitten of zaten bij één van de grote pensioenfondsen. De aanhoudende lage rentestand zorgt echter voor onzekerheid naar de toekomst. Dit betekent dat de pensioenfondsen de pensioenuitkeringen op lange termijn niet meer zouden kunnen betalen.

HET NIEUWE PENSIOENAKKOORD

Het nieuwe pensioenakkoord is op 12 juni 2020 gepresenteerd. Veranderingen hingen al een tijdje in de lucht, maar inmiddels zijn er ook een aantal details wat duidelijker geworden. De vakbond FNV heeft akkoord gegeven. Dit betekent dat het Nederlandse pensioensysteem in zes jaar tijd wordt verbouwd.

HOOFDLIJNEN VAN HET NIEUWE STELSEL

In het nieuwe pensioenstelsel worden alle pensioenregelingen zogenaamde premie-

regelingen. Dat houdt in dat de hoogte van het op te bouwen pensioen wordt bepaald door de inleg én de beleggingsmix. Op dit moment zijn verreweg de meeste pensioenregelingen nog gebaseerd op een aanspraak (een recht), waarvan de hoogte van de toekomstige uitkering nu al bekend is. Deze aanspraak gaat dus verdwijnen.

BELANGRIJKSTE PUNTEN IN HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL:

- Alle pensioenregelingen, dus ook de regelingen van de pensioenfondsen, worden premiereregelingen;
- uiterlijk op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen op het nieuwe akkoord zijn aangepast;
- er komt een vlak tarief voor alle medewerkers (gelijkblijvend percentage), met – desgewenst – een uitzondering voor reeds bestaande oplopende staffelregelingen (bestaande premiereregelingen);
- het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum wordt geheel op risicobasis verzekerd en wordt gebaseerd op een uitkering van (maximaal) 50% van het inkomen van de overleden deelnemer;
- een variabele pensioenuitkering is mogelijk, de keuze voor een variabel pensioen is dus mogelijk.

WAT BETEKENT DIT VOOR JOU ALS WERKGEVER?

De wijzigingen zijn nog niet doorgevoerd. De overgangstermijn naar het nieuwe pensioenstelsel loopt namelijk van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026. Gedurende deze periode dient de werkgever het personeel te informeren over de voorgenoemen wijzigingen. Hier schuilt vervolgens de grootste uitdaging voor de werkgever: Het betreft enerzijds een aanzienlijke wet-

telijke wijziging, maar anderzijds moet de werkgever wel goedkeuring krijgen van alle werknemers om de voorgenoemen regeling door te kunnen voeren. Stel dat de nieuwe regeling duurder uitpakt voor de werknemer, dan zijn de meerkosten voor rekening van de werkgever.

In het 'oude' systeem met aanspraken was het tevens zo dat de jongeren iets meer betaalden ten opzichte van de oudere werknemers (doorsneepremie). Nu het stelsel gaat wijzigen, is er een groep van werknemers (vanaf 45 jaar) die voorheen tot de jongere groep behoorde en nu ineens niet meer worden ondersteund door het 'solidariteitsbeginsel'. Ook deze groep zal gecompenseerd moeten worden in de nieuwe situatie. Uiteraard wordt hier ook bij cao's over gesproken, maar de werkgever zal zich terdege bewust moeten worden van deze impactvolle wijziging en consequenties.

In het daglicht van bovenstaande problematiek is PensioenVizier al geruime tijd bezig om voor aangesloten werkgevers een individuele impactanalyse per werknemer te maken. Op die wijze ben je transparant naar alle betrokkenen en is er duidelijkheid. Voorts blijft het een zaak van begrijpelijk en correct informeren, maar dan dien je wel exact te weten waar het over gaat. PensioenVizier kan en wil hier graag bij helpen!

www.pensioenvizier.nl



Robots in de horeca: meer dan een gimmick (foto Shutterstock/Suwin).

SPANNING OP ARBEIDSMARKT NEEMT TOE

MISMATCH VEREIST INNOVATIE EN WENDBAARHEID

387 duizend vacatures waren er in het laatste kwartaal van 2021, meldt het CBS. Een record. Ook de werkloosheid is met 3,3% van de beroepsbevolking (maart 2022) historisch laag. Steeds meer bedrijven worden in hun ontwikkeling beperkt omdat ze te weinig medewerkers kunnen vinden. Dat het personeelstekort niet alleen een groot maar ook blijvend probleem is, wordt alsnog duidelijker. Om de gevolgen te beperken, is een combinatie nodig van slimme oplossingen en nieuw beleid. Werkgevers, opleiders en overheden moeten samen innoveren en schaken op meerdere borden. Ook van werknemers wordt wendbaarheid gevraagd.

Het CBS verwacht dat de beroepsbevolking in ons land de komende tien jaar met 745.000 mensen toeneemt. Immigratie is verantwoordelijk voor twee derde van deze stijging. De mogelijke impact van vluchtelingen uit Oekraïne is vooralsnog onduidelijk. In de eerste weken na de Russische inval gingen bijna 900 Oekraïners hier aan de slag. Dat waren er meer dan de voorafgaande vijf jaar samen. ABN AMRO voorspelt dat tussen de 50.000 en 75.000 Oekraïners hun intrede zullen doen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

VERGRIJZING

Na 2030 verwacht het CBS een daling van de beroepsbevolking. Die wordt onder meer veroorzaakt door een toename van het aandeel 65-plussers. In 2015 lag dat op 18%, in 2060 zal naar verwachting een

kwart van onze inwoners de voormalige pensioengerechtigde leeftijd hebben. 11% van de mensen is dan 80 of ouder.

De demografische ontwikkeling betekent niet alleen dat vanaf 2030 minder mensen beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing is ook steeds meer zorg nodig. Op dit moment is de zorg al een van de belangrijkste tekortsectoren, net als onderwijs, ICT, bouw en techniek.

MEER USUAL SUSPECTS

Deze branches krijgen steeds meer gezelschap. Door de lockdowns gingen veel horecamedewerkers noodgedwongen op zoek naar een andere baan. Die bevalt vaak prima, bijvoorbeeld omdat ze niet 's avonds of in het weekend hoeven te werken. Iedereen terug aan boord krijgen nu kroegen en restaurants weer

volop draaien, lijkt een utopie. Met alle gevolgen van dien, zoals beperking van de openingstijden en -dagen.

MAATSCHAPPELIJKE OPGAVEN

Biedt de demografische groei tot 2030 nog enig soelaas, voldoende zal het niet zijn om aan de vraag naar arbeid te voldoen. Er zijn andere oplossingen nodig om de economie haar dynamiek te laten behouden. En om de grote maatschappelijke opgaven het hoofd te kunnen bieden. Ter illustratie: terwijl het personeelstekort er al jaren groot is, moeten bouw- en installatiebedrijven door de klimaatambities hun productie verdubbelen.

MEER MET MINDER

Hoe dan, is de vraag. Onder meer door bestaande processen te optimaliseren.



Ook ervaren bartenders zijn schaars (foto Bols)

Soms is het zelfs mogelijk met minder mensen meer output te realiseren. Bijvoorbeeld door de Lean-benadering, met het Japanse autoconcern Toyota als meest prominente adept. Grondslag bij Lean is dat alle overbodige handelingen uit het bedrijfsproces verdwijnen. Startpunt is een uitgebreide analyse van kerntaken en overige activiteiten. Door deze in beeld te brengen en te markeren, ontstaat inzicht in manieren om de efficiency te vergroten.

GEEN TEKORT MEER

Meer dan 90% niet-kerntaken blijkt eerder regel dan uitzondering. Het verbeterpotentieel van organisaties is dus fors. Bedenk dat als het lukt om deze activiteiten met 10% te beperken, de output verdubbelt. Bij veel bedrijven zou in dat geval van een personeelstekort geen sprake meer zijn.

De Lean-benadering is zeker niet alleen kansrijk voor industriële en maakbedrijven. Ook dienstverleners kunnen hun voordeel doen met deze verbeterfilosofie.

WERKPLEK OP MAAT

Naast het optimaliseren van processen kan ook techniek helpen om schaarse medewerkers efficiënter in te zetten. Zo

zijn steeds meer kantoren voorzien van sensoren die beweging detecteren. Is een ruimte een dag niet gebruikt dan kan de schoonmaker deze overslaan. Verder kunnen medewerkers via een app naar een vrije werkplek worden geleid. Ook is het mogelijk verlichting en temperatuur automatisch naar iemands individuele voorkeur in te stellen. Mensen kunnen onder optimale omstandigheden hun werk doen en dat komt de arbeidsproductiviteit ten goede.

EFFICIËNTER EN BETER

Niet alleen bij kantoren, ook in de zorg kunnen sensoren bijdragen aan de productiviteit. Bijvoorbeeld door 's nachts beweging van een patiënt te detecteren. Of juist het ontbreken ervan, in het geval iemand onwel is geworden. Zorgmedewerkers kunnen op die manier gericht in actie komen. Vaste nachtrondes waarbij de rust van patiënten wordt verstoord, zijn niet meer nodig. Zo leidt de inzet van techniek tot meer efficiency én betere zorg. Uiteraard is privacy daarbij een belangrijk aandachtsveld.

EI VAN COLUMBUS

Ook toepassing van meer componenten en halffabricaten kan helpen om de

arbeids capaciteit beter te benutten. Niet voor niets wordt prefabricage in de bouw gezien als het Ei van Columbus. Door zo groot mogelijke componenten fabrieksmatig te produceren en samen te voegen op de bouwplaats, is de kwaliteit beter beheersbaar. Er zijn minder handjes nodig en het bouwtempo gaat omhoog.

KANT-EN-KLARE COCKTAILTUBES

Niet alleen in de bouw, ook in andere sectoren kan prefabricage ervoor zorgen dat personeel efficiënter wordt ingezet. Wat te denken van Lucas Bols? Dit dranken likeurconcern lanceerde kant-en-klare cocktailtubes. Met deze innovatie besparen horecabedrijven tijd en kan minder goed getraind personeel toch een perfect drankje mixen. Ervaren bartenders zijn immers schaarse specialisten.

AUGMENTED REALITY

Diezelfde drijfveer speelt bij de inzet van virtual en augmented reality (AR). Met behulp van een AR-bril kan een extra laag informatie toegevoegd worden aan de werkelijkheid. Dit helpt medewerkers om de juiste handelingen uit te voeren; ze zien gedetailleerd en levensecht voor zich wat er moet gebeuren. Dit zorgt ervoor dat personeel kan worden ingezet met



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.



een lager kennis- en ervaringsniveau. Doorgewinterde medewerkers kunnen zich richten op meer complexe taken. De productiviteit van een bedrijf als geheel neemt toe.

COBOTS ARE COMING

Robots zijn al decennialang een vertrouwd gezicht bij productie- en logistieke bedrijven. De Audi-fabriek in het Belgische Vorst telt drieduizend werknemers en vijfhonderd robots. Sinds kort worden die ondersteund door twee collaboratieve robots, ook wel cobots genoemd.

Conventionele robots staan vaak op een afgeschermd locatie, op veilige afstand van menselijke medewerkers. Via sensoren en camera's is een cobot zich bewust van zijn omgeving. Komt een collega van vlees en bloed te dichtbij dan worden de activiteiten vertraagd of gestopt.

MEER DAN EEN GIMMICK

Audi doet ervaring op met de inzet van cobots die samen met een menselijke operator de kwaliteit van lijmverbindingen onderzoeken. De toepassing van deze samenwerkende robots staat in de kinderschoenen maar de potentie is groot. Overigens zijn robots zeker niet alleen voorbehouden aan industriële en logistieke bedrijven. Ook in de horeca duiken ze steeds vaker op. Nu nog vooral als gimmick, binnen afzienbare tijd wellicht een vaste waarde.

COMMUNICERENDE VATEN

Optimalisatie van processen, sensoren, prefabricage, robots, augmented reality; allemaal manieren om de impact van het personeelstekort te beperken. Maar er is meer nodig. Waar in de ene sector

medewerkers uitstromen, vaak als gevolg van digitalisering (denk aan de financiële sector) nemen in andere branches tekorten alsmat toe. Verder ontstaan nieuwe functies, veelal samenhangend met diezelfde digitalisering. Ook ontwikkelingen als de energietransitie zorgen ervoor dat nieuwe diensten en dus banen ontstaan. Om de mismatch te beperken, zijn initiatieven nodig die de communicerende vaten met elkaar verbinden. Nieuwe structuren die overschotten toeleiden naar vragende sectoren en zo werknemers in de juiste richting laten stromen.

ONMISBARE UPSKILLING

Vaak verloopt zo'n sectorswitch nu noodgedwongen via werkloosheid. Het is veel beter om te anticiperen en mensen tijdig van werk naar werk te begeleiden. Inclusief scholing voor de vereiste upskilling; het verwerven van aanvullende vaardigheden waardoor medewerkers wendbaarder worden. Veelal gaat het dan om digitale skills. Die zijn immers onmisbaar voor de banen van de toekomst. Maar ook ontwikkelingen als de energietransitie vereisen nieuwe vaardigheden.

DYNAMIEK BIJBENEN

Van werk-naar-werktrajecten zijn nu nog meestal initiatieven van twee werkgevers of specifieke sectoren. Om de alsmat versnellende dynamiek van de arbeidsmarkt te kunnen bijbenen, is een grootschalige en gestructureerde beweging nodig van medewerkers met de juiste vaardigheden. Daarbij bemoeilijkt de bestaande sectorale benadering de financiering van opleidingen voor andere branches.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In steeds meer regio's ontstaan samenwerkingsverbanden van overheden, opleiders en bedrijven die deze complexe opgave te lijf gaan. Het is van groot belang dat zij slagen in hun ambitie. Voor de economie, de maatschappelijke opgaven én voor individuele medewerkers. Een tijdige, soepele overstap naar een nieuwe functie met perspectief draagt immers substantieel bij aan iemands levensgeluk. Daarom moeten ook werkenden zich bewust zijn van hun positie op de arbeidsmarkt. Een leven lang ontwikkelen is belangrijker dan ooit.

OPLOSSINGEN VOOR PROMINENT PROBLEEM

Steeds meer sectoren hebben te maken met een tekort aan medewerkers. Dit beperkt bedrijven in hun ontwikkeling en zorgt ervoor dat cruciale voorzieningen onder druk komen te staan. Demografische ontwikkelingen, digitalisering en de grote maatschappelijke opgaven maken dat dit probleem de komende jaren alsmat prominenter wordt.

In een artikelenreeks gaat Business op zoek naar mogelijke oplossingen voor deze uitdaging. We brengen manieren in kaart waarmee werk en processen beter, sneller, slimmer en met minder mensen uitgevoerd kunnen worden. Ook is aandacht voor onderliggende structuren die zowel de arbeidsmarkt als individuele werknemers wendbaar maken.



STEEDS MEER OEKRAÏNERS OP NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

UIT NOOD GEBOREN MAAR MET BLIJVENDE IMPACT?

Met een buitengewoon wrange aanleiding verwelkomt de oververhitte Nederlandse arbeidsmarkt een grote groep potentiële werknemers. Een deel van de Oekraïners die door de Russische invasie noodgedwongen hun land verlieten, wil en kan hier aan de slag. Begin juni vonden al ruim 13.000 van deze vluchtelingen een baan in ons land. Er zullen er nog aanzienlijk meer volgen. Werkgevers moeten zich realiseren dat Oekraïense werknemers vaak specifieke ondersteuning behoeven. Verder is waakzaamheid geboden om misstanden uit te sluiten.

Nood breekt wet. Daarom geeft het kabinet Oekraïense vluchtelingen laagdrempelig toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Werk is een zinvolle tijdsbesteding en zorgt voor inkomen. Door Oekraïners in dienst te nemen, helpen Nederlandse bedrijven deze vluchtelingen. Tegelijkertijd halen ze nieuwe medewerkers in huis die in veel sectoren zo hard nodig zijn.

VRIJSTELLING

Op grond van een Tijdelijke Beschermingsrichtlijn kunnen gevluchte Oekraïners nu tot drie jaar hier verblijven zonder asiel aan

te vragen. Vanaf 1 april mogen zij zonder tewerkstellingsvergunning in loondienst aan de slag. Wel is een Burgerservicenummer vereist. Ook moeten werkgevers een Oekraïense medewerker uiterlijk twee werkdagen voor aanvang van de werkzaamheden melden bij het UWV. Hierbij is opgave nodig van periode, aantal uren, functie en loon.

DEZELFDE RECHTEN

Aan de hand van informatie uit de melding kan de Arbeidsinspectie controleren of werkgevers zich houden aan onze arbeidswetten. Werknemers uit Oekraïne hebben dezelfde

rechten als hun Nederlandse collega's. Denk aan een veilige werkplek, minimumloon en vakantiedagen. Is er een cao dan geldt deze ook voor Oekraïense medewerkers. Blijft melding achterwege dan kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen.

MEER STRUCTUUR

Net als bij woonruimte vonden Oekraïners aanvankelijk vooral via rechtstreekse contacten uit de privésfeer of lokale netwerken een baan bij Nederlandse bedrijven. Gaandeweg is steeds meer structuur ontstaan en neemt de ondersteuning bij bemiddeling toe. Bedrij-



Veel Oekraïners vinden een baan in de land- en tuinbouw (foto Shutterstock/Peter Braakman).

ven die Oekraïense medewerkers in dienst willen nemen, kunnen zich onder meer wenden tot het WerkgeversServicepunt in de eigen gemeente. Verder zijn er veel regionale initiatieven en is Vluchtelingenwerk een mogelijk aanspreekpunt, net als commerciële partijen zoals uitzendbureaus. Die zorgen ervoor dat een Oekraïense uitzendkracht wordt aangemeld bij het UWV. Voor vrijstelling gelden dezelfde voorwaarden als bij vluchtelingen in loondienst.

RUIM 21% AAN DE SLAG

Begin juni waren volgens opgave van het UWV ongeveer 13.200 Oekraïense vluchtelingen in Nederland aan het werk. Dit betekent dat ruim 21% van alle op dat moment geregistreerde vluchtelingen een baan had. Bijna de helft hiervan was werkzaam via een uitzendbureau, onder meer als schoonmaker of productiemedewerker. De horeca nam met 11% de tweede plaats in; de regio Amsterdam was daarbij het belangrijkste gebied.

GROVE MISSTANDEN

Voor de Russische inval waren Oekraïners al in toenemende mate werkzaam in ons land als zogenaamde derdelanders. EU-lidstaten als Polen, Tsjechië en Hongarije hebben een associatieverdrag met Oekraïne. Oekraïners kunnen in deze landen een werkvergunning aanvragen en daarmee ook in ons land aan de slag. Dat gebeurt vooral in de land- en

tuinbouw, logistiek en bouw.

Bij dergelijke arbeidsmigranten gaat al vele jaren veel mis: karige beloning, slechte huisvesting, geen zekerheid. Malafide uitzendbureaus spelen een kwalijke rol. Als voorzitter van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten deed Emile Roemer in 2021 in Business een oproep om de uitbuiting van arbeidsmigranten structureel aan te pakken.

DEPORTEREN

Die oproep is nog altijd actueel. Begin juni maakte CNV Vakmensen melding van een schrijnende situatie bij Oekraïense werknemers in een Westlands tuinbouwbedrijf. Een groep vrouwen werd hiertoe na de vlucht uit Oekraïne in Polen gerekruteerd door een lokaal uitzendbureau. Hun contracten deugden van geen kant, stelde CNV. Weliswaar werkten zij voor het minimumloon maar door allerlei inhoudingen lag het werkelijke salaris veel lager. Zo moesten de vrouwen betalen voor vervoer naar Nederland en maandelijks administratiekosten afdragen aan het uitzendbureau. Bij niet komen opdagen en fouten tijdens het werk volgden boetes, net als wanneer ze informatie zouden geven over hun arbeidsvoorwaarden. In het contract stond zelfs dat werknemers bij een overtreding konden worden gedepORTEERD naar Oekraïne, ondanks de oorlog.

NOG NOOIT MEEGEMAAKT

“Ik werk 34 jaar met arbeidsmigranten maar dit heb ik nog nooit meegemaakt,” meldde bestuurder Henry Stroek van CNV Vakmensen. Na het aankaarten van de misstanden wezen de betrokken partijen – zoals zo vaak – in eerste instantie naar elkaar.

De kans is groot dat deze situatie geen incident is. Gezien het forse aantal Oekraïners dat in korte tijd de Nederlandse arbeidsmarkt betreedt, is het zaak alert te zijn op misstanden bij deze kwetsbare groep. Zeker als zij via een ander land als uitzendkracht aan de slag gaan. Werkgevers hebben hierbij een grote verantwoordelijkheid.

Volgens de Arbeidsinspectie trof het tuinbouwbedrijf in bovenstaande situatie overigens geen blaam. De werkgever zegde de samenwerking met het Poolse uitzendbureau op. Een Nederlands uitzendbureau bood de Oekraïense werknemers een contract aan; zo kunnen zij hier blijven werken.

OPLEIDING EN TAAL

Ruim 80% van de jongeren in Oekraïne – meer dan in ons land – volgt een aanvullende opleiding. In het onderwijs is veel aandacht voor technische beroepen. Sommige Oekraïners spreken Duits, een deel beschikt over een basiskennis Engels waarmee ze in een behoorlijk aantal functies uit de voeten zouden moeten kunnen. Zo is het in onze grote steden al geruime tijd niet vreemd dat mensen in het Engels worden aangesproken in winkels of de horeca.

RIJBEWIJS GELDT NIET

Sectoren waar strenge voorwaarden of hoge veiligheidseisen gelden, liggen minder voor de hand. Denk aan de zorg maar ook aan de bouw, waar een VCA-veiligheidscertificaat vereist is. Voor een baan als vrachtwagenchauffeur is een in de EU-geldig C/CE-rijbewijs met Code 95 nodig. Oekraïense rijbewijzen voldoen niet aan deze eis. Uiteraard is het wel mogelijk een Nederlands rijbewijs te halen. Voor een ervaren chauffeur zou in elk geval het praktijkdeel snel haalbaar moeten zijn.

ANTICIPEER OP ONDERSTEUNING

Werkgevers die overwegen Oekraïense arbeidskrachten aan te nemen, moeten zich terdege realiseren dat deze mensen vaak veel hebben meegemaakt. Ook de onzekerheid over het lot van achtergebleven naasten en de toekomst van hun land heeft psychisch veel impact. De kans is reëel dat dit het functioneren soms beïnvloedt. Werkgevers moeten daarop voorbereid zijn en idealiter rekening houden met de noodzakelijke support. Ook kan het verstandig zijn om meerdere Oekraïners aan te nemen; zij hebben dan steun aan elkaar.

STRUCTURELE IMPULS?

De oorlog in Oekraïne duurt voort. De instroom van vluchtelingen vooralsnog ook. In maart schatte ABN Amro dat uiteindelijk tussen de 100.000 en 150.000 Oekraïners naar ons land zullen komen. De bank verwacht dat ongeveer de helft van deze mensen binnen afzienbare tijd hier aan de slag gaat. De vraag is wat er gebeurt als de oorlog eindigt – hopelijk op kortst mogelijke termijn. De meeste Oekraïense vluchtelingen zullen terugkeren naar hun moederland. Maar het is goed mogelijk dat een deel in Nederland wil blijven werken. Wat nu uit nood geboren is, kan straks een structurele positieve impuls betekenen voor onze economie. Voorwaarde is wel dat de overheid deze participatie blijvend faciliteert.

PRAKTISCHE HULPMIDDELEN

Als taal een bottleneck vormt, kan een zogenaamde pictokaart helpen. Via symbolen worden daarbij zinnen of gebeurtenissen verduidelijkt. Dergelijke kaarten worden bij het onderrwijs van Oekraïense kinderen gebruikt. In arbeidssituaties kan zo'n visueel communicatie-instrument eveneens van waarde zijn, net als een vertaalkaart. Dergelijke hulpmiddelen zijn via diverse instanties verkrijgbaar. Ook laten werkgevers ze op maat maken, voorzien van specifieke informatie.

KETENSAMENWERKING BELANGRIJK OM VERANDERINGEN VOOR TE BLIJVEN

PROFCORE INNOVEERT VOOR ÉN MET OPDRACHTGEVERS

ProfCore, regionaal toonaangevend op het gebied van detachering en outsourcing in de procesindustrie en logistiek, heeft te maken met verschillende uitdagingen. Hoe innoveert ProfCore in een sterk en snel veranderende omgeving?

We vragen het Frank Niessen, Operationeel Manager van ProfCore in Noord-Limburg. “Een van de pijlers in onze strategische visie is Making the Future Work, waarmee we veranderingen willen voorblijven”, vertelt Frank. “Daarvoor hebben we ons InnovatieLab in het leven geroepen. Van daaruit kijken we in- en extern naar hoe we verschillende zaken kunnen verbeteren, veranderen en vernieuwen. Daarbij hebben we de hulp ingeschakeld van innovatiestrateg Rob Meesen van TopChange, die ons helpt bij het snel inspelen op kansen in de markt.”

INNOVATIE ALS CONTAINERBEGRIJP

Veel mensen denken bij het horen van de term ‘innovatie’ gelijk aan een revolutionair nieuw product zoals de iPhone of disruptieve technologie zoals kunstmatige intelligentie. “Maar innoveren kan op allerlei gebieden en op heel veel verschillende manieren”, zegt Rob. “Je kunt bijvoorbeeld je verdienmodel, aanbod, merk of processen kritisch onder de loep nemen. Je kunt het best beginnen met relatief kleine investeringen die een grote impact hebben.” Rob haalt hét voorbeeld aan van een op het oog eenvoudige innovatie die de transportwereld naar een hoger niveau tilde en de globalisering mogelijk maakte: de standaard zeecontainer, eigenlijk niet meer dan een grote verpakking voor kleinere verpakkingen. “Dit concept veroorzaakte een revolutie in logistieke ketens. De snelheid in de hele keten nam enorm toe en de vervoerskosten daalden spectaculair. Op dit moment wordt geëxperimenteerd met opvouwbare containers en sensortechnologie op de containers die tijdens de zeereis data genereren voor slimmere routes.”

PROFCORE EXPERIENCE: INNOVATIEVE WERVINGSMETHODE

Als antwoord op het dreigend tekort aan procesoperators ontstond in het InnovatieLab het idee voor de ProfCore Experience. Een nieuw wapen in de strijd om technisch talent. “Doordat de babyboomers massaal met pensioen gaan,

ontstaat de komende jaren een enorm tekort aan procesoperators”, vertelt Frank. “Om de procesindustrie draaiende te houden, is het zaak jongeren en zij-instromers enthousiast te maken voor dit kansrijke beroep. Dat doen we met de ProfCore Experience, waarmee we samen met een aantal partnerbedrijven en onderwijsinstellingen carrièrebeurzen bezoeken. Deze interactieve ervaring bestaat uit twee mobiele escaperooms. Om te ontsnappen, moet je vanuit de meetkamer in een fabriek een storing op de werkvloer oplossen. Zo krijg je een realistisch beeld van het werk van een meetkameroperator. Een ander onderdeel van de ProfCore Experience is de VR Experience. Via een VR-bril kun je rondlopen op de fabrieksvloer bij onze opdrachtgevers Lamb Weston Meijer, SABIC, Trespas en USG, en krijg je een goed idee van de werkdag van een operator in de voedingsmiddelenindustrie, chemie, maakindustrie en logistiek.”

“Maar we kijken ook over de grenzen van onze eigen organisatie heen. Zo is ProfCore medeorganisator van de TechXperience, waarvan ik bestuurslid ben. Vorig jaar vond in Venlo de eerste TechXperience plaats, die werd bijgewoond door 400 enthousiaste basisschoolleerlingen, die we willen laten zien hoe mooi en kansrijk een loopbaan in de techniek is. Zij vormen de toekomstige generatie medewerkers voor de industrie”, weet hij.

TOEKOMSTIGE ROL PROCESOPERATOR

Virtual- en ook augmented reality, ontwikkelingen die nauw worden gevolgd door het InnovatieLab, kunnen niet alleen worden ingezet in het wervingsproces, maar zijn ook een waardevolle trainingstool voor bestaande en nieuwe operators. “Het ontwikkelen en trainen van je operators wordt steeds belangrijker”, zegt Rob. “Door de slimme technologieën veranderen productieprocessen en het takenpakket van een procesoperator snel en ingrijpend. De operator van de toekomst gaat binnen de vierde en vijfde industriële revolutie

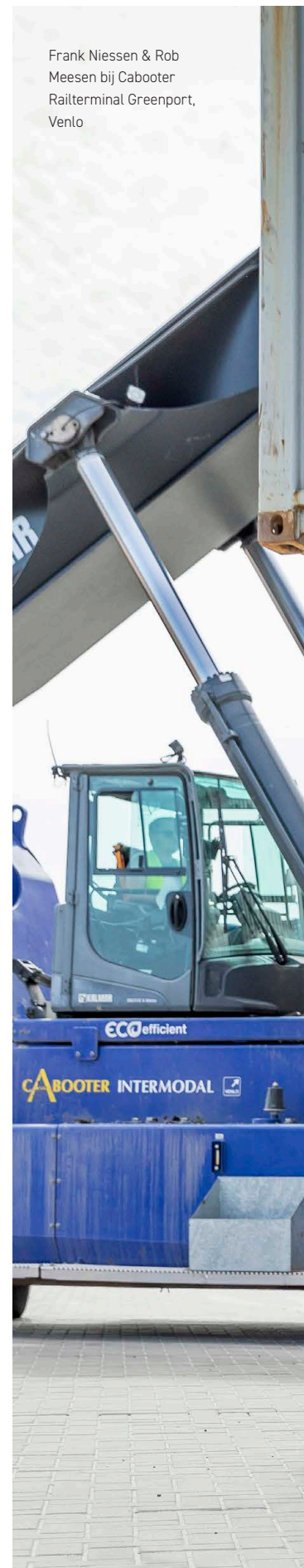


Foto: Ania Liesting Fotografie



steeds meer samenwerken met slimme systemen. Dat betekent ook dat je moet gaan selecteren en trainen op andere sleutelvaardigheden, zoals creatief denken, probleemoplossend vermogen, data analytics en samenwerken met robots. Die skills worden steeds belangrijker. De continue aandacht voor opleiding en ontwikkeling die ProfCore heeft, is enorm belangrijk om de kennis en vaardigheden van medewerkers op peil te houden.”

OUTSOURCING: INSPELEN OP VERANDERENDE MARKTVRAAG

ProfCore, dat van oudsher medewerkers detacheert bij bedrijven in de procesindustrie en logistiek, innoveert niet alleen op het gebied van werving & selectie en opleiden & ontwikkelen. Frank: “We hebben ook gekeken naar ons serviceaanbod en de mogelijkheid om daar meer waarde toe te voegen, wat heeft geresulteerd in een outsourcinglabel waarmee we opdrachtgevers verregaand ontzorgen. Onder de vlag ProfCore Outsourcing leveren we niet alleen mensen, maar nemen we complete productieprocessen en logistieke processen bij opdrachtgevers voor eigen rekening en risico. Zo zijn we al heel wat jaren verantwoordelijk voor de complete logistiek bij SABIC in Geleen en hebben we daar recentelijk geïnvesteerd in een nieuwe opzakklijn, die we ook zelf bemannen en onderhouden.”

HET BELANG VAN STRATEGISCHE PARTNERSHIPS

Productie- en logistieke ketens worden steeds complexer en dynamischer. “Het aangaan van strategische samenwerkingen is voor ProfCore de weg om waarde te blijven leveren en creëren in het ecosysteem van klanten. In control waar dat moet en innovatief waar dat kan”, besluit Rob.

Innoveren doe je kortom samen. ProfCore nodigt iedereen in de procestechneek en logistiek uit om in gesprek te gaan over de uitdagingen van nu en de toekomst, zodat we gezamenlijk veranderingen kunnen voorblijven. Immers, alleen ga je sneller, maar samen kom je verder.

www.profcare.nl



VERKIEZING TOPVROUW LIMBURG

“ELK MANAGEMENT HEEFT MANNELIJKE EN VROUWELIJKE EIGENSCHAPPEN NODIG”

De verkiezing Topvrouw Limburg heeft als doel om vrouwelijk ondernemerschap en leiderschap te stimuleren en te ontwikkelen. De winnares die elk jaar wordt gekozen, dient als boegbeeld en inspiratiebron voor andere vrouwen. Dat zo'n boegbeeld ook echt werkt, weet bestuursvoorzitter Eef Langenveld uit eigen ervaring.

De verkiezing heeft in tien jaar tijd al heel wat vrouwelijke inspiratiebronnen naar voren geschoven. Toch blijft het nodig om aandacht te vragen voor vrouwelijk leiderschap. “Doe je dat niet, dan vervaagt het”, stelt Eef Langenveld. “Een treffend voorbeeld is het vrouwenquotum dat in Nederland sinds 1 januari van kracht is. Volgens dat quotum moet binnen deze organisaties een derde deel van de leden van de RvC vrouw zijn. Daar gingen jaren van debatteren en adviezen aan vooraf, zonder het gewenste effect. Momenteel voldoen 61 van onze 89 beursgenoteerde bedrijven aan het voorgestelde quotum. Maar kijk je bij diezelfde bedrijven naar hun besturen, dan zijn in het afgelopen jaar 5 van de 22 vacatures ingevuld door vrouwen waarbij er 3 vertrokken zijn. De netto stijging in 2021 bedroeg dus 2 vrouwelijke bestuurders. Daar zit geen quotum op, dus valt de aandacht weg.”

EIGENSCHAPPEN

Dat er binnen bedrijven niet meer aandacht aan en ruimte voor vrouwelijk ondernemerschap en leiderschap wordt

gegeven, is volgens Eef een gemiste kans. “Ieder mens heeft mannelijke en vrouwelijke eigenschappen en het is belangrijk dat je een bedrijfscultuur creëert waar beide typen eigenschappen de kans krijgen om zich op managementniveau te ontwikkelen en te groeien. Eigenschappen die je bijvoorbeeld veel bij vrouwen ziet, is dat ze de langere termijn goed voor ogen houden en in hun afwegingen meenemen. Daarnaast zijn ze over het algemeen goed in luisteren, doorvragen, nieuwsgierig zijn en empathie tonen. Het stellen van vragen of het nemen van meer bedenktijd kan bij mannen soms voor onrust zorgen, omdat zij zich eerder vertrouwd voelen bij mensen die bijvoorbeeld sneller een besluit nemen. Belangrijk dus om daar het gesprek over aan te gaan, want dit wil bijvoorbeeld niet zeggen dat vrouwen niet besluitvaardig zouden zijn.”

DIVERSITEIT

Vanuit een breder perspectief maakt het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap en leiderschap onderdeel uit van een actueel maatschappelijk

vraagstuk: het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer. Het gaat daarbij niet alleen om gender, maar ook om aspecten zoals leeftijd en etnische en culturele achtergronden. “Werk je als bedrijf niet aan een diverse, inclusieve bedrijfscultuur en -besluitvorming, dan groeit de kans dat je talent en kracht gaat missen. Het probleem is dat veel hiervan onbewust gebeurt, met als gevolg dat getalenteerde mensen weggaan of zelfs bij voorbaat worden uitgesloten. Het is vooral aan het management om deze beweging in gang te zetten. En uiteindelijk zullen bedrijven en organisaties wel moeten, anders zou je zomaar ‘de strijd om goed personeel’ kunnen verliezen. De uitspraak dat er niet genoeg topvrouwen zouden zijn, is overigens een gepasseerd station. De SER heeft een uitgebreide database met profielen van vrouwen die klaar zijn voor het bekleden van topfuncties.”

Zelf heeft de stichting de oproep tot diversiteit ook ter harte genomen. “Wij hebben bij zowel het samenstellen van het bestuur als de jury gekeken naar een mix van gekwalificeerde mensen, gese-



van
munster
media
factory

Wijluisteren.
Wijadviseren.
Wijdesignen.
Wijadverteren.
Wijprogrammeren.
Wij schrijven.

> Wij
zijn
factory.

> Fabriek met maatwerk

Met uw boodschap als grondstof bouwt Van Munster Media Factory een eindproduct. Gespecialiseerd in het creëren en beheren van media, in de breedste zin van het woord. Van het bouwen van websites tot logo-ontwerp, tekst, fotografie, video, social media en marketing. Alles onder één dak. Efficiënt, snel, nauwkeurig: alle voordelen van een fabriek. Met één verschil: bij ons rolt maatwerk van de band.

> Ontdek
alle mogelijkheden

www.vmmf.nl | info@vanmunstermedia.nl



van
munster
media
factory



lechteer op gender, culturele en etnische achtergrond en het type bedrijf/organisatie waarvoor zij werkzaam zijn.”

Als het aankomt op het toetreden tot topfuncties, hebben vrouwen zelf ook een essentiële rol volgens Eef. “Stop met twifelen aan jezelf en wacht niet tot je er zogenaamd klaar voor bent. Als het jou aantrekt en het past bij wie je bent, dan zet die stap. Praat er over met je omgeving en geef aan hoe belangrijk dit voor je is. Daarnaast kun je natuurlijk ook andere vrouwen stimuleren om de stap te zetten. Nederlandse vrouwen zijn kampioen deeltijd werken en het is natuurlijk aan iedereen om daar een eigen keuze in te maken, maar het heeft wel een effect op de economische ontwikkeling en zelfredzaamheid. Vorig jaar bleek uit onderzoek in opdracht van ABN AMRO dat slechts 48% van de Nederlandse vrouwen financieel onafhankelijk is. Wanneer Nederlandse vrouwen net zoveel zouden gaan werken als mannen, zou dat in 2020 zorgen voor een toename van de arbeidsproductiviteit van 1,4% en 10,8 miljard euro aan extra economische groei en ontwikkeling zorgen. Concreet komt dat neer op ca 1.000 euro extra per huishouden. Als vrouwen die stap zouden zetten, heeft dat dus een enorme impact op de groei van de economie. Maar misschien nog belangrijker is dat dan 61% van de vrouwen financieel onafhankelijk wordt.”

BOEGBEELD

Met het kiezen van een nieuw boegbeeld voor 2022 hoopt Eef vrouwen en mannen een zetje in de goede richting te geven. “Zelf heb ik ook voorbeelden gehad die mij stimuleerden mijn weg te volgen, ongeacht wat anderen daarvan zouden vinden. Dat gun ik anderen ook. Onze Limburgse topvrouwen doen dat als geen ander. Zij gaan letterlijk en figuurlijk in de schijnwerpers staan om te laten zien hoe belangrijk diversiteit en vrouwenparticipatie is. Het zijn wederom stuk voor stuk krachtige persoonlijkheden die zich

tegelijktijd ook kwetsbaar durven op te stellen. Daar is moed voor nodig en daar heb ik veel respect voor. Voor mij hebben ze dan ook alle drie al de titel van Topvrouw verdiend.”

De finale van de verkiezing Topvrouw Limburg vindt plaats op donderdag 22 september in de Paterskerk in Weert. Meer informatie vind je op www.topvrouwenlimburg.nl.

25

VAN NOMINATIE TOT WINNARES

Iedereen die dat wil, kan kandidaten voor de verkiezing Topvrouw Limburg aandragen. Het bestuur stuurt vervolgens een verzoek tot inschrijving naar de betreffende dames, waar een beschrijving van de eigen kwaliteiten zoals persoonlijkheid, denkwijze en werkwijze onderdeel van uitmaakt. Mogelijke belangenverstremelingen worden vastgelegd en beoordeeld. Verder moeten de kandidates een bepaalde binding met Limburg hebben (er wonen, werken of een sterke betrokkenheid hebben).

Het bestuur selecteert vervolgens maximaal tien kandidates en draagt deze over aan de jury, die zes kandidates uitnodigt voor een gesprek. Daarbij wordt gekeken op welke manier de kandidates een inspiratiebron vormen en of zij dit ook goed kunnen overbrengen. Dit kunnen vrouwen in een topfunctie binnen een bedrijf zijn, maar ook vrouwen die uitblinken in organisatietalent. Op basis van deze gesprekken worden drie kandidates geselecteerd. Tot aan de finale en het jaar dat volgt, is het aan deze kandidates om de verkiezing en het doel van de verkiezing op een goede en passende manier te promoten. Tijdens de finale zelf houden de dames een laatste pitch, waarna de jury de winnares kiest (in tegenstelling tot voorgaande jaren is er geen publieksstemming meer). De winnares mag een jaar lang de titel Topvrouw Limburg dragen en neemt tijdens de opvolgende editie plaats in de jury.

Marivonne van Kralingen is mede-eigenaar Voor de Zaak Ondernemersrecht en Arbeidsrecht, voorzitter van de raad van commissarissen van Rabobank Noord-Limburg, voorzitter van de commissie Arbeidsmarkt & Kennisontwikkeling van Ondernemend Venlo en bestuurslid bij Jong Management Noord- en Midden-Limburg



MARIVONNE VAN KRALINGEN

“IK HOOP DAT DE WINNARES VAN 2022 DE LAATSTE IS”

Marivonne wist al vanaf haar achtste dat ze advocaat wilde worden, maar vanzelfsprekend was dat niet. “Na een jaar havo/vwo te hebben gedaan, was het advies havo. Toen ik aangaf dat dat voor mij geen optie was, kreeg ik de kans om vwo te doen. Makkelijk ging dat niet, mede vanwege het feit dat ik dyslectisch ben. Toen ik in 5vwo zat, overleed mijn vader. Dat was een enorme drijfveer om door te zetten. Uiteindelijk is het me gelukt en ben ik in Rotterdam rechten gaan studeren. Vervolgens kon ik aan de slag bij een advocatenkantoor in Helmond, waar ik naast de advocatuur de mogelijkheid kreeg om Ondernemerscafé Helmond op te zetten (een live-talkshow en netwerkavond voor regionale ondernemers). In 2013 maakte ik de overstap naar een advocatenkantoor in Venlo en ook in Venlo ben ik de uitdaging aangegaan om een Ondernemerscafé Venlo op te zetten.”

Het ondernemerschap lonkte. Samen met haar compagnon, Rob de Hair, werd onderzocht of toetreden tot de maatschap van het kantoor waar ze werkte een optie was. “De visies op de invulling van de rol van advocaat en de ontwikkeling van het vak op termijn bleken te ver uit elkaar te liggen. Toen Rob en ik de knoop doorhakten om voor onszelf te beginnen, was ik inmiddels vijf maanden zwanger van mijn eerste kind. Dat heeft ons zeker niet tegengehouden.”

BLIND VOOR HET DOEL

Inmiddels bestaat Voor de Zaak bijna zes jaar en heeft Marivonne diverse nevenfuncties in haar portefeuille, waaronder voorzitter van de raad van commissarissen van Rabobank Noord-Limburg, voorzitter van de commissie Arbeidsmarkt & Kennisontwikkeling van Ondernemend

Venlo en bestuurslid bij Jong Management Noord- en Midden-Limburg. Zelf heeft ze niet het idee dat het bereiken van deze fase in haar carrière ooit gepaard is gegaan met belemmeringen. “Ik ben altijd blind voor het doel gegaan, vanaf het moment dat ik havo-advies tot het moment waarop ik besloot voor mezelf te beginnen. Mijn directe omgeving heeft mij altijd gesteund. Wanneer mensen toch hun twijfels uitspraken, motiveerde mij dat juist om hun ongelijk te bewijzen. Ik ga door een muur als het moet.”

De enige strijd die Marivonne naar eigen zeggen de afgelopen jaren heb gevoerd, was met haarzelf. “In het begin van mijn loopbaan was ik erg onzeker en vroeg ik me af of ik niet te jong was om advies te geven. Werd ik gevraagd vanwege mijn inhoudelijke bijdrage of was ik de excuustruus die diversiteit kwam brengen? De zakenwereld is immers nog altijd overwegend een mannenwereld. Nu ik verder in mijn carrière ben, weet ik dat het om de inhoud draait en dat mensen mijn mening en advies waarderen, mede omdat ik oprechte interesse toon en altijd mezelf blijf. Juist daarom ben ik gevraagd voor mijn nevenfuncties. En zo zit ik er nog steeds in. Als je om mijn mening vraagt en je vindt het antwoord vervelend, dan is dat niet mijn probleem. De vraag stellen is immers het antwoord accepteren.”

COMBINEREN

Een veel gestelde vraag aan vrouwen die een carrière met een gezinsleven combineren, is hoe zij dit doen en of dit niet lastig is. Voor Marivonne is dit geen enkel probleem. “Toen ik koos voor het zelfstandig ondernemerschap, wist mijn partner dat ik geen stap terug zou doen. We hebben goede afspraken gemaakt en hij is zelf minder gaan werken. Hoe meer open

en flexibel je daarin bent, des te beter het werkt en dan gaat die druk er vanzelf af. In principe is de woensdag voor mijn gezin, maar als er echt een crisis is dan zorg ik dat ik er voor mijn klanten ben. Dat werken voor een vrouw heel gewoon is, heb ik zelf van huis uit meegekregen. Mijn moeder en mijn oma aan moeders kant hebben altijd gewerkt. Mijn kinderen weten dat hun moeder een eigen zaak heeft en soms 's avonds moet vergaderen. Zij vinden dat heel normaal en spelen moedertje kindje, waarbij mama met de laptop en mobiel op pad en het jongste kind naar opvang gaat. En dat is ook de situatie van tegenwoordig; onderzoeken wijzen uit dat je tegenwoordig met één baan geen volledig huishouden meer kunt runnen.”

BOEGBEELD

Hoewel Marivonne een groot voorstander is van de verkiezing, heeft ze toch een bepaalde weerstand. “Ik ben een aantal maal bij de finale aanwezig geweest en vroeg me altijd af waarom er nog steeds een afzonderlijke prijs voor vrouwen nodig is. Maar kijk je naar de realiteit, dan hebben we nog een lange weg te gaan. Zo zijn de ondernemersprijzen de afgelopen jaren allemaal door mannen gewonnen. En uit onderzoeken blijkt dat wanneer er meer vrouwen actief zijn binnen een bepaald beroep, de achtig voor het beroep daalt. Uiteindelijk hoop ik natuurlijk dat ik win, maar ik hoop nog harder dat de winnares van 2022 de laatste is die de prijs wint. Dat de finalisten als boegbeeld fungeren, vind ik een goede zaak. Als ik iemand kan inspireren om ondanks tegenslagen of negatieve adviezen toch tegen de stroom in te gaan, je droom waar te maken en vooral de nadruk te leggen op wat er wél kan, dan lijkt me dat fantastisch.”

Chahinda Ghossein is cardioloog i.o. bij MUMC+, hoofdonderzoeker op het gebied van vrouw-specifieke gezondheid en voorzitter en mede-oprichter van Stichting Queen of Hearts



CHAHINDA GHOSSEIN

**“IK WIL LATEN ZIEN
DAT HET GEWOON KAN”**



Chahinda Ghossein werd twee jaar geleden al benaderd voor de verkiezing Topvrouw Limburg, maar had toen het gevoel dat ze nog niet genoeg had bereikt. "Sindsdien heb ik enorm geïnvesteerd in de problematiek waarvoor ik me inzet en dat heeft zijn vruchten afgeworpen. Nu ben ik alsnog genomineerd en dat geeft een bizar, maar trots gevoel. Het laat zien dat wat je doet wordt gezien en gewaardeerd, niet alleen door je naasten en je collega's, maar ook door de maatschappij."

TOEKOMSTPERSPECTIEF

Chahinda refereert onder andere naar de tijd en energie die ze steekt in de erkenning van zwangerschapscomplicaties op medisch, psychisch en maat-

schappelijk vlak. De aanleiding hiervoor is persoonlijk. "Ik verloor elf jaar geleden mijn pasgeboren dochtertje en dat had een enorme impact op mijn toekomstperspectief. Als kind kreeg ik van mijn ouders mee dat studeren het allerbelangrijkste was. Zelf waren zij uit Libanon gevlucht naar Nederland en het idee dat hun kinderen zouden studeren, gaf hen het gevoel dat dit niet voor niets zou zijn geweest. Toen ik in Maastricht geneeskunde studeerde, koos ik voor gynaecologie. Ik had een duidelijk pad uitgestippeld waarbij ik eerst wilde promoveren en dan verder wilde met onderzoeken doen. Door het verlies van mijn dochter zat ik als gynaecoloog in opleiding niet meer op mijn plek. Ik deed toen al onderzoek naar hartproblemen bij vrouwen tijdens en buiten de zwangerschap. Ik gunde het mezelf om mijn perspectief te verzetten en maakte de overstap naar cardiologie, zodat ik alsnog invulling kon geven aan mijn klinische ambities en op maatschappelijk niveau kon bijdragen aan een beter besef van wat mij was overkomen. Veel mensen wisten namelijk niet dat het jarenlang niet goed met mij ging. Ik sloot mezelf emotioneel af voor de buitenwereld. Pas zeven jaar later stond ik het mezelf toe om de emoties te voelen en praatte ik er met anderen over. Toen bleek dat meer mensen in mijn directe omgeving elk hun eigen ervaring op dit vlak hadden. Ik was dus niet de enige, maar heb me wel al die jaren zo gevoeld. Ik werd toen nog vastberadener om antwoorden te vinden én het normaal te maken om erover te praten. Want er heerst nog steeds een taboe op dit onderwerp."

ONDERZOEK

Met de Stichting Queen of Hearts, waar Chahinda mede-oprichter en voorzitter van is, wil ze de maatschappelijke bewustwording omtrent zwangerschapscomplicaties vergroten en de gevolgen op de langere termijn in kaart brengen. "Deze stichting heeft onder andere als doel om geld op te halen voor wetenschappelijk onderzoek. Er is namelijk wel enige kennis van de impact van een zwangerschap op het hart- en vaatstelsel, maar zwangerschapscomplicaties hebben nog lang niet de bekendheid en aandacht die deze zouden moeten hebben. Veel patiënten geven aan te weinig (h)erkenning van hun zorgprofessionaal zoals de huisarts of bedrijfsarts te krijgen. Het gaat om relatief jonge, ogenschijnlijk gezonde vrouwen waarbij van alles speelt in hun lichaam en in hun

leven; moederschap, werk, sport, vrienden. Je kunt jezelf daar enorm in verliezen en ontzettend eenzaam voelen, net als ik destijds. Daarom hebben we met de stichting een programma ontwikkeld om de complicaties actief te kunnen opsporen. Eind juni hebben we zelfs een groot medisch congres georganiseerd, wat als een grote erkenning voelt. Daarnaast willen we de maatschappelijke bekendheid rondom deze problematiek vergroten en de kennis toegankelijk maken voor een groot publiek. We hebben onder andere een boek gepubliceerd met verhalen van ervaringsdeskundigen, waaronder presentatrice Eva Jinek. Na mijn optreden in haar talkshow naar aanleiding van dit boek begon de aandacht voor de problematiek te groeien. Ik mocht zelfs een bijdrage leveren aan haar boek. Ook heeft ze een documentairereeks gemaakt over de impact van de zwangerschap op het vrouwelijk zijn gemaakt."

VERWACHTINGSPATROON

Hoewel Chahinda zich door haar vrouw zijn nooit heeft laten beperken, is het opbouwen van haar carrière niet altijd even makkelijk geweest. "Ik denk dat dat te maken heeft met het verwachtingspatroon van anderen. Mensen neigen naar het gemak van hokjes denken. Wanneer mensen mij zien met mijn emigratieachtergrond, een andere religie en als jonge vrouw met een bepaald uiterlijk, val ik buiten het plaatje. Dat is voor sommigen lastig om mee om te gaan. In het verleden betrof ik dat op mezelf en zocht ik naar manieren om het perspectief van anderen te verbreden. Daar heb ik veel energie aan verspild. Inmiddels ben ik gestopt met mezelf verklaren. Ik ben zoals ik ben. Ondertussen werk ik hard en combineer ik mijn werk met mijn opleiding, de stichting en mijn gezin. Het lukt dankzij de steun van de mensen die in mij geloven, al zijn er ook mensen die zich soms zorgen maken. Dat ervaar ik dan juist als betuttelend."

Chahinda vindt het geweldig om jonge vrouwen met een migratie-achtergrond die tegen obstakels aanlopen, te laten zien dat het toch kan. "Hetzelfde geldt voor alle Nederlandse vrouwen die door een zware zwangerschap de grip op hun leven verliezen. En als jonge arts in opleiding met een academische carrière die niet alleen focust op haar opleiding, maar tegen de verwachtingen in ook investeert in haar persoonlijke ontwikkeling."

Esmiralda Thieme is directeur Risk & Internal Audit bij AZL (onderdeel van NN Group), lid van de risicocommissie van de Pensioenfederatie en lid van het Audit & Risk Committee bij Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten



ESMIRALDA THIEME

“MET DRIE DAGEN WERKEN KUN JE DEZE FUNCTIE NIET UITVOEREN”

Automatisering, processen en innovatieve technieken trokken altijd al de aandacht van Esmiralda. “Ik ben van nature een beetje een control freak. Als geboren en getogen Maastrichtse deed ik na mijn studie informatiewetenschappen in Amsterdam nog een studie Business Control in Maastricht. Vervolgens kwam ik als jong broekie bij de gemeente op de hr-afdeling terecht. Dat was een hele andere omgeving, maar ik houd dan ook van nieuwe dingen ontdekken. Die eerste job was een ontzettend leuke periode en ik heb ook nog even gereisd, voordat ik vervolgens 10 jaar bij de Provincie Limburg bleef hangen. En toen kreeg ik de kans om bij AZL een nieuwe afdeling risicomanagement, en later ook de compliance unit en internal audit afdeling, in te richten, waar ik uiteindelijk doorgroeide naar een directeurspost en onderdeel ging uitmaken van het MT. Voor al mijn functies geldt dat ik dit werk doe zolang ik het leuk vind en er een uitdaging in zie.”

ZWARE FUNCTIE

Esmiralda Thieme heeft als Directeur Risk & Internal Audit bij AZL een zware functie met veel verantwoordelijkheden. “Alle organisaties die financiële diensten aanbieden in Nederland vallen onder het toezicht van de Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten. Deze organisaties moeten volgens strenge richtlijnen aantonen dat alle strategische, tactische en operationele processen, applicaties, projecten en programma’s binnen de organisatie in control zijn. Van financiële processen en

vermogensbeheer tot de wendbaarheid van de IT-platforms; alles staat onder toezicht. Op het gebied van de inrichting van governance governance wordt onderscheid gemaakt tussen operationele verantwoordelijkheid, de risicomangers die eerste lijn moeten beoordelen en challengen (countervailing power) en de onafhankelijke auditors die continu de effectiviteit van alle controls en systemen auditen.” Esmiralda is binnen AZL verantwoordelijkheid voor het integrale in control zijn. “Een lastige rol, dat betekent dat ik geen pluimen loop uit te delen, maar juist aangeef waar verbeteringen noodzakelijk zijn.”

STUREN OP WELBEVINDEN EN AUTONOMIE

Op dit moment maakt Esmiralda werkweken van 70 tot 80 uur per week. Dat komt mede door de transitie van de pensioenregelingen, de implementatie van het nieuwe pensioenakkoord en het implementeren van een volledig nieuwe IT-doelarchitectuur. Dit heeft enorme impact op alle processen, portalen, systemen en de transformatie van de organisatie. “Zolang je je werk leuk vindt en je algemeen welbevinden goed is, kun je een hoge werkdruk gedurende een bepaalde periode prima handelen. Daarom stuur ik binnen mijn team niet alleen op resultaten, maar ook op welbevinden. Dat creëert loyaliteit en houdt de team spirit goed. Het betekent ook dat je soms tussen de regels moet laveren. Wanneer ik iemand vraag om op zaterdag over te werken, vind ik het geen punt als deze op

maandag later begint. De uitloop binnen mijn team is dan ook bijzonder laag en de medewerkerstevredenheid is hoog.”

GEEN BELEMNERING

Esmiralda heeft gedurende haar carrière nooit enige tegendruk of belemmering ervaren. “Ik ben van nature erg nuchter en ik sta daar ook niet echt bij stil. Ik heb hooguit vanuit mijn eigen ambitie de neiging gehad om me te bewijzen. Ook de combinatie met de zorg voor mijn dochter die nu 13 is, heb ik nooit als een belemmering gezien. Ik vind zowel mijn gezin als mijn carrière uitdagend. Natuurlijk is het soms lastig, maar dat heeft niets te maken met het feit dat ik een vrouw ben. Dit geldt evengoed voor een man die vijf dagen per week werkt. Ik heb ook nooit de behoefte gehad om deeltijd te gaan werken. Sterker nog, dat is onmogelijk als je deze topfunctie hebt en dat geldt voor zowel mannen als vrouwen.”

Met haar finaleplaats in de verkiezing Topvrouw Limburg is Esmiralda enorm vereerd. “Ik ervaar veel positiviteit vanuit AZL, de medewerkers, het MT en de klanten. Het is ontzettend fijn om de waardering die ik heb voor de inzet van anderen terug te mogen ontvangen. Ze gunnen het mij allemaal. Daardoor voelt het nu al als een overwinning. Ik vind het mooi dat deze verkiezing er is. Ik zie het als een pluim voor vrouwen aan de top.”



Weer als vanouds druk op de weg
(Shutterstock/Dmitry Kalinovsky)

AUTOVERKEER BEPERKEN, TRANSPORT VOORKOMEN

MET WORTEL EN STOK

Als het gaat om verduurzaming is mobiliteit voor veel organisaties na huisvesting het aspect met de meeste potentiële impact. Belangrijk is ook hierbij een aanpak in logische volgorde. Allereerst mobiliteit zoveel mogelijk vermijden, dan inzetten op alternatieven voor autogebruik. En als vervoer per auto echt de enige optie is, kiezen voor een duurzaam alternatief.

Mobiliteit is sinds 2017 de grootste veroorzaker van CO₂-uitstoot in Nederland. Ruim een vijfde hiervan is het gevolg van transport en verplaatsingen. Zo'n 70% van dit deel hangt weer samen met personen- en bestelauto's.

POTENTIE ONTSLUITEN

Welke potentie ontsloten kan worden, werd duidelijk tijdens de lockdowns. Vrijwel verlaten snelwegen, grotendeels lege treinen. Toch bleken veel organisaties ook zonder fysieke aanwezigheid van medewerkers heel behoorlijk te kunnen functioneren. Als geen verplaatsingen nodig zijn, is dat de eerste winst. Daarom is het goed allereerst de vermijdbare mobiliteit in kaart te bren-

gen. Bijvoorbeeld door gedurende een periode een digitaal logboek per medewerker bij te houden en deze data te analyseren.

TEAMS EERSTE OPTIE

Bij het voorkomen van uitstoot door mobiliteit is thuiswerken laaghangend fruit. Veel organisaties kiezen ervoor hun medewerkers meer dan voor corona de mogelijkheid te geven om deels elders te werken. Dat scheelt aanzienlijk in de verkeersbewegingen. Ook zakelijke ontmoetingen vinden niet langer als vanzelfsprekend face to face plaats. In veel organisaties is een Teams-of Zoommeeting nu vaak de eerste optie. Ontmoetingen zijn alleen fysiek bij echte meerwaarde.

ELONS OEKAZE

Niet bij elke organisatie is thuiswerken een blijvertje. Denk aan Elon Musk die aangaf dat alle Tesla-medewerkers minimaal veertig uur op kantoor moeten werken – of anders kunnen vertrekken. Het is de vraag welke invloed deze opstelling heeft voor Tesla's aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt. Overigens zal het woon-werkverkeer van medewerkers er waarschijnlijk meestal per elektrische auto plaatsvinden. Dus veel gevolgen voor de uitstoot van CO₂ heeft de Elons oekaze niet.

OPTOCHT VAN BUSJES

Door de sluiting van de horeca en een groot deel van de detailhandel viel tijdens de lockdowns veel bevoorradingsvervoer weg. Nu winkels en kroegen volop draaien, is deze vorm van transport weer prominent aanwezig op het weggennet. Net als het langeafstandsverkeer zou je dit onvermijdelijk vervoer kunnen noemen. Dat geldt niet voor de eindeloze optocht van pakjes-bezorgende busjes. Vooral bij de *last mile* van dit transport is nog veel winst te halen.

KOSTBARE LAST MILE

Niet alleen voor het milieu, ook financieel. Volgens een Business Insider-onderzoek is het laatste ketendeel met ruim de helft van de kosten het duurste van het verzendproces. Mede door dichtslibbende steden, vaak afwezige ontvangers en steeds strengere overheidsregels. Zo mogen gemeenten vanaf 2025 emissieloze zones instellen. Pakketbezorgers worden hierdoor gedwongen schone voertuigen in te zetten.

VEEL INNOVATIE

Veel innovatieve oplossingen richten zich vooral op de problematiek van de last mile. Nachtelijke aflevering van essentiële goederen in een bedrijfsbus of kofferbak is in de professionele markt al jarenlang gemeengoed. Elektrische bakfietsen rukken op. Wellicht zijn ook zelfrijdende auto's, drones en onbemande bezorging binnen afzienbare tijd een vertrouwd gezicht.

PICK-UPPOINT STANDAARD

Analoog aan personenmobiliteit is het echter goed om eerst te focussen op de voorafgaande stap. Als de laatste kilometer of een groot deel ervan vermeden wordt, heeft dat de meeste impact. Bijvoorbeeld door aflevering bij pick-uppoints op strategische locaties, al dan niet 24/7 toegankelijk via kluizen.

Weliswaar komen er steeds meer van deze voorzieningen, de uitrol ervan kan zeker versnellen. Bijvoorbeeld als aanbieders een groter prijsverschil hanteren tussen deurmat en ophaallocatie. In feite zou aflevering op een pick-uppoint de standaardoptie moeten zijn. En niet levering aan huis, zoals bij de meeste aanbieders nu nog het geval is.

OMMETJE ALS BONUS

Als de afhaallocatie slim gekozen is – stations, buurtsupers, bedrijventerreinen – zijn er veel voordelen. De consument haalt zijn of haar pakje op wanneer dat het best uitkomt, gecombineerd met een andere activiteit. Of via een wandeling, met zo'n ommetje als gezonde bonus. Als deze afleveringswijze routine wordt, neemt de rij busjes substantieel af – met alle positieve gevolgen van dien. Overigens biedt de

DUURZAAMHEID IN BREED PERSPECTIEF

Geen organisatie kan het zich veroorloven om duurzaamheid te negeren. Bij alle duurzame inspanningen moet een scherp oog zijn voor prioriteiten en onderlinge verbanden. Want focus op één duurzaamheidsthema kan negatieve gevolgen hebben op andere gebieden. Weloverwogen verduurzaming vereist een holistische benadering. In een reeks artikelen schetst Business verschillende aspecten van duurzaamheid met oog voor hun onderlinge samenhang.

opkomst van flitsbezorgers niet veel hoop als het gaat om de noodzakelijke gedragsverandering.

UTRECHT-AMSTERDAM PER FIETS

Nadat bedrijven hun eigen footprint hebben geanalyseerd op het voorkomen van mobiliteit en transport dient zich de volgende stap aan: het vervangen van gemotoriseerd vervoer door fiets of ov. Met de opkomst van e-bikes is het woon-werkverkeer dat redelijkerwijs per fiets kan worden afgelegd, fors vergroot. Met een *speed pedelec* is zelfs de afstand Amsterdam-Utrecht haalbaar. Weliswaar niet voor iedereen en niet altijd, maar toch.

Mocht de fietsafstand te groot zijn, is openbaar vervoer vaak een alternatief, zeker in de Randstad. Waar voor- en natransport een bottleneck vormt, kan de combinatie

met een elektrische fiets wellicht een realistisch alternatief opleveren.

GELD TOELEGGEN

Bij de verschuiving van automobieliteit naar fiets en ov vormen de hoge brandstofkosten een steeds sterkere trigger. Voor woon-werkkilometers per auto is maximaal € 0,19 (per 2023 waarschijnlijk € 0,21) onbelast. Ov-kosten mogen werkgevers daarentegen volledig onbelast vergoeden, terwijl er voor de elektrische fiets aantrekkelijke subsidie-regelingen zijn.

Volgens onderzoek van vakbond CNV leggen bijna negen op de tien werkenden nu toe op hun reiskosten. Overstap naar ov of fiets kan deze kostenpost neutraliseren.

WERELDPRIMEUR

Blijkt autovervoer onvermijdelijk én onvervangbaar door openbaar vervoer of fiets, is het zaak de minst vervuulende autovariant te kiezen. Bij voorkeur volledig elektrisch dus. Waarbij als het maar enigszins kan meerdere personen samen gebruik maken van een auto.

In het verlengde daarvan: door groene autodeelconcepten snijdt het mes aan veel kanten. Zeker als deze auto's ook nog eens gebruikt kunnen worden voor tijdelijke energieopslag. Met de Hyundai IONIQ 5 als eerste bidirectionele productieauto had het Utrechtse We Drive Solar in april 2022 een heuse wereldprimeur.

WORTEL EN STOK

Tal van regionale en lokale initiatieven versnellen de verduurzaming van mobiliteit. Vaak trekken overheden, werkgevers en andere stakeholders daarbij samen op. Bijvoorbeeld bij het stimuleren van gedragsverandering op meerdere bovenstaande elementen. Hierbij worden zowel de wortel als de stok ingezet; belonen en afdwingen dus. Denk bij dat eerste aan een bonus voor fietskilometers en thuiswerken. Parkeerkosten rekenen voor medewerkers die op korte afstand wonen maar toch met de auto komen, is een voorbeeld van een meer dwingende aanpak.

DEFINITIEVE DOORBRAAK

Een hele stevige stok is het verbod op verbrandingsmotoren per 2035. Het Europees Parlement nam in juni van dit jaar een wetsvoorstel aan waardoor fabrikanten dan geen diesel- gas- of benzineauto's meer mogen verkopen. Daardoor zullen de komende jaren steeds meer bedrijven en particulieren voor een elektrisch voertuig kiezen. Naarmate de tijd vordert, neemt het afschrijvingsrisico van een benzine- of dieselvariant immers toe. Deze financiële trigger zorgt voor een versnelde definitieve doorbraak van elektrisch vervoer.





RON COENEN VOLGT GIEL BRAUN OP BIJ DE LWV

“MEER SAMENWERKING IN LIMBURG ECONOMIC BOARD”

Ron Coenen is de nieuwe voorzitter van de Limburgse Werkgevers Vereniging. De geboren Midden-Limburger en eigenaar van subsidieadviesbureau TRIAS in Venlo volgt Giel Braun op die na 12 jaar bestuurswerk “ruimte maakt voor de volgende generatie”. Een ingrijpende koerswijziging is niet te verwachten, wel zet de jongste LWV-voorzitter ooit in op meer samenwerking tussen de verschillende belangengroeperingen in Limburg. “Een Limburg Economic Board, dat zou mooi zijn.”

Ze schuiven samen aan voor het interview in de bescheiden kantine van het statige LWV-kantoor in Roermond. Ron Coenen iets te laat vanwege een bomvolle agenda, Giel Braun in hemdsmouwen en de ontspanning zelve. “Ha”, lacht de laatste, “komend weekend gaan we op vakantie. Eindelijk eens een aantal weken zonder verplichtingen en dossiers, met een blanco agenda. Dat is lang geleden.”

De gewezen voorzitter die op 16 juni de voorzittershamer officieel neerlegde mag dan ontspannen zijn, vrij van zorgen is hij bepaald niet. “Er is veel gebeurd de laatste

jaren, ondernemers hebben het bepaald niet gemakkelijk gehad”, verwijst hij naar de twee coronajaren. “En de pijn is nog lang niet geleden. We rollen van de ene crisis in de andere. Wat me nog het meest zorgen baart, is de tweedeling in de maatschappij. Een steeds grotere groep mensen kan de rekeningen niet meer betalen. Met de olopende inflatie worden de problemen alleen maar groter. En dan zijn er de affaires rond de zorgtoeslagen en nu weer de stikstofcrisis. Veel mensen vertrouwen de politiek, de overheid niet meer. Ze vertrouwen eigenlijk niemand meer. Dat leidt tot onvrede. Kijk naar de boerenprotesten.

Die staan niet op zichzelf. Misschien zijn het wel de Nederlandse ‘gele hesjes’ zoals Frankrijk die kent. De welvaart moet beter verdeeld worden, anders zie ik het echt mis gaan.”

MEER LEDEN

Ron Coenen deelt de zorgen van zijn voorganger. “De individualisering zet verder door. De vakbonden zien het aantal leden fors dalen, net als verenigingen in het algemeen. Als LWV, óók een vereniging, kunnen we trots zijn dat we tijdens de coronacrisis stabiel zijn gebleven, maar ik vind dat ons ledental echt hoger moet.



Giel Braun

Limburg telt meer dan 60.000 bedrijven. Als we een vuist willen maken als werkgevers bij moederorganisatie VNO-NCW en in Den Haag, dan hebben we meer draagvlak nodig. Dat is één van mijn speerpunten voor de komende jaren.”

STERKE PARTIJEN

Een goed streven, vindt Giel Braun die in 2010 bestuurslid werd van de LWV, vervolgens zes jaar penningmeester was en de laatste vier jaar fungeerde als voorzitter. “Natuurlijk, net zoals de andere belangenverenigingen én de vakbonden daar ook op moeten inzetten. Samenwerking tussen sterke partijen is het antwoord op de politiek die er niet in slaagt een stabiel meerjarenbeleid neer te zetten. We weten niet meer waar we aan toe zijn. Ministers roepen iets over elektrisch rijden, het gas afschakelen, jeugdzorg, WMO, stikstofreductie, enzovoort. Maar ze leveren geen middelen en oplossingen. Ze leggen de bal bij provincies en gemeenten die het vervolgens ook niet meer weten. Ik denk dat ondernemers, bonden en onderwijsinstellingen sterk genoeg zijn om wél concrete stappen te zetten. Het is zaak om de politiek daarvan te overtuigen.”

KRACHTEN BUNDELEN

En dáárvoor, valt Ron Coenen in, is meer samenwerking noodzakelijk. “Als ik naar Limburg kijk zie ik naast LWV, LLTB en MKB-Limburg veel organen en samenwerkingsverbanden. Allemaal deels

afhankelijk van subsidies, grotendeels lokaal gericht. Iedereen is, voor zijn leden weliswaar, weer met dezelfde thema's bezig. Mijn idee is om de krachten verder te bundelen tot een Economic Board voor Limburg. Waarom zouden ESZL, Crossroads en Keyport niet meer kunnen samenwerken? Samen hebben we zoveel kennis en kunde in huis. Als ik alleen al kijk naar onze eigen leden dan is er niets wat we niet kunnen tackelen. Wij kunnen plannen maken en vervolgens de politiek meenemen.”

BESTUREN EN ONDERNEMEN

Giel Braun maakte carrière bij een bakkerijketen, bouwde vervolgens ProfCore in Geleen uit tot een van de grootste technische detacheerders in Limburg en besloot in 2013 om de dagelijkse leiding van zijn bedrijven (ProfCore, Haan Industrial Services en vastgoedonderneming Veli Vastgoed) uit handen te geven met voor zichzelf een rol als toezichthouder en aandeelhouder. De vrijgekomen tijd investeerde hij in verschillende bestuursfuncties bij onder meer de LWV. “Opdracht was om te verjongen en onze leden meer toegevoegde waarde te bieden. Breder zijn dus dan een old boys network- en lobbyclub in Den Haag. Ik denk dat we goed op weg zijn met onze expertisecentra waarin onze leden veel leren van elkaar. Dat is mijn visie op een vereniging: je haalt wat en je brengt wat. Verder hebben we bij VNO-NCW een stevige positie opgebouwd, want

belangenbehartiging blijft uiteraard één van onze speerpunten. Limburg wordt zeer serieus genomen. We hebben bijvoorbeeld zeer succesvol bijgedragen aan de totstandkoming van de NOW-regeling. Ook onze ideeën over meer samenwerking en een eerlijkere verdeling van de welvaart, de brede welvaartsgedachte, worden gehoord. En ja, daar mogen wij als ondernemers ook verantwoordelijkheid in nemen.”

VERJONGING

Met de verjonging is het ook wel gelukt, getuige de benoeming van Ron Coenen, met zijn 40 jaar de jongste LWV-voorzitter in de geschiedenis. “Ik was vroeg betrokken bij Jong LWV”, kijkt hij terug. “Vooral omdat ik vond dat Noord- en Midden-Limburg ondervertegenwoordigd waren in de vereniging en het bestuur, dan kun je vanaf de zijlijn blijven klagen, of je gaat meewerken aan de verandering. Er is nu meer evenwicht. Ik zag mezelf niet meteen als voorzitter, maar de onafhankelijke en externe sollicitatiecommissie droeg mij na een openbare procedure voor als gewenste kandidaat. Uiteraard ben ik daar trots op, maar er liggen wel wat klussen te wachten. De crisissen zijn bijna niet te tellen. Stikstof, huizen, grondstoffen, arbeidsmarkt, energie, oorlog. Het maakt ondernemen wel uitdagend om het voorzichtig te zeggen. Als LWV doen we alles om te ondersteunen en aan te jagen. Samenwerking is daarin de belangrijkste rode draad. Ik heb er in ieder geval zin in.”



PENETRATIETESTEN; WAAR OP TE LETTEN?

Om te weten of je als organisatie goed bent beschermd tegen digitale aanvallen van buitenaf ('hacks') is het verstandig om je bescherming periodiek te laten testen. Dit kan bijvoorbeeld door een vulnerability scan te laten uitvoeren of een penetratietest (ook wel 'pentest'). Er zijn veel aanbieders van dergelijke testen, maar waar moet je nu op letten? Wanneer heb je bijvoorbeeld een pentest laten uitvoeren waar je enige zekerheid uit mag halen?

Er wordt vaak gesproken in de volgende soorten van pentesten:

AUDITTYPEN:

- **Black Box:** de auditor heeft geen kennis van het systeem, behalve naam, IP-nummer etc. van de testomgeving. De tester moet als buitenstaander het interne systeem benaderen en technieken toepassen die een echte hacker ook zou gebruiken.
- **Grey box:** de auditor beschikt over een login en voorkennis van de te testen systemen en kent de resultaten van de black box. Hij heeft geen login van de beheerders. Hiermee wordt onder andere geprobeerd hogere privileges te behartigen.
- **White box/Crystal box:** de auditor heeft volledige voorkennis van de omgeving. Het voordeel daarvan is dat hij zo de gevonden kwetsbaarheden kan valideren en nadere verdieping kan aanbrenge (dit wordt soms ook wel een 'vulnerability scan' genoemd).

Vervolgens wordt met auditniveaus de diepgang van de pentest aangeduid:

AUDITNIVEAUS:

- **Niveau 1 (basisbedreigingen test):** deze test simuleert een eenvoudige aanval meestal met behulp van gratis beschikbare tools.
- **Niveau 2 (opportunistische bedreigingstest):** deze gaat uit van een ervaren hacker die op een eenvoudige, maar gerichte wijze met automatische en handmatige middelen aanvallen uitvoert op willekeurige systemen.
- **Niveau 3 (doelgerichte bedreigingstest):** deze test simuleert een doelgerichte aanval op systemen door een ervaren hacker. Dit is de meest gekozen diepgang voor onder andere penetratietesten.
- **Niveau 4 (geavanceerde bedreigingstest):** deze test simuleert een aanval door een zeer ervaren hacker met uitgebreide middelen en mogelijkheden.

De audits worden normaliter in fasen uitgevoerd. Meestal wordt gestart met een voorbereiding om een beeld te krijgen van de netwerken en apparaten, etc. Vervolgens vinden de meer specifieke toetsen plaats. Hierbij dient te worden uitgegaan van o.a. de ISO 27001 en de ISO 18028 (standaard

voor netwerkbeveiliging), conform de PTES (Penetration Testing Execution Standard). Webapplicaties dienen getest te worden op kwetsbaarheden die zijn opgenomen in de OWASP- en WASC-TC standaarden, waaronder 'SQL-injection', 'cross-site-scripting' en configuratiefouten in de website. Er wordt normaliter getest op ten minste 300 mogelijke kwetsbaarheden.

Simpele vuistregel is dat de kwaliteit van een pentest sterk wordt beïnvloed door de duur van de test (over welke periode mag de test worden uitgevoerd) en welke software-tools de pentester gebruikt ('hoe meer' is in dit geval vaak ook 'hoe beter').

Nu je wat meer zicht hebt op de wijze waarop je een pentest kunt vormgeven, ben je wellicht ook beter in staat je af te vragen wat jij voor je organisatie nodig hebt en wat dus wanneer bij jouw behoefte aan zekerheid past!

*Alex Klaassen, IT Risk organisatie NewDay
newdayriskservices.nl*

AGENDA

- ◆ 02-09-2022 | Café van Morgen | 16.00 uur
- ◆ 06-09-2022 | Meet The Company
- ◆ 08-09-2022 | Meet&Match50 | 7.30 uur | Scelta
- ◆ 13-09-2022 | Meet Young
- ◆ 20-09-2022 | MasterTable MKB | 17.15 uur | strategie en opmaat plan 2023 | Scelta
- ◆ 22-09-2022 | Awakening | 7.30 uur

Vlnr: René Luijten (founder BS Morgen), René Dings (voorzitter stuurgroep MKB-Noord), Haico Dings (lid adviesraad BS Morgen) en Martijn van Helvert (voorzitter MKB-Limburg). Op de foto ontbreken namens Adviesraad BS Morgen: Anouk Hendrikx Afonso en Geert Rongen. MKB-Zuid; Loek Bergstein en MKB Midden; Eric Drossaert (tevens lid en Workteam lid BS Morgen)

BS MORGEN GAAT SAMENWERKEN MET MKB-LIMBURG

MEET&MATCH NETWERKEVENTS VERBINDT ONDERNEMERS EN REGIO'S

Business Sociëteit Morgen en MKB-Limburg slaan de handen ineen en zoeken de samenwerking op. René Luijten van BS Morgen is van mening dat de organisaties samen "nog" sterker zijn en op deze manier een toegevoegde waarde kunnen leveren in het leggen van contacten.

"Hiermee bieden wij de leden van MKB-Limburg de mogelijkheid deel te nemen aan vier Meet & Match bijeenkomsten per jaar die gezamenlijk georganiseerd gaan worden, twee in Noord-, één in Zuid- en één in Midden-Limburg." De start is in het najaar van 2022.

Over Meet&Match

Inhoudelijke en verdiepende gemodererde tafelgesprekken waarbij je als ondernemer op effectieve wijze met meerdere ondernemers de dialoog aangaat. De persoonlijke en/of zakelijke zoekvraag, de uitvoerige kennismaking, het delen van kennis, ervaringen, netwerk en de match staan hierbij centraal.

Wat levert het op?

Ondernemers gaan bouwen aan waardevolle relaties. Op weg naar nieuwe en betere business, concrete afspraken, adviezen en aanbevelingen!

Meet&Match is een dienst van BS Morgen. Moderator: René Luijten Meer info: www.meetenmatchevents.nl.



TRIMAXX

Telefonie Mobiel Internet

Tijdelijk **GRATIS** zakelijk mobiele telefonie voor uw onderneming!

PROFITEER DEZE ZOMER VAN ONZE UNIEKE ACTIE!

Het eerste half jaar betaalt u helemaal niets voor uw zakelijke mobiele telefonie. Dit kan oplopen tot een besparing van ruim € 100,- per mobiel abonnement! Kijk voor de voorwaarden op:

trimaxx.nl/actie

WIJ ZIJN TRIMAXX, DÉ VENLOSE TELECOMSPECIALIST

Voor zakelijke telecom oplossingen bent u als ondernemer bij Trimaxx op het juiste adres. We zullen u altijd betrouwbare diensten en eerlijke prijzen leveren. Ideaal voor het MKB in Limburg.

6
MAANDEN
GRATIS*

Abonnementen

Prijs na 6 maanden

1GB + onbeperkt bellen	€ 12,00
3GB + onbeperkt bellen	€ 14,00
6GB + onbeperkt bellen	€ 16,00
10GB + onbeperkt bellen	€ 18,00
25GB + onbeperkt bellen	€ 22,00



Vaste
telefonie



Mobiele
telefonie



Internet
verbinding

TRIMAXX

WIJ BIEDEN NAAST MOBIELE TELEFONIE OOK INTERNET EN VASTE TELEFONIE AAN!

Bel ons vrijblijvend op **077 324 2333** of kijk op **TRIMAXX.NL**

*) Let op onze actievoorwaarden zijn van toepassing



EUROPESE MILJOENENSUBSIDIE VOOR LIMBURGSE BINNENHAVENS

Tijdens de Connecting Europe Days in Lyon is bekend gemaakt dat de Europese Unie (EU) opnieuw een miljoenensubsidie ter beschikking stelt voor de doorontwikkeling van zes binnenhavens. De binnenhavens in Venlo, Roermond, Leudal (Zevenellen), Stein (Chemelot Haven), Maastricht en Tilburg (knooppuntpartner op de goederencorridor) kunnen de komende drie jaar rekenen op 7 miljoen euro van Europa voor onderzoek en maximaal 120 miljoen euro subsidie voor de uitbreiding.

De bedrijven op de zes binnenhavens investeren in totaal 14 miljoen euro in onderzoek naar de doorontwikkeling van de havens. Hiervan wordt 50% vergoed door de EU-subsidie. De onderzoeken moeten binnen drie jaar leiden tot een aanvraag voor uitvoering waarvan eveneens 20% tot 50% vergoed wordt door de EU. In totaal is het bedrijfsleven voornemens om 240 miljoen euro te investeren in de 6 binnenhavens.

Doelen CEF middelen

De toegekende CEF middelen worden gebruikt voor uitvoeringsgericht onderzoek naar de aanleg en doorontwikkeling van de binnenhavens. In de aanvraag is speciaal aandacht gevraagd om bij de uitbreidingen in alle havens op de corridor en het Albertkanaal fors in te zetten op duurzaam bouwen. Er wordt ook onderzoek gedaan naar het vervoeren van reststromen (zoals bijvoorbeeld afval) over water waarmee potentieel honderdduizenden vrachtwagens minder over de A2 zullen rijden.

Ontwikkelmaatschappij Midden-Limburg ontwikkelt een duurzaam multifunctioneel en watergebonden bedrijventerrein in de gemeente Leudal. Het park moet ruimte bieden aan bedrijven met activiteiten zoals opslag, circulair- en biobased ondernemen. In deze aanvraag zit ook de multimodale verbinding vanuit de haven Stein naar Chemelot.

Hoogwaterbescherming

In de Willem Alexander haven in Roermond gaan bedrijven, het waterschap Limburg, gemeente Roermond en Provincie Limburg voor het eerst de primaire keringen voor hoogwaterbescherming combineren met logistieke kades. Hierdoor behouden ook de ondernemers in deze circulaire Haven van Noord-Europa droge voeten. In de haven in Venlo wordt als onderdeel van het hoogwaterbeschermingsplan de jachthaven verplaatst, waardoor de noord- en zuidoever ontwikkeld kan worden voor bedrijven in circulaire economie.

GEN Z WIL WERKEN BIJ MKB ÓF VOOR ZICHZELF AAN DE SLAG

Gen Z wil in de toekomst het liefst bij een middelgroot bedrijf werken. Dit blijkt uit een onderzoek van job platform Zenjob onder 3.000 jongeren uit Duitsland, Engeland en Nederland. 1.000 Nederlandse jongeren tussen de 17 en 27 jaar deden mee aan het onderzoek. Opvallend is dat in al deze landen de meeste interesse is voor een carrière in het MKB. Maar ook het zelfstandig ondernemerschap scoort in alle landen hoog.

Nieuwe betekenis werk-privébalans

Eigen baas zijn spreekt in Nederland 23 procent van de jongeren aan. Van degenen die al ervaring als zelfstandige hebben opgedaan, zegt maar liefst 39 procent dit in de toekomst te willen blijven doen. In Duitsland en Engeland zijn de cijfers vergelijkbaar. Zelf de controle hebben over je werklevens wint in populariteit, merken ze ook bij Zenjob. Op het platform kunnen studenten en side jobbers - mensen die naast hun baan extra geld verdienen door middel van bijbaantjes - zelf bepalen waar en wanneer ze werken. Uit de Job Preference Survey die Zenjob afgelopen maart onder de eigen database uitvoerde, bleek dat mensen hun shifts 2 tot 7 dagen van tevoren inplannen. Dit toont aan dat mensen graag de vrijheid hebben om te beslissen waar en wanneer zij willen werken.

DEEL JE NIEUWS MET NOORD-LIMBURG 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. Noord-Limburg Business publiceert dit graag voor je op de website! Heb je een leuk nieuwtje of een interessant idee voor een artikel, mail dit dan vooral door naar hoofdredacteur Sofie Fest via sofie@vanmunstermedia.nl.



NOORD-LIMBURG BUSINESS EN DE VENNOOTSCHAP PODCAST
GAAN UNIEKE REEKS ZAKELIJKE PODCAST-UITZENDINGEN MAKEN

EEN UNIEKE MANIER OM JE BEDRIJF TE PROMOTEN

Podcasts worden steeds populairder in Nederland en ook zakelijk biedt deze nieuwe vorm van media unieke kansen. Daarom lanceren Noord-Limburg Business en De Vennootschap Podcast dit jaar een unieke reeks podcast-uitzendingen waarmee er een maximaal bereik wordt gegenereerd in de regio als verlengstuk van de interviews in het zakenblad, op het online platform en op de social media kanalen.



Eind 2021 lanceerde Vullings Media samen met Personato het Pop-up Podcast concept midden op Golfbaan De Swinkelsche in Someren.

WAT IS EEN PODCAST?

Een podcast is een audioverhaal dat je overal kunt luisteren. De term podcast is een samenwerking van iPod en broadcast. Voormalig radio- en televisiepresentator Adam Curry populariseerde de radioprogramma's op internet aan het begin van deze eeuw. Het leverde hem de bijnaam 'Podfather' op.

De tijd waarin we leven zorgt ervoor dat we overal en altijd toegang hebben tot internet. Met onze smartphone op zak is het mogelijk om audio on-demand te consumeren terwijl we bezig zijn met een andere activiteit. Mensen luisteren niet alleen meer in de auto of tijdens een wandeling, maar kiezen bijvoorbeeld ook thuis steeds vaker voor een podcast. Bijvoorbeeld tijdens het huishouden of voor het slapen.

Zakelijk kan een podcast op verschillende manieren worden ingezet. Denk bijvoorbeeld aan het werven van nieuw talent, klanten aan het woord laten of een podcast tijdens een event. Je kunt ook een private podcast maken voor interne communicatie of onboarding van nieuw personeel. Daarom lanceren Noord-Limburg Business en De Vennootschap Podcast dit jaar een unieke reeks podcast-uitzendingen.

VULLINGS MEDIA

De samenwerking met De Vennootschap Podcast is voor Noord-Limburg Business een bewuste keuze. De gezichten achter dit bedrijf zijn Willem en Jarno. Hun doel is om hun ondernemersreis te documenteren en andere, jonge ondernemers te inspireren. Al vrijwel meteen na het oprichten van hun bedrijf begin 2020 werden de podcast-uitzendingen goed beluisterd. Verschillende ondernemers wilden graag

een eigen podcast. Zo ontstonden er al snel mooie samenwerkingen en was Willem een van de eerste die zich ging richten op het maken van podcasts voor bedrijven. Om een professionaliseringslag te maken, ontstond Vullings Media. Een mediabedrijf dat zich richt op het ontwikkelen van podcast- en video formats voor bedrijven, merken en uitgevers.

Ondertussen bleven Jarno en Willem interviewen en ging er iedere vrijdag om 7:00 uur 's ochtends een aflevering online, 82 weken achter elkaar. Opeens wisten ze verschillende Nederlandse topondernemers te strikken voor hun podcast zoals onder andere Bas van der Veldt (AFAS Software), Ron Simpson (The Avocado Show & Skybox), Neal Petersen (FC Afkicken) en Richard de Leth (OERsterk). Dit jaar maakt Vullings Media zo'n 25 series voor uiteenlopende opdrachtgevers, waarvan enkelen ruim 600 man personeel hebben. De podcast-formats worden zowel intern als extern gebruikt en de klanten komen uit verschillende branches zoals accountancy, advocatuur, onderwijs, uitvaartondernemingen, makelaardij, cybersecurity en recruitment.

POP-UP PODCAST OP EEN GOLFBAAN

Eind 2021 lanceerde Vullings Media samen met Personato het Pop-up Podcast concept midden op Golfbaan De Swinkelsche in Someren. De OfficeCube werd omgetoverd tot podcast studio om zo verschillende interessante sprekers te interviewen voor LEVENSWERK, de podcast van Personato. Verschillende bekende sprekers schoven aan zoals Jan van Halst, Niels Houtepen, Hein Heijen en Michiel van Gog.

SAMENWERKING

De volgende stap is de samenwerking met Noord-Limburg Business. Het doel is om de podcast-uitzendingen met lokale ondernemers van De Vennootschap Podcast uit te geven bij dit crossmediale magazine. Op deze manier kan er een maximaal bereik worden gegeneerd in de regio als verlengstuk van de interviews in het zakenblad, online platform en social media kanalen. Voor de interviews met de beste ondernemers van Nederland komt mogelijk een aparte podcastserie.

Benieuwd naar de mogelijkheden? Neem contact op met media-adviseurs Aysun Mahubessy-Saruhan (06-41695452) of Ruud Janssen (06-46825038).

DE GEZICHTEN ACHTER VULLINGS MEDIA

Willem Vullings is geboren op 30 november 1996. Hij is een netwerker met een neus voor marketing en ondernemer in hart en nieren. Willem ontwikkelt podcast- en videoformats voor merken en uitgevers en presenteert verschillende podcasts.

Jarno Peeters is geboren op 12 juni 1998. Hij bouwt maatwerk webshops voor e-commerce ondernemers met een eigen product of merk. Naast opdrachten op projectbasis, werkt hij met verschillende klanten samen op no cure, no pay basis. Hierbij verzorgt Jarno het technische aspect en de online marketing en de klant doet de rest: samen ondernemen. Ook Jarno presenteert verschillende podcasts.

De stijl van

CHARLES SIMONS, GILDE-BT GROEP

In de rubriek 'De Stijl Van' wordt een ondernemer uit de regio Noord-Limburg gekleed door de Fashion Guides van modezaak Jansen-Noy. Ditmaal is Charles Simons van Gilde-BT Groep aan de beurt.

Charles Simons is directeur van Gilde-BT Groep uit Venlo. Als ondernemer besteedt hij onder andere veel aandacht aan zijn kleding en voorkomen. "Toen ik op mijn 25e begon, wilde ik me met het dragen van een compleet kostuum ouder voordoen dan ik was. Tegenwoordig ligt mijn persoonlijke voorkeur bij casual chic; een net overhemd of een coltrui in combinatie met een mooie spijkerbroek en een net jasje." Wel stemt Charles zijn kleding altijd af op de klant. "Als aanbieder van opleidingen en opleidingssoftware kom ik bij veel verschillende branches over de vloer. Wanneer ik een afspraak bij een overheidsinstelling heb, draag ik donkere kleding om mezelf wat beter te kunnen distingueren. Ga ik bij een hip ICT-bedrijf in Amsterdam op bezoek, dan draag ik een jeans of ripped jeans en sneakers. In sommige gevallen stem ik zelfs mijn horloge af op mijn outfit. Het totaalplaatje moet kloppen."

Samen met Fashion Guide Paul Kuppens van Jansen-Noy heeft Charles zijn kledingstijl onder de loep genomen. Omdat de zakelijke afspraken en aangelegenheden van Charles qua kleding variëren van casual chic tot strak in pak, heeft Paul een capsulecollectie samengesteld op basis van de kleuren beige en blauw. "Deze kleuren passen goed bij de huid, haarkleur en oogkleur van Charles. Omdat je alle stukken met elkaar kunt combineren, kun je bovendien snel van outfit wisselen. Je hebt dus meerdere combinatiemogelijkheden."



een van zijn casual chic outfits.



OUTFIT 1: STRAK IN DONKERBLAUW

De eerste outfit bestaat uit een donkerblauw pak, een donkerblauwe blouse en een stropdas met een beige-blauw patroon. Eronder draagt Charles lichtbruine schoenen met een gesp. Charles: "Omdat ik zelf altijd wat meer voor standaard kleding kies, wilde ik graag een donkere tint proberen. Deze kleur vind ik glamoureuus. Het pak zou ik bij een officiële aangelegenheid dragen. De blouse is bovendien gemaakt van een luchtige stof. Dat is heel prettig, aangezien een blouse in de zomer vaak al snel te warm is."

OUTFIT 2: LICHT ZOMERKLEUREN

Bij de tweede outfit staan lichte, zomerse kleuren centraal. Charles draagt een witte chino met daarop een lichtblauwe blouse, gecombineerd met een beige jasje en groen-beige loafers. "Een frisse, zomerse combinatie, bijzonder stijlvol", knikt Charles tevreden.



Outfit 1: Strak in donkerblauw



Outfit 2: Lichte zomerkleuren



Outfit 3: Casual chique

OUTFIT 3: CASUAL CHIQUÉ

De derde outfit laat zich omschrijven als casual chique. Onder het blauw-wit geruite jasje draagt Charles een witte polo. De kleur blauw komt terug in de spijkerbroek en de loafers. Charles: "Dit is een ideale outfit voor een vrijdagmiddagborrel, een interne meeting of een diner. Leuk detail; de kleur blauw gradeert van licht naar donker."

Charles is zeer tevreden over de samenstelling van de outfits. "Ik heb zelf nogal een uitgesproken mening, maar een specialist zoals Paul verstaat zijn vak en dan laat ik me graag overtuigen. Ik vond het erg leuk om aan deze rubriek mee te werken. Op basis van de gekozen kledingstukken is mijn kennis wat betreft het maken van slimme kledingcombinaties zeker verbreed."



Bedrijfssluitingen tijdens de lockdowns vertraagden het re-integratieproces.

RE-INTEGRATIE IN TIJDEN VAN CORONA

MAATWERK GEVRAAGD

Corona heeft grote invloed op de re-integratie van zieke medewerkers. Tijdens de lockdowns liepen veel trajecten vertraging op. En steeds vaker is re-integratie van mensen met Long COVID aan de orde. Het verloop van deze ziekte is grillig; daarom is maatwerk nodig. De gespannen arbeidsmarkt zorgt voor bedreigen én kansen.

Bij de inspanningen van werkgevers en werknemers bij re-integratie houdt het UWV rekening met de bijzondere situatie als gevolg van de coronapandemie. Centrale vraag is of ondanks de crisis in redelijkheid voldoende is gedaan aan iemands re-integratie en het bijbehorende proces.

VERZACHTENDE OMSTANDIGHEDEN

Bij de beoordeling door het UWV kan sprake zijn van verzachtende omstandigheden. Denk aan een verplichte bedrijfs-sluiting waardoor zieke werknemers een tijdlang niet bij de eigen werkgever konden re-integreren in de huidige functie of met ander passend werk; het zogenaamde 1e spoor. Gedwongen sluiting van mogelijke nieuwe werkgevers belemmerde ook re-integratie volgens het 2e spoor. Verder was het tijdens de pandemie vaak moeilijk ergens arbeidsritme op te doen

of vrijwilligerswerk uit te voeren. Ook het ontbreken van digitale vaardigheden die nodig zijn voor begeleiding op afstand kan een verzachtende situatie zijn. Deze en andere op de corona-uitbraak terug te voeren omstandigheden moeten vastgelegd zijn in het re-integratiedossier. In dat geval legt het UWV werkgevers geen loonsanctie op als het na twee jaar ziekte onverhoopt tot een uitkeringsaanvraag komt volgens de WIA, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

VERZUIM BLIJFT HOOG

Langzamerhand ontstaat weer een normale situatie voor werkgevers en werknemers. Wel ligt het gemiddelde verzuimpercentage nog steeds op recordhoogte. In maart 2022 meldde ruim een op de tien werknemers zich ziek. Dit leidde tot een ziekteverzuim van 5,6% tegen 5,5% in februari, blijkt uit cijfers van

arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare. Vooral griep was de boosdoener. "In de loop van maart daalde het aantal verzuimmeldingen door corona, terwijl het aantal meldingen door griep steeg," zegt Jurriaan Penders, bedrijfsarts en directeur medische zaken bij HumanCapitalCare. In de laatste maartweek was griep de oorzaak van 35% van de verzuimmeldingen, tegen 30% voor corona. "Ook de verzuimduur door corona lijkt af te nemen."

DYNAMISCHE LEIDRAAD

De meeste medewerkers herstellen binnen een paar weken van corona. Sommigen houden echter lang klachten, tot maanden na de besmetting. Dan kan sprake zijn van het zogenaamde Long COVID, een ziekte waarover nog maar weinig bekend is. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) stelde daar-



(foto Shutterstock/Pavlo Glazkov)

om een dynamische leidraad op: 'Herstel & Re-integratie in het kielzog van COVID-19'. Deze wordt regelmatig aangevuld met nieuwe inzichten.

BIG THREE

In het beginstadium hebben langdurige coronapatiënten vooral last van 'the big three', aldus de NVAB: vermoeidheid, kortademigheid en pijnklachten zoals spier- en hoofdpijn. Van de groep die na vier weken nog steeds klachten ervaart, is de helft binnen drie maand alsnog klachtenvrij. Bij mensen die langer last houden, is vaak sprake van extreme vermoeidheid. Ook geestelijk drukt Long COVID een forse stempel, vooral door de onzekerheid over het hersteltempo en het perspectief, ook als het gaat om werk.

FOCUS OP ENERGIEBALANS

Elke re-integratie is maatwerk, maar zeker bij werknemers met Long COVID luistert het proces erg nauw. De NVAB wijst op het grillige verloop van de ziekte. Als werknemers de draad weer oppakken na een aanvankelijk herstel is er grote kans op stagnatie. Vaak knappen mensen enigszins op maar vallen weer terug als ze te veel hooi op hun vork nemen. Het is belangrijk de focus eerst te leggen op stabiliseren en vervolgens het rustig opbouwen van iemands conditie, fysiek en mentaal. Daarom is ondersteuning bij re-integratie na Long COVID idealiter een samenspel van disciplines. Advies: voorkom overbelasting, beweeg gedoseerd, eet gezond en rust op tijd. Blijf focussen op het herstel van de energiebalans, aldus de NVAB.

WERKDruk EN HECTIEK

Of iemand langdurig ziek is door Long COVID of uitval een andere oorzaak heeft, de huidige gespannen arbeidsmarkt zorgt bij re-integratie voor bedreigingen én kansen. Door het grote tekort in steeds meer sectoren neemt de druk op het bestaande personeel toe. Mogelijk gevolg: meer ver-

zuim en uitval gedurende langere tijd. De werkdruk bij organisaties is mogelijk ook van invloed op het verloop van de re-integratie, zowel volgens het 1e als het 2e spoor. De tijd voor begeleiding kan schaars zijn, hectiek op de werkvloer is niet bevorderlijk voor een geleidelijke terugkeer in het arbeidsproces.

GEEN DURE ZOEKTOCHT

Elke medaille heeft twee kanten. Werkgevers in sectoren met personeelstekort is er veel aan gelegen om ervaren krachten te behouden. Dat kan leiden tot extra inspanningen bij de re-integratie van bestaande medewerkers. Als het lukt iemand aan boord te houden, is immers geen lange en dure zoektocht nodig naar een vervanger waarvan nog maar de vraag is of deze voldoet.

FUNCTIE ELDERS

Het tekort in steeds meer branches biedt ook kansen voor een overstap volgens het 2e spoor. Zo kunnen werkgevers uit tekortsectoren geïnteresseerd zijn in mensen met een andere achtergrond. Ervaring is niet altijd zaligmakend. Steeds vaker wordt gekeken naar de vereiste competenties voor een functie. Dit kan bij re-integratie zorgen voor perspectief in een andere branche. Als een werknemer hiervoor studiekosten maakt, moeten deze in sommige gevallen vergoed worden door

de huidige werkgever.

ERKENDE ZIEKTE

Soms lukt het ondanks alle inspanningen niet om te re-integreren bij de bestaande of een andere werkgever. De eerste twee ziektejaren worden werknemers doorbetaald door hun huidige werkgever. Daarna bepaalt het UWV of iemand in aanmerking komt voor een WIA-uitkering.

Het aantal mensen met Long COVID dat zo'n arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvraagt, zal de komende tijd zeker toenemen. UWV erkent Long COVID als een ziekte. De manier waarop een WIA-aanvraag wordt beoordeeld, is bij iemand met Long COVID niet anders dan bij mensen met een andere ziekte of aandoening. De uitkomst en mate van arbeidsongeschiktheid is altijd afhankelijk van de individuele situatie.

MEER INFORMATIE ONDER MEER VIA:

- uwv.nl
- C-support (ondersteunt en adviseert mensen met langdurige coronaklachten): c-support.nu
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde: nvab-online.nl/corona





CIJFERS & FEITEN

Hardlopen staat op de derde plaats van meest beoefende sporten in Nederland, zowel voor mannen als vrouwen.

- 22% van de Nederlanders nam zich voor om te gaan of blijven hardlopen
- met name tijd en gezelschap zijn nodig om de goede voornemens, meer te gaan sporten, te verzilveren
- 26% geeft aan mensen nodig te hebben om mee samen te gaan

Bronnen: sportarts en medisch expert bij Hardlopen.nl
Mijam Steunebrink, Stanford Universiteit, NOC*NSF
Sportleefname 2020, i.s.m. Ipsos

DE MAGIE VAN HARDLOPEN MET COLLEGA'S

Je wilt fitte en vitale medewerkers. Want die werken productiever en vallen minder vaak uit. Je wilt je mensen dus letterlijk in beweging brengen. Maar waarom is juist hardlopen dan zo'n geschikte sport? En wat maakt het extra krachtig wanneer collega's samen gaan lopen?

DE WINST VAN HARDLOPEN

Hardlopen maakt fysiek én mentaal gezonder. De voordelen van deze sport zijn wereldwijd al vaak bewezen. Hardlopers hebben meer energie en minder stress. Hun weerstand gaat omhoog en ze genieten van een

betere nachtrust. En ook niet onbelangrijk: hardlopen maakt vrolijk. Van al die voordelen profiteren jouw medewerkers al bij twee keer per week dertig minuten hardlopen. Maar misschien wel het grootste voordeel van deze sport: hardlopen is laagdrem-

pelig. Met een professionele trainer kan écht (bijna) iedereen meedoen. En door creatieve oefeningen trainen verschillende niveaus gewoon samen. Last but not least, er is weinig voor nodig: een paar hardloepschoenen en een trainer. Zelfs op een betonnen



bedrijventerrein maakt een ervaren trainer er een inspirerende les van. Geen zaalhuur, materialen of andere extra's nodig.

DE BESTE IDEEËN EN OPLOSSINGEN ONTSTAAN TIJDENS HET HARDLOPEN. GA EENS NA WELKE MAGIE ER KAN ONTSTAAN WANNEER JOUW MEDEWERKERS SAMEN HARDLOPEN

HARDLOPEN MET COLLEGA'S: 1+1=3

Start een medewerker met hardlopen, is dit ook het startsignaal om allerlei positieve mentale en fysieke veranderingen in gang te zetten. Hierdoor zal hij of zij al snel meer gemotiveerd en ontspannen zijn. Vanuit die positieve toestand neemt allereerst de kwaliteit

"Hardlopen met collega's is doorlopend teambuilen", vertelt Henri Kwakman, projectcoördinator bij Schouten Techniek. In juni 2022 startte daar een team met hardlopen.nl voor bedrijven. "Mijn collega's zien elke maandag mijn hardloopschoenen al onder m'n bureau klaar staan. Het leeft die dag echt. Ze zeggen: je gaat weer, wat goed!"

van de communicatie met de directe collega's toe. Een enorme winst voor elk bedrijf. Maar de lopers communiceren ook onderling: vóór, tijdens en na het lopen. Dit zijn medewerkers van alle geledingen in de organisatie. Mensen die elkaar anders niet spreken. En dan ook nog in een ontspannen setting mét een gemeenschappelijk doel en passie. Tijdens de trainingen ontstaat er begrip, draagkracht en verbinding. Het is een broedplaats voor nieuwe ideeën en samenwerkingen. Wanneer er aan de trainingen ook nog een online omgeving is gekoppeld, gaat die conversatie ook na de training door.

LIFT MEE OP DIE ENERGIE

Lopen je medewerkers voor, tijdens of na hun werkdag, in plaats van in het weekend of 's avonds? Dan hou je die energie op de werkvloer. Wie wel eens flink traint, weet hoe lekker dat vooral na afloop voelt. Stel je voor dat je zó energiek je werkdag start? Gaan je medewerkers tussen het werken door, dan geef je ze ook nog eens de beste remedie tegen een middag-dip. Sluiten ze de dag samen met een training af? Dan gaan zij fit, blij en voldaan naar huis. Onderschat het effect van blij thuiskomen niet, ook dát zie je de volgende dag weer terug op kantoor.

VOORDELEN VAN HARDLOPEN MET EEN TRAINER

- hardlopen wordt en blijft leuk
- haalbaar en uitdagend voor iedereen
- afwisselende trainingen
- kans op stoppen en opgeven neemt fors af
- werken aan hardlooptechniek
- blessurekans neemt enorm af

ACHT POSITIEVE EFFECTEN VAN HARDLOPEN

- meer energie
- minder stress
- beter, sneller en langer slapen
- weerstand gaat omhoog
- bloeddruk gaat omlaag
- lichaam wordt sterker en slanker
- brein veroudert minder snel, de concentratie en levensverwachting nemen toe
- zelfvertrouwen en discipline nemen toe

Door hardlopen maak je endorfine aan, dit zorgt voor een geluksgevoel. Dat betekent dus blijde medewerkers. Stel je voor dat je medewerkers dat positieve blij gevoel met collega's meemaken en dus delen. Dat geeft meer energie dan welke vrijmibo dan ook.

HARDLOPEN VOOR BEDRIJVEN

Fitte, energieke én gelukkige werknemers! Hardlopen.nl voor bedrijven maakt het mogelijk. Dit speciaal ontworpen programma begeleidt jouw werknemers op een verantwoorde manier naar een betere gezondheid, wat zich vertaalt in meer werkplezier en productiviteit op de werkvloer. Hardlopen.nl voor bedrijven is een programma van de Atletiekunie speciaal samengesteld om jouw werknemers te begeleiden naar een betere gezondheid. Het aanbod bestaat uit fysieke hardlooptrainingen én een online omgeving met hardloopschema's en een virtuele ranking waarop werknemers hun progressie kunnen bijhouden. De combinatie van fysieke trainingen en het online platform zorgt voor structuur en motivatie zodat meer werknemers in beweging komen én blijven.

Wekelijks kunnen werknemers deelnemen aan een hardlooptraining onder begeleiding van een gecertificeerde Atletiekunie-trainer. Werknemers worden ingedeeld op niveau, waardoor het programma geschikt is voor zowel beginnende als gevorderde hardlopers.

Ben je enthousiast? Neem contact met ons op via bedrijven@atletiekunie.nl of 026 483 4810.

Ga voor meer informatie naar bedrijven.hardlopen.nl.



ZAKELIJK SPORTEN BIJ HET INDOOR PADELCENTRUM IN VENRAY

Per juni 2022 is Noord-Limburg een indoor Padelcentrum rijker. In de voormalige tennishal aan het Vlakwater in Venray zijn twee van de vier tennisbanen omgebouwd tot drie padelbanen en vier pickleballbanen.

Padel is de snelst groeiende racketsport in Nederland. Het lijkt op een mix van tennis en squash, is heel eenvoudig te leren en te spelen, is dynamisch en heeft een hoge funfactor. Dit komt vooral door de eenvoud, want in tegenstelling tot sporten als tennis en golf heb je de basis relatief snel onder de knie. Pickleball is de snelst groeiende racketsport in de Verenigde Staten (momenteel 6 miljoen actieve spelers). Het spel lijkt op tennis of padel, maar er zijn toch een paar grote verschillen. Zo heeft padel een grote glazen muur om het speelveld. De bal waar pickleball mee wordt gespeeld is van plastic, heeft grote gaten en is niet gevuld. Hierdoor vertraagt het balletje en gaat het ongeveer drie keer langzamer dan een tennisbal. Dat maakt het spel laagdrempelig en is het in een paar uurtjes te leren. Een potje pickleball gaat bovendien snel en kan met vier personen worden gespeeld.

ZAKELIJKE EVENTS

Wie kennis wil maken met padel en pickleball kan vanaf nu terecht bij het indoor Padelcentrum in Venray. Diverse bedrijven hebben inmiddels voor overdag of in het weekend een baanhuurovereenkomst afgesloten, zodat hun medewerkers een- of tweemaal per week kunnen spelen in de indoorhal. Het spelen van padel en pickleball kan ook onderdeel uitmaken van een teambuildingsprogramma of personeelsuitje. Naast het Padelcentrum ligt het recreatiegebied Vlakwater waar men na het sporten en het douchen nog eens rustig kan wandelen of fietsen, om vervolgens de dag af te sluiten met bijvoorbeeld een barbecue. In de horeca, die in de komende maanden wordt omgedoopt tot een sportsbar, kunnen feesten tot 75 personen worden georganiseerd.

Interesse in een mooie sportactiviteit voor jong en oud of een zakelijk sportevent? Neem contact op via info@padelcentrumnoordlimburg.nl of bel met 0478 -585418.



GREENPORT CENTER



Lounge



Meeting rooms

NIEUW GEOPEND

Op zoek naar een centraal gelegen locatie voor een meeting, brainstormsessie of bijeenkomst? Check dan **Greenport Center Sevenum** voor een arrangement in één van de 5 moderne zalen. GRATIS parkeren voor de deur.

GREENPORTCENTER.NL

MEETINGS • WERKPLEKKEN • BRAINSTORMEN

Greenport Center Sevenum
Erik de Rodeweg 3
5975 SW SEVENUM

088 523 7255
info@greenportcenter.nl
GREENPORTCENTER.NL



Locatie



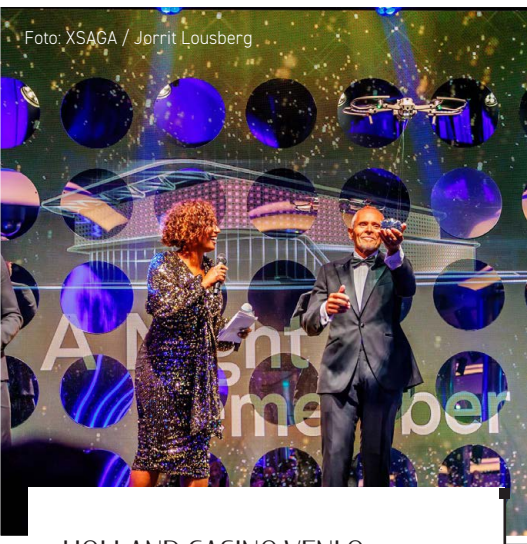


Een groene, levende verdeler op het kantoor

De LiveDivider is een modulaire groene roomdivider waarmee eenvoudig een aangename sfeer en privacy te creëren is.



Meer weten?
ambius.nl/greenwalls



HOLLAND CASINO VENLO OFFICIEEL FEESTELIJK GEOPEND

Met het traditionele eerste balletje (de kogel) aan de roulettetafel is Holland Casino Venlo donderdagavond 7 juli officieel geopend. Tijdens de feestelijke Grand Opening voor het oog van honderden gasten kreeg directeur Operations Holland Casino Noël Leise de eerste kogel overhandigd uit handen van locoburgemeester en wethouder Economische Zaken Erwin Boom. De kogel landde op geluksgetal 7. Het feest werd compleet gemaakt door hapjes en drankjes van de nieuwste restaurants LX Fine Dining & Champagne en Sportsbar Burgers & Beer en optredens van artiesten als Edsilia Rombley en Charly Luske en illusionist Victor Mids.

Tijdens de openingsceremonie vertelde Leise over de unieke bouw van de nieuwste vestiging van Holland Casino, die een totale oppervlakte kent van 10.584m² en waar meer dan 550 speelautomaten staan en 45 speeltafels. Leise: "Holland Casino Venlo is het meest duurzame casino van Europa en is gebouwd volgens het cradle-to-cradle principe, zonder concessies te doen aan de gastbeleving, allure en uitstraling van het gebouw. Er is rekening gehouden met de route die vleermuizen vliegen, we vangen regenwater op voor ons grijswatersysteem en op de buitenkant van het casino zitten maar liefst 7.000 LED-lampen."

Voor het ontwerp is nadrukkelijk gekeken naar wat de gast fijn vindt. Leise: "We zijn begonnen aan de binnenkant. Wat willen gasten en hoe lopen ze door een casino? Het unieke en innovatieve casino is ontworpen door een interieurarchitect uit Las Vegas die inspiratie haalde uit het Nederlandse bloemenlandschap. De bouw hebben we lokaal en regionaal aanbesteed. Het is een echt landmark op een toplocatie waarbij het gasten aan niets ontbreekt. Anderen zien het ook: Holland Casino Venlo is in april 2022 genomineerd voor het beste casino van Europa. We eindigden als tweede, na het Monte Carlo Casino in Monaco. Daar zijn we heel trots op."

Holland Casino ging in juli 2021 al open, maar door de coronamaatregelen was er geen traditionele Grand Opening. De bouw van de nieuwe locatie startte in november 2018. Van de verwachte jaarlijkse 600.000 bezoekers komt veertig procent uit Duitsland.



LIMBURGSE VESTIGINGEN CARPROF AUTOCENTRA STEUNEN JONGE VERKEERSSLACHTOFFERS

Op 11 juli heeft garageformule CarProf een cheque van € 19.574 overhandigd aan Fonds Slachtofferhulp. Dit bedrag komt geheel ten goede aan TrafVic Kids, een wereldwijd uniek project waarbij kinderen die een dierbare verliezen in het verkeer een rouwbehandeling op maat krijgen. CarProf steunt dit project sinds 2020. Samen met haar leden, waaronder CarProf Autocentrum Gennep en CarProf Autocentrum Roermond, is er al € 80.817 opgehaald.

Trauma

In Nederland verliezen jaarlijks honderden kinderen een dierbare door een verkeersongeval. Hoe zij hiermee omgaan en wat ze nodig hebben om hun leven weer op te pakken, is wereldwijd nog nauwelijks onderzocht. Kinderen ervaren daardoor langer de negatieve gevolgen van het trauma. Met TrafVic Kids, een project van Fonds Slachtofferhulp dat op basis van wetenschappelijk onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit Utrecht wordt uitgevoerd, krijgen deze kinderen een rouwbehandeling op maat.

Ineke Sybesma, Directeur Fonds Slachtofferhulp: "Kinderen die een dierbare verliezen na een ernstig verkeersongeval hebben een verhoogde kans op psychische klachten. Met TrafVic Kids doen we onderzoek naar de impact en het rouwproces, zodat we deze groep veel eerder én beter kunnen helpen. Geweldig dat we hierbij de steun van CarProf krijgen. Hiermee laten de autobedrijven elk hun enorme maatschappelijk betrokkenheid zien en maken zij samen het verschil voor deze kwetsbare groep."

Veilige auto

Naast steun aan jonge slachtoffers zet CarProf zich met de APK-actie in voor meer verkeersveiligheid. "Een auto met voldoende bandenprofiel kan door een kortere remweg bij een noodstop een verkeersongeval voorkomen. Ook goed werkende remmen en ruitwissers zijn essentieel. Met deze APK-actie willen we de relatie tussen goed onderhoud en veiligheid op de weg benadrukken", aldus het autobedrijf. Bij elke APK doneert het autobedrijf samen met CarProf € 0,50 aan TrafVic Kids. De actie loopt door tot eind 2022, bekijk de tussenstand op www.carprof.nl.

RUIJ EEN DERDE VAN WERKNEMERS KAN DE WERKDRIJK NIET MEER AAN

Ruim een derde van de HR-professionals in Nederland (37%) vreest dat medewerkers binnen hun organisatie de huidige werkdruk niet meer aan kunnen. Dit terwijl het zorgen voor een aanvaardbare werkdruk binnen de organisatie als geheel door ruim een kwart van de HR-professionals (28%) als één van de grootste uitdagingen wordt gezien. Dit blijkt uit onderzoek van full service HR & payroll dienstverlener Visma | YouServe, onder ruim 500 HR-professionals. Een hoge werkdruk kan slecht zijn voor de geestelijke en fysieke gesteldheid en de productiviteit van medewerkers. Bijna de helft van de HR-professionals (46%) stelt dat er binnen hun organisatie te weinig tijd is om te investeren in het optimaal functioneren van medewerkers, door bijvoorbeeld opleidings- of coachingstrajecten aan te bieden, waarmee de werkdruk verlaagd zou kunnen worden.

Terugdringen werkdruk grote uitdaging voor HR-professionals

Een grotere focus op het maken van efficiëntieslagen is volgens ruim de helft van de respondenten (51%) noodzakelijk om de werkdruk te verlagen of zelfs volledig te voorkomen. Het automatiseren van processen waardoor repetitieve handelingen uit handen worden genomen, is hiervan een goed voorbeeld. Daarnaast wordt door 40 procent van de HR-professionals ook het terugbrengen van de 9-to-5-mentaliteit genoemd als een goede oplossing om de werkdruk voor medewerkers acceptabel te houden. Maar liefst 75 procent van de HR-professionals voelt zich verantwoordelijk voor de geestelijke en fysieke gesteldheid van de medewerkers. Echter, bij twee derde van de Nederlandse organisaties zijn de medewerkers zelf verantwoordelijk voor het acceptabel houden van de werkdruk, niet de HR-afdeling. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het zorgen voor een aanvaardbare werkdruk genoemd wordt als één van de grootste kopzorgen onder HR-professionals.

Aandacht voor medewerkers belangrijke voorwaarde

Voor het werkgeversimago van een bedrijf zijn een acceptabele werkdruk, flexibele werktijden en een gezonde werk/privé-balans tegenwoordig belangrijke onderscheidende arbeidsvoorwaarden. Als dit niet goed zit, zijn medewerkers doorgaans minder tevreden over de algehele werkbeleving, wat ervoor zorgt dat de gemiddelde werknemer minder lang bij een organisatie wil blijven. HR-professionals staan voor de uitdaging om ervoor te zorgen dat medewerkers bij jouw organisatie willen blijven werken door een zo aantrekkelijk als mogelijke werkomgeving te creëren. Reden genoeg om vanuit het management goed te kijken naar het creëren van een prettige en gezonde werkomgeving voor medewerkers en te zorgen dat de werkdruk te managen is op de werkvloer.



PRETOPIA

Door Stefaan Vandist

De noodzaak om klimaatverandering het hoofd te bieden, wordt alsmatig urgenter. De Vlaamse innovatiestrategie Stefaan Vandist schetst in Pretopia ons perspectief met vier fictieve toekomstscenario's voor Antwerpen. Daarbij ligt de nadruk op klimaatverandering en welzijn.

De uitdagingen van de Vlaamse stad spelen wereldwijd in veel grote steden. Het maakt deze benadering relevant en bruikbaar.

Vandist gaat nader in op thema's als mobiliteit, voedselsystemen, energie, welzijn, stadsontwikkeling en materiaalgebruik. Bij elk aspect beschrijft hij een groot aantal ideeën, oplossingen, samenwerkingsverbanden en concrete projecten. Voor veel lezers ongetwijfeld een welkome bron van inspiratie. Goede voorbeelden doen goed volgen.

Vandist schetst ook de contouren van een nieuw bestuursstelsel voor economie en samenleving. Volgens de auteur is dit een cruciale voorwaarde om ons succesvol aan te passen aan de verandering van het klimaat.

240 pag.

ISBN 978-94-0147-786-4.

€ 29,99. LannooCampus.



DE 100 MEEST GESTELDE VRAGEN BIJ BEDRIJFSOVERDRACHT

Door Berrie Abelen

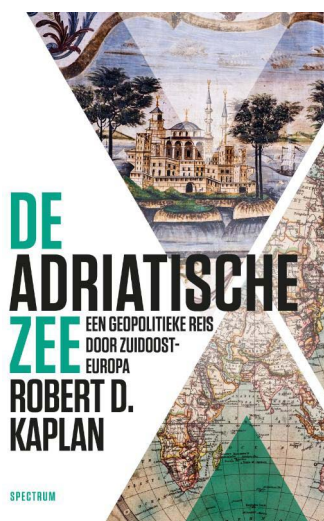
Voor verreweg de meeste ondernemers is bedrijfsoverdracht een eenmalige ervaring. Uiteraard zijn er tal van specialisten die graag ondersteunen bij zo'n overdracht. Toch draagt een stevige dosis eigen kennis zeker bij aan een succesvol verkoop- of aankoopproces.

Berrie Abelen adviseert bij ruim honderd overdrachtstransacties. De inhoud van evenzoveel blogs over zijn specialisme vormen de grondslag voor De 100 meest gestelde vragen bij bedrijfsoverdracht. Thematisch gerangschikt met aandacht voor de bij een overdracht betrokken partijen, oriëntatie en voorbereiding plus de financiële, fiscale en juridische ins en outs. Het vaak Angelsaksische jargon komt daarbij aan bod: discounted cashflow, disclosure letter, locked box-bepaling... Ook het belang van communicatie met stakeholders wordt niet vergeten. Kortom: een praktische, pragmatische handleiding waarbij de vlag de lading dekt.

139 pag.

ISBN 978-94-9317-139-8.

€ 25,-. BigBusinessPublishers.



DE ADRIATISCHE ZEE

Door Robert D. Kaplan

Robert D. Kaplan (69) reist al bijna veertig jaar door Oost-Europa, Azië en Afrika. De Amerikaanse journalist schrijft voor toonaangevende media en is auteur van ruim twintig boeken. Daaronder Balkanschimpen (1993) dat een verhelderend inzicht geeft in voormalig Joegoslavië. Kaplan zet zijn kennis ook in als regeringsadviseur en prominent lid van denktanks als Foreign Policy Research Institute en Eurasia Group.

Als geen ander verbindt hij historie en cultuur met actuele geopolitiek. Zijn meest recente boek gaat over de Adriatische Zee. Met landen als Italië, Slovenië, Kroatië, Montenegro, Albanië en Griekenland al duizenden jaren een plek waar oost en west elkaar treffen. De Nederlandse vertaling van Kaplans boek verscheen vrijwel op het moment dat Rusland Oekraïne binnenviel. Zijn boek draagt zeker bij aan het inzicht in de oorzaak en mogelijke gevolgen van deze oorlog. De toekomst van landen als Kroatië, Montenegro en Albanië in relatie tot EU en de NAVO komt aan bod. Ook plaatst Kaplan de vluchtelingencrisis in perspectief. Hij geeft relevante context bij actuele ontwikkelingen. Daarom verdient dit boek een breed publiek, zeker nu.

416 pag.

ISBN 978-90-0035-418-4.

€ 29,99. Spectrum.



VAN CAPO TOT CEO

Door Jan Joost Kroon

Jan Joost Kroon koos een aansprekende invalshoek voor zijn boek.

Van capo tot CEO was ruim drie weken Nederlands bestverkochte managementboek. Het economische fundament is cruciaal voor de verschillende maffia's. Zij opereren in tal van sectoren als heuse multinationals waarin miljarden omgaan en zijn sterk verweven met de bovenwereld.

Kroon ging op zoek naar lessen die voor bonafide ondernemers relevant kunnen zijn. Denk aan het vermogen je aan te passen aan steeds wisselende omstandigheden en het belang van een zorgvuldige selectie van nieuwe medewerkers. Ook de wijze van communiceren kan ondernemers inspireren. Mooi voorbeeld is capo dei capi Bernardo Provenzano, bijgenaamd de tractor vanwege zijn nietsontziende optreden. Terwijl hij ondergedoken zat, gaf Provenzano opdrachten met korte handgeschreven briefjes. Deze pizzini vonden via een paar vertrouwelingen hun weg in de organisatie. Zo stuurde hij jarenlang vele duizenden mensen aan. Ellenlange meetings zijn dus niet per se nodig.

192 pag.

ISBN 978-94-6126-492-3.

€ 20,-. Haystack.



Vlnr.: Sander Oudenhoven, Marivonne van Kralingen, Rob de Hair

ADVOCATEN MET ONDERNEMERS- BLOED

VOOR DE ZAAK ADVOCATEN IS EEN GESPECIALISEERD ADVOCATEN-
KANTOOR EN RICHT ZICH OP ÉÉN DOELGROEP: DE ONDERNEMER.

Onze passie voor arbeidsrecht en ondernemingsrecht gecombineerd met ons eigen ondernemerschap zorgt ervoor dat wij ons optimaal in onze doelgroep kunnen verplaatsen. Ook bij ons stroomt ondernemersbloed door de aderen.

Of het nu gaat om advies over een individueel ontslag, een reorganisatie, een overname, het opstellen en beoordelen van contracten, procederen of het adviseren van bestuurders en aandeelhouders. De ene ondernemer heeft dagelijkse ondersteuning nodig en de andere slechts incidenteel. Iedere ondernemer is welkom bij Voor de Zaak.

GEEN WOORDEN MAAR DADEN

De oprichters van ons kantoor hebben een Rotterdam connectie. Een connectie die verenigt dat wat ondernemers uit Venlo en Rotterdam sterk maakt; een no-nonsense mentaliteit. Geen woorden, maar daden. Oplossingen in plaats van vage adviezen. Bij ons kunt u als ondernemer gewoon binnenlopen of ons even bellen. De meter gaat echt niet gelijk lopen. Een langdurige relatie met wederzijds vertrouwen opbouwen gaat voor op het sturen van een factuur voor iedere minuut.

DAAROM VOOR DE ZAAK

We willen het verlegstuk zijn van de onderneming, uw expert op juridisch gebied; daar ligt onze toegevoegde waarde. Ons advies is helder en voor iedereen begrijpelijk; bij Voor de Zaak weet u waar u aan toe bent.



PM  **invest.**