

BUSINESS

ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO STEDENDRIEHOEK, NOORD-VELUWE, RAALTE EN LOCHEM



**DE OPMARS VAN STREEKPRODUCTEN
'ELK NIEUW PRODUCT HEEFT
AANDACHT NODIG'**

**LAURENS DE LONGE, VOORZITTER
VNO-NCW OVERIJSEL:
'GROEIPARELS VAN DE TOEKOMST WIL JE HELPEN'**

**WETHOUDERS ECONOMISCHE ZAKEN AAN HET WOORD:
DE KOERS VAN APeldoorn, ZUTPHEN EN DEVENTER**

Uw uitzendpartner voor
Midden-Nederland!



SprintWerkt
UITZENDGROEP



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



van
munster
media
publishers

Zakenmagazine voor de regio
Stedendriehoek, Noord-Veluwe,
Raalte en Lochem.

JAARGANG 36
September 2022, editie 4

REDACTIE ADRES
MVM Productions BV, 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

SALES MANAGER
Pieter van de Mosselaar

Hoofredactie
Guus Hetterscheid

REDACTIE BIJDRAGEN
Wilma Schreiber, Aart van der Haagen

Fotografie
Evert van de Worp

VORMGEVING / opmaak
Jan-Willem Bouwman,
Lisanne Cobussen

DRUK
Bal Media

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
VM Sales en Support B.V.

Kerkenbos 1075H, 6546 BB Nijmegen
Tel. (024) 373 8505, Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst
tijdstip ingaan met en looptijd tot
31 december en worden automatisch
verlengd tenzij de abonnee uiterlijk
voor 31 oktober schriftelijk opzegt.
Abonnementsprijs per jaar 55 euro

Copyrights
Het auteursrecht op de in dit tijdschrift
verschenen artikelen wordt door de uit-
gever voorbehouden. Hoewel de infor-
matie gepubliceerd in deze uitgave zorg-
vuldig is uitgezocht en waar mogelijk
gecontroleerd, sluiten de uitgever en de
redactie uitdrukkelijk iedere aansprake-
lijkheid uit voor eventuele onjuistheden
en/of onvolledigheid van de verstrekte
gegevens.

© 2022 Overname van artikelen is slechts
mogelijk na verkregen schriftelijke toe-
stemming van de uitgever

Website
www.driestedenbusiness.nl



4	Opmars streekproducten: 'Elk nieuw product heeft aandacht nodig'
7	Toekomst Nederlandse Gen-Z'ers
8	Bumé: Lichtend voorbeeld van duurzaam ondernemen
12	Laurens de Lange: 'Groeiparels van de toekomst wil je helpen'
14	Tekort aan talent bedreigt de cybersecurity van bedrijven
17	Roep om meer rechten voor flexwerkers
18	Daniels Huisman Advocaten
20	De economische koers van Apeldoorn, Zutphen en Deventer
23	Technici steeds 'ongrijpbaarder' op de Nederlandse arbeidsmarkt
25	Duurzame keuzes voor datacenter of cloudprovider
26	Stikstofcrisis in volgende fase
30	Tekorten op arbeidsmarkt
31	MKB: Wachten op geld
34	SOMT: 'Wij brengen vitaliteit van werknemers in kaart'
38	NVDE: ankerpunt in de energietransitie
41	ID Logistics sponsort WSV
43	Betrokkenheid medewerkers nog onder druk door nasleep pandemie
45	Column Factor 12
46	Van Munster Media Factory
48	Academy for recruitment
50	Column Harry Webers



"De promotie van onze streekproducten gaat onverminderd door", aldus Pleuni Timmermans en Maarten Soetens van Uit Veluwe. Foto: Evert van de Worp

'ELK NIEUW PRODUCT HEEFT AANDACHT NODIG'

Streekproducten zijn bezig aan een opmars. Hoewel de voordelen evident zijn - verse, gezonde producten, direct uit de streek dus weinig transportbewegingen c.q. minder CO2-uitstoot, hoogstaande kwaliteit - valt het voor producenten en aanbieders niet mee om deze nieuwe, welkome afzetmarkt voor zich te winnen. Naast het op één lijn krijgen van alle betrokkenen en het optimaliseren van de logistiek, ligt de grootste uitdaging in het overtuigen van de consument.

Korte ketens voor voedsel hebben diverse voordelen voor producent, consument en milieu. Inmiddels zijn er talloze initiatieven op dit vlak, waaronder Uit Veluwe dat producenten en ondernemers verenigt om hun producten in de streek aan de man te brengen. Toen in coronatijd voor boeren de horeca als afzetmarkt wegviel, werd in anderhalve week tijd een e-commerce platform opgezet en de Boerbox ontwikkeld en gelan-

ceerd, aldus Maarten Soetens, een van de initiatiefnemers die als automatiseringsexpert de webshop voor zijn rekening nam. "Ik weet uit jarenlange ervaring welke processen er moeten lopen, zoals online bestellen, het marketingplatform, geautomatiseerd doorsturen van bestellingen naar boeren, etc. Belangrijk verschil was wel dat sommige boeren gewend waren om grote batches producten tegelijk te leveren en

kleinere producenten de run soms bijna niet aankonden. Die aantallen waren voor iedereen wel even omschakelen.”

Soetens en mede-initiatiefnemer Pleuni Timmermans benaderden boeren uit hun netwerk die voldeden aan hun definitie van streekproduct: product en bestanddelen moeten voor 80% in de streek worden verbouwd, bewerkt en verwerkt worden. Zestien boeren sloten zich direct aan. “Intussen zijn nog eens vijftien ondernemers betrokken geraakt. Allen brengen vrijwillig kennis, expertise en tijd in: online marketeers, vormgevers, een communicatiebureau, maar ook chefs en allerlei andere partijen die een bijdrage wilden leveren”, schetst Timmermans. “Via social media en marketingcampagnes hebben we onze

afzetmarkt aangeboord.” Het distributiecentrum werd ingericht in een stal bij Farm Fields, waar een vrijwilligerspool de boerenproducten verzamelen, inpakken en thuisbezorgen. “De eerste drie maanden hebben we veel gesleuteld aan het systeem, steeds gekeken hoe we het voor iedereen makkelijker konden maken, wat nog ontbrak. Zo krijgen boeren nu automatisch bericht wat ze die week klaar moeten zetten.”

VOLUME VEREIST

De toenemende populariteit van streekproducten is mede te danken aan een verhoogd bewustzijn bij consumenten dat je lokaal goede producten kunt kopen. Daarnaast zorgde corona voor meer aandacht voor de eigen gezondheid. Soetens:

“Mensen hadden meer tijd, gingen op zoek naar alternatieven en werden zich door de pandemie meer bewust van de eigen situatie, de wereld om hen heen en wat ze anders kunnen doen. Het is ook makkelijker geworden om producten van de boer bij je thuis te krijgen.” Voor velen was het wel wennen dat producten rechtstreeks van de boer er anders uitzien dan producten uit de supermarkt. Eerder werd al met een geleende SRV-wagen over de Veluwe gereden, dit najaar en komend voorjaar kunnen consumenten kennis maken met Veluwse producten tijdens het Apeldoornse Roots in the Woods-festival of bij een uitje met de Veluwsche Stoom-dinertrein.

Hoewel Uit Veluwe zeker potentie heeft – nieuwe afzetmarkten waar boeren rechtstreeks aan leveren, een solide verdienmodel met marge – staat het initiatief in overleg met de boeren momenteel op een laag pitje en worden alleen bestellingen van meer dan vijftien Boerboxen uitgeleverd. “Om het qua logistiek en voor producenten haalbaar te maken, hebben we volume nodig, zoals een woonwijk, een groep consumenten of bedrijven die ze aan hun medewerkers verstrekken. Dan krijgen alle betrokken partijen een eerlijke prijs”, zegt Timmermans, die een professionaliseringsslag dan ook noodzakelijk acht om het voor iedereen interessant te houden. “Daar heb je energie, tijd en financiële middelen voor nodig. Tot op heden hebben we alles zelf gefinancierd, nu hebben we een POP 3-subsidie om een stap te zetten. Boeren willen graag blijven samenwerken, we kijken naar samenwerking met andere initiatieven in de regio, zodat de kosten te dragen zijn. Eind dit jaar hopen we hier een slag in gemaakt te hebben.”

TRAFFIC EN AANDACHT

In de Stedendriehoek bestaat sinds vorig jaar zomer het streekmerk Van Onze Grond (VOG), een coöperatie van inmiddels negentien regionale voedselproducenten en achttien supermarkten, waarbij Hans Kok (Jumbo Colmschate) met een pilot in Deventer het voortouw nam. Kort daarna werd een coöperatie opgericht, waar iedereen lid en eigenaar van werd. “We zijn vol frisse moed begonnen en moesten in het begin wat kinderziektes overwinnen. Want iedereen heeft zo zijn eigen visie op streekproducten en wat ze ermee willen. Om volume te creëren, was het tevens de bedoeling het assortiment van alle leveranciers te benutten en niet met maar één product of afnemer in zee te gaan”, aldus Anton

“We moeten de pluspunten van streekproducten bij consumenten tussen de oren zien te krijgen”, stellen Bas Wiegmans (links) en Anton van der Kamp (rechts) van Van Onze Grond. Foto: Anke Kolkman





Om de Boerbox qua logistiek en voor producenten haalbaar te maken, heeft Uit Veluwe volume nodig. Foto: Evert van de Worp

van der Kamp, voorzitter van VOG en tevens directeur van groothandel Combigro in Zutphen.

De samenwerking tussen van toeleveranciers en supermarkten is een belangrijke succesfactor. "Toeleveranciers zijn prachtige mensen met passie voor hun product, maar ze hebben moeite dit te vermarkten. Supermarkten zorgen voor traffic: mensen komen daar wekelijks of zelfs dagelijks naartoe. En daarmee raak je aan het allerbelangrijkste: de consument bepaalt. Als die streekproducten niet omarmt, houdt alles op", betoogt Van der Kamp. Reden dat Bas Wiegmans van Jumbo Wiegmans in Apeldoorn, alles in het werk stelt om streekproducten nog beter voor het voetlicht te brengen. "Elk nieuw product heeft aandacht nodig. Door corona waren er echter minder mogelijkheden om boeren en consumenten met elkaar in contact te brengen. Denk aan Boer on Toer, waarbij boeren in onze supermarkt vertellen over de achtergrond en kwaliteit van hun producten en er ook live in de winkel gekookt wordt", zegt hij. "Ik zie echter nog volop kansen om streekproducten te promoten, zoals uitbreiding van het assortiment."

GOED VERHAAL

Een andere uitdaging is de klant mee te nemen in het verhaal over streekproducten. "Zodat hij in één oogopslag ziet: wat de boer nu uit de grond haalt, ligt enkele dagen later in de winkel. Die pluspunten - gezond en kwalitatief hoogstaand voedsel, direct uit de streek en dus minder transport lees CO₂-uitstoot, een goede prijs-kwaliteitverhouding - moeten we bij mensen tussen de oren zien te krijgen, dat vergroot de kans op succes", stelt Wiegmans. "Dat je weet waar het vandaan komt en degene die het produceert in

de ogen kunt kijken. Daarmee heb je een heel goed verhaal richting klant." Zo wil VOG zich volcontinu doorontwikkelen naar een toekomstbestendige formule en zich zo positioneren in Overijssel en Gelderland. Inmiddels is VOG ook actief in Lochem, Bathmen, Twello en Apeldoorn. Van der Kamp: "We streven ernaar dat streekproducten verspreid over de regio op zo veel mogelijk plekken verkrijgbaar zijn, zodat consumenten ze ongeacht hun woonplaats kunnen kopen."

Spin in het web is Combigro, de horecagroothandel van Van der Kamp die Gelderland en Overijssel al als verzorgingsgebied heeft. "Wij verzorgen de hele logistiek, halen producten op, verzamelen ze en leveren ze af. Supermarkten doen dus één bestelling, krijgen één factuur en hebben te maken met één afleverpunt", schetst hij. "Inmiddels hebben we een goede regionale dekking en een mooi pakket aan streekproducten. Als streekproducten een upgrade krijgen en we dit regionaal nog professioneler oppakken, zal dit resulteren in meer afzet en meer toekomst." Van der Kamp denkt hierbij aan contracten met leveranciers van streekproducten, waarbij op voorhand een bepaalde afzet gegarandeerd wordt. Net als Uit Veluwe wil VOG voor die professionalisering een beroep doen op subsidie van de overheid. "Verder hebben we meer supermarkten nodig om ons afzetgebied te vergroten. De Jumbo-organisatie omarmt het concept en steekt er bovendien qua aanpak en durf. We hopen dat andere ondernemers dat voorbeeld volgen."

Meer informatie op www.uitveluwe.nl en www.van-onze-grond.nl



VIER OP TIEN GEN-Z'ERS VERWACHT VÓÓR VIJFTIGSTE FINANCIËEL ONAFHANKELIJK TE ZIJN

Maar liefst 41 procent van alle Nederlandse Gen-Z'ers gaat ervan uit nog voor hun vijftigste met pensioen te gaan. Dit blijkt uit een onderzoek van bunq onder 1.016 Nederlandse Millennials (28-42 jaar oud) en Gen-Z'ers (18 tot 27 jaar oud) uitgevoerd door PanelWizard. Ondanks dat ze hun financiële toekomst rooskleurig inzien, heeft maar liefst één van de drie ondervraagde Gen-Z'ers zichzelf geen financiële doelen gesteld. Ook zet veertig procent geen geld opzij voor later.

Millennials op hun beurt zijn een stuk minder optimistisch dan de generatie na hen. Desondanks verwacht nog altijd bijna een kwart van hen financieel onafhankelijk te zijn voor hun vijftigste verjaardag. Een belangrijke reden hiervoor lijkt te zijn dat Millennials minder concrete (financiële) toekomstplannen hebben dan Gen-Z'ers; zo heeft 41 procent van de Millennials geen duidelijke financiële doelstellingen en spaart 43 procent niet voor de lange termijn.

“Sparen en budgetteren zijn de belangrijkste voorwaarden voor gezonde financiën, zowel zakelijk als privé”, zegt Ali Niknam, oprichter en CEO van bunq. “Dankzij slimme technologie kunnen banken hun gebruikers steeds meer inzicht bieden in hun uitgavenpatroon en helpen financiële doelen te stellen. Wij bieden bijvoorbeeld de mogelijkheid om automatisch te budgetteren, waarbij je inkomsten automatisch worden verdeeld over verschillende subrekeningen.”

EIGEN BAAS

Een eigen bedrijf beginnen en deze vervolgens succesvol uitbouwen, is een van de meest toegankelijke manieren om nog voor je vijftigste financieel onafhankelijk te zijn. Uit het onderzoek blijkt dat 53% van de Millennials en Gen-Z'ers weleens heeft overwogen om voor zichzelf te beginnen. Opvallend genoeg is voor maar liefst 59 procent van alle respondenten niet geld, maar vrijheid de belangrijkste reden hiervoor. Met 67 procent vinden vooral Gen-Z'ers het belangrijk om hun eigen werktijden en locatie te kunnen bepalen. Onder Millennials bedraagt dit ruim de helft van de respondenten (54 procent). Ali Niknam: “Jongeren stellen hele andere eisen aan werk dan de generaties voor hen. Dit zien wij ook terug in hun bankbehoeften: even een lokale rekening openen als je op een vliegveld de gate uitloopt is tegenwoordig normaal.”

DIGITAL NOMADS

Een belangrijke subcategorie binnen het onderzoek zijn de Gen-Z'ers en

Millennials die leven en werken in het buitenland; zogenoemde digital nomads. Vergeleken met hun leeftijdsgenoten zetten zij vaker geld opzij voor de toekomst (67 procent tegenover 57 procent). Ook zijn digital nomads meer geneigd om heldere financiële doelen te stellen (67 procent tegenover 59 procent). Wellicht spelen – als een gevolg hiervan – twee van de drie in het buitenland wonende respondenten wel eens met het idee om een eigen bedrijf te starten. Onder hun thuisgebleven leeftijdsgenoten bedraagt dit slechts vijftig procent. Ali Niknam: “Steeds meer Europese jongeren wonen en werken voor een langere periode in het buitenland. Die internationale levensstijl vraagt om een lokale manier van bankieren, ongeacht je locatie of bij welke bank je zit. We zien dan ook dat digital nomads veel gebruik maken van de verschillende vreemde valuta die je in de bunq app in één overzicht kan beheren.”



BUMÉ BOUW EN ONDERHOUD

LICHTEND VOORBEELD VAN DUURZAAM ONDERNEMEN

Bumé Bouw en Onderhoud mag zich met recht een voorloper noemen op het gebied van duurzaam ondernemen. Het aannemingsbedrijf uit Westervoort wil de werkprocessen duurzaam verbeteren en hoopt daarmee een bijdrage te leveren aan een betere, mooiere en schonere wereld. Met die missie en de manier waarop die wordt uitgevoerd viel het familiebedrijf dit jaar ook in de prijzen.

Bumé werd eind mei van dit jaar verkozen tot de meest duurzame ondernemer in Westervoort en Duiven. De duurzaamheidsprijs was een initiatief van de gemeenten Duiven en Westervoort, MKB Duiven, Ondernemend Westervoort en de Rabobank.

Dat Bumé duurzaam onderneemt blijkt ook uit het nieuwbouwpand dat het aannemingsbedrijf twee jaar geleden betrok in Westervoort. Na de verhuizing vanuit de locaties in Velp en Zevenaar herrees

een gebouw dat duurzaamheid ademt. Grote spanten van blank hout dragen het dak, midden in de werkplaats staat een boom van zo'n zes meter, de vergader tafels bestaan uit hergebruikt hout en de stoelen eromheen zijn gemaakt van gerecyclede petflessen.

Samen met de architect en directeur bedrijfsvoering Theo van Baal, hebben broers en eigenaren Nico en Frans Budel vooruit gedacht tijdens de realisatie van het nieuwe pand. Zo lagen na de bouw

meer dan 150 zonnepanelen op het dak, maar het dak is zo stevig gemaakt dat er nog een kleine tweehonderd extra zonnepanelen op geplaatst konden worden. Het dak is inmiddels ook aangevuld met deze extra zonnepanelen. Als aannemers zijn de broers Budel inmiddels ook gewend aan begrippen als 'energiezuinig' en 'nul-op-de-meter'.

Het kantoorpand is op het gebied van verwarming en verlichting energieneutraal, maar met de extra zonnepanelen



op het dak wordt ook genoeg energie geleverd voor onder andere printers, computers en machines in de werkplaats. Mocht er wat extra energie nodig zijn, dan is dat 100 procent groen en uit Nederland.

KAN NIET BESTAAT NIET

De duurzaamheidsprijs ontving Bumé niet alleen voor het eigen nieuwbouwpand. Bumé verzorgt het onderhoud voor een deel van het woningenbestand van woningbouwcorporatie Vivare, dit zijn de woningen in de gemeenten Renkum en Rheden. Bumé levert met andere partijen ook een deel van het dagelijkse- en mutatieonderhoud voor Baston Wonen in Zevenaar, Volkshuisvesting In Arnhem en VryLeve in Lobith. Deze werkzaamheden worden aangevuld met meer dan vijftig verenigingen van eigenaren. Daarnaast is natuurlijk nieuwbouw en verbouw een belangrijke bedrijfsactiviteit voor Bumé.

Duurzaamheid is volgens Bumé niet alleen afval scheiden en energiezuinig bouwen. De broers Budel stellen dat het vooral om een bepaalde mentaliteit en denkwijze draait: toekomstgericht. En al hun werknemers, inmiddels over de honderd, spelen daarin ook een belangrijke rol. Geen plastic in een papiercontainer of in de ruimtes waar geen bewegingsmelder zit, zelf het licht uitdoen. Nadenken waar je mee bezig bent en ernaar handelen, geldt bij Bumé. Duurzaam denken wordt op die manier ook een automatisme.

De eerste elektrische personenauto's werden een aantal jaar geleden aangeschaft. Inmiddels zijn er zes elektrische wagens. De toekomstwens is om ook elektrische bussen, voor een zwaardere lading aan te schaffen, maar de technische ontwikkelingen zijn nog niet zo ver. De broers Budel kozen voor de stap naar elektrische auto's ondanks dat de werknemers nog wat huiverig waren voor de switch. Maar duurzaam ondernemen is volgens de broers ook doorzetten en slim zijn. Kan niet bestaan niet bij hen.

BEDRIJFSCONTINUITEIT

Ook voor de toekomst van het familiebedrijf denken Nico en Frans Budel vooruit. Het bedrijf werd in 1976 gestart door hun vader en is in al die jaren sterk gegroeid. Op meerdere plekken binnen Bumé zijn nog familieleden werkzaam, al benadrukt Theo van Baal dat binnen het aannemingsbedrijf iedereen als familie wordt beschouwd. De saamhorigheid en bereidheid om wat voor een ander over te hebben is een van de belangrijkste kernwaarden bij Bumé, daar selecteren we op.

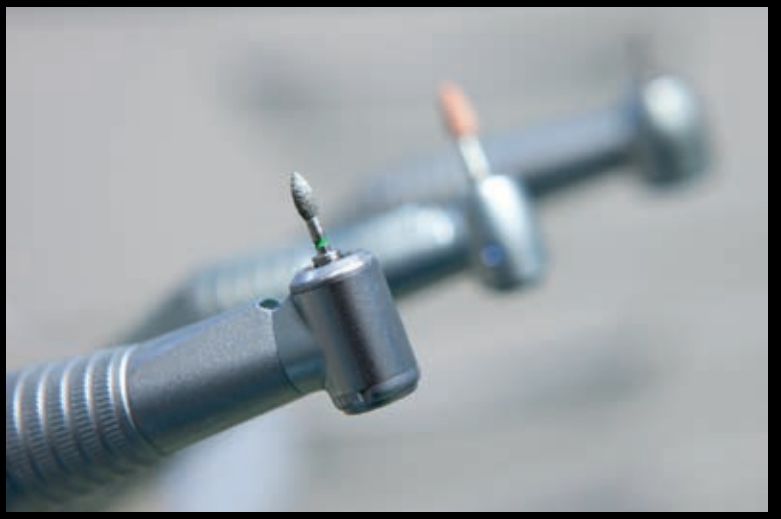
Je mag zijn wie je bent en de deur naar de bedrijfsleiding staat altijd open, geldt bij Bumé. De broers Nico en Frans Budel koppelen oprechte aandacht voor hun werknemers aan professionaliteit en deskundigheid. Ze nemen hun verantwoordelijkheid richting de 110 werknemers en hun gezinnen. Ze willen een stabiele, duurzame factor zijn in het gezinsleven

van alle 'familieleden' binnen het bedrijf. Er voor elkaar zijn, oog hebben voor elkaar, daar draait het om binnen Bumé, stelt Van Baal. Er wordt vakmanschap verlangd en verwacht, maar het team helpt elkaar daarbij. Het team van vakmensen krijgt ook de VCA opleiding om gecertificeerd veilig te kunnen werken. En waar nodig wordt scholing ingezet om moderne machines en toepassingen in de vingers te krijgen. Bumé investeert in middelen én medewerkers.

TOEKOMSTBESTENDIG

Bumé richt de blik dus op een duurzame toekomst, binnen en buiten de muren van het bedrijfspand in Westervoort. De medewerkers werken inmiddels met iPads, die mee gaan naar hun werkplekken. Ze krijgen zo instructies en materiaalbonnen hoeven niet op kantoor te worden afgehaald. En thuis kan de bedrijfsleiding alle parameters gekoppeld aan de bedrijfswerkzaamheden aflezen. Zo hoeven er geen papieren dossiers doorgespit te worden. Vrijwel alle informatiestromen binnen Bumé verlopen op die manier digitaal. Al blijft het persoonlijke contact het belangrijkste en misschien wel nog waardevoller in een sociaal en duurzaam familiebedrijf.

Ga voor meer informatie naar www.bumé.nl



EVERT VAN DE WORP

FOTOGRAFEN



WWW.EVERTVANDEWORP.NL T. 06-22501467
STUDIO: TEUGSEWEG 12, 7418 AM DEVENTER



‘GROEIPARELS VAN DE TOEKOMST WIL JE HELPEN’

Deze maand wordt de subsidieregeling ‘Programma EFRO 2021-2027 Oost-Nederland’ opengesteld. Ondernemers kunnen van deze regeling gebruik maken om hun innovatieplannen ten uitvoer te brengen. Omdat subsidieaanvragen administratief de nodige voeten in de aarde hebben, hebben de afdelingen Gelderland en Overijssel van VNO-NCW binnen het EFRO-comité zich met succes sterk gemaakt voor vereenvoudiging. “Subsidie is enorm belangrijk om internationaal het concurrentieniveau op peil te houden.”

Eerder dit jaar dienden de provinciebesturen van Gelderland en Overijssel samen met het Rijk bij de Europese Commissie een programmavoorstel in voor de subsidieregeling ‘Programma EFRO 2021-2027 Oost-Nederland’, kortweg EFRO Oost. Half juli werd dit voorstel voor de besteding van ruim € 82 miljoen aan EFRO-subsidies goedgekeurd door de EU. De eerste openstelling, die start op 15 september 2022, is bedoeld voor marktgerichte innovaties (van een zogeheten lager ‘technology readiness level’ (TRL)) voor prioriteit 1 (‘een slimmer Europa’) en prioriteit 2 (‘een groener Europa’). Naar verwachting volgt eind 2022/begin 2023 de eerste openstelling voor demonstratieprojecten (hoger TRL). In de jaren daarna zullen nog regelmatig nieuwe openstellingen plaatsvinden. Doel van EFRO Oost is innovatie te stimuleren. Dit door samenwerking tussen mkb'ers onderling, met grote bedrijven en met kennisinstellingen een impuls te geven en op die manier de regionale economie te versterken. Geen overbodige luxe, gezien de grote uitdagingen waar ook Gelderland en Overijssel voor staan. Denk aan de energie- en grondstoffentransitie, digitalisering, en de verschuiving van produceren naar het leveren van diensten. Hiervoor wordt door provincies, Rijk en de projecten zelf in de periode 2021-2027 in totaal circa € 217 miljoen euro geïnvesteerd.

COMPLEX EN KOSTBAAR

Punt is dat de EFRO-subsidieregeling voor kleine(re) bedrijven doorgaans te ingewikkeld is. Laurens de Lange, voorzitter VNO-NCW Overijssel, heeft zich daarom samen met Martin Ruiter, voorzitter VNO-NCW Gelderland ingezet voor vereenvoudiging van deze subsidieregeling. Beiden vervullen bij toerbeurt een zetel in het comité van toezicht voor EFRO Oost-Nederland, waarin alle stakeholders zijn vertegenwoordigd, waaronder de beide provincies en ontwikkelingsmaatschappij Oost NL. “Die zware administratielast

bleek aanleiding voor mkb'ers om de subsidie dan maar te laten schieten. Niet geheel onbegrijpelijk, want je moet aparte urenstaten bijhouden, die geautoriseerd en gedateerd dienen te zijn. Je bestaande boekhouding mag je hier niet voor inzetten”, verklaart De Lange. “Doelstelling van het comité is meer bedrijven gebruik te laten maken van de subsidie. Want nu bereik je maar een beperkte groep.”

Hoe complex de urentariefberekening voor werken voor EFRO is, blijkt uit alle extra handelingen die nodig zijn. Een ondernemer moet loonstroken toesturen (gevoelig, want daarop staat ook persoonlijke informatie), kosten van derden verantwoorden (door middel van facturen, betaalbewijzen, een prestatieverklaring en een onderbouwing van de marktconformiteit van tarieven aan de hand van meerdere offertes). “EFRO-subsidies gaan soms om bedragen van enkele duizenden euro's, dan is de administratie bijna nog kostbaarder dan wat je ervoor krijgt. Grote bedrijven hebben mensen in dienst om die administratie op te pakken, kleinere bedrijven doorgaans niet”, stelt De Lange. “Bovendien wordt maar een beperkt deel van de subsidie vooruitbetaald. Bedrijven moeten dus zelf het nodige voorfinancieren, want innoveren kost geld. Niet alle bedrijven hebben de mogelijkheid dergelijke investeringen te doen.”

BETERE ONTSLUITING

VNO-NCW heeft haar bezwaren aangekaart in het EFRO-comité, met als resultaat dat provincies een deel van de administratie voor hun rekening hebben genomen. Daarnaast is het drempelbedrag van de subsidie verlaagd, zodat meer bedrijven ervoor in aanmerking kunnen komen. “Niet elke innovatie vergt miljoenen euro's. Daarnaast is er een standaard uurtarief ingesteld, zodat verantwoording voor uurtarieven achterwege kan blijven”, zegt De Lange. Hoewel subsidie aanvragen administratief een hele klus blijft, zijn subsidies wel heel interessant

voor ondernemers. “De EU stelt grote bedragen beschikbaar voor innovatie en verduurzaming. Activiteiten die nu op heel veel plaatsen gebeuren en ook nodig zijn.” Die activiteiten zijn zeer divers en lopen uiteen van roboticaontwikkeling in de zorg en nieuwe specerijen in de voedingsindustrie tot nieuw materiaal voor wegdek. “We moeten niet vergeten dat de maakindustrie het geld verdient in Nederland met innovatieve producten. Subsidie is dan enorm belangrijk om internationaal het concurrentieniveau op peil te houden, zodat ook de achterliggende keten in Nederland geld kan blijven verdienen.”

Zelf biedt VNO-NCW ondernemers de helpende hand bij het aanvragen van subsidies, onder meer via contacten met subsidiebedrijven. “Ondernemers krijgen per dag diverse mails over subsidieprogramma's binnen en kijken er uiteindelijk niet meer naar. Samen met de provincies en bedrijvenkringen willen we deze programma's daarom beter ontsluiten. Het begint allemaal bij de ondernemer die een goed idee heeft. Wij willen hem helpen zijn weg te vinden naar relevante subsidies, en ook dat andere subsidies hem niet meer worden aangereikt. Zo houden we het efficiënt voor ondernemers en helpen we nieuwe innovatieve bedrijven stappen te zetten. Want de groeiparels van de toekomst wil je helpen.”

Een subsidieaanvraag dwingt ondernemers bovendien gestructureerd na te denken of ze op de goede weg zijn, dankzij het vereiste projectplan. “Daarnaast helpt een subsidieaanvraag vrijblijvendheid onder deelnemende partijen te voorkomen. Verder is het contact met andere innovatieve bedrijven en kennisinstellingen een belangrijk voordeel”, stelt De Lange. “Zo krijgt je project een mooi podium, met bijbehorende media-aandacht. En een bedrijf dat zich bezighoudt met innovaties en nieuwe technieken, is ook interessanter voor nieuw en zittend personeel.”



TEKORT AAN TALENT BEDREIGT DE CYBERSECURITY VAN BEDRIJVEN

De vraag naar IT-security experts is nog nooit zo groot geweest. Met de toenemende digitalisering neemt ook de dreiging van cyberaanvallen toe - en daarmee de vraag naar IT-security experts. Het risico- en cybersecurityonderzoek van IT-consultant en dienstverlener Tata Consultancy Services (TCS) toont aan dat de grootste uitdaging op het gebied van cybersecurity voor bedrijven niet zit in het budget, maar juist in het tekort aan talent en professionals met de benodigde expertise.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat de helft van de bedrijven in Europa en het Verenigd Koninkrijk (49 procent) van plan is om in de toekomst professionals met cybersecurityvaardigheden in te huren. In Noord-Amerika is tweederde van de bedrijven (65 procent) van plan om op talentenjacht te gaan in de toekomst.

TEKORT AAN TALENT EEN VAN DE GROOTSTE UITDAGINGEN OP HET GEBIED VAN CYBERSECURITY

Volgens het onderzoek melden Chief Risk Officers (CRO's) en Chief Information Officers (CIO's) dat ze het afgelopen jaar moeite hadden met het werven (44 procent) en behouden (42 procent) van talent met cyberrisico- en cybersecurityvaardigheden.

De op één na grootste uitdaging ligt volgens de CRO's en CIO's bij de veranderende werkomgeving door het werken op afstand en de daarbij behorende risico's. Vanwege de pandemie nam het werken op afstand toe en moesten talloze werknemers in zeer korte tijd remote toegang krijgen tot de systemen en databases van hun werkgevers. Dit creëerde nieuwe zwakke plekken en aanvalspunten voor cybercriminelen. Het inschatten van veiligheidsrisico's en het kwantificeren van kosten is het op twee na grootste obstakel voor bedrijven blijkt uit het onderzoek.

CYBERSECURITY IS GEEN BUDGETKWESTIE

Budgetbeperkingen komen enkel op de tiende plek in de ranglijst. Dat budgetbeperkingen steeds minder bedrijven raken, blijkt uit de hoge bereidheid om te willen investeren: 52 procent van de Europese en Britse bedrijven en 62 procent van de

Noord-Amerikaanse bedrijven verklaarde hun budget voor IT-beveiliging sinds vorig jaar verhoogd te hebben.

“Op de hoogte blijven van de meest geavanceerde tactieken van cybercriminelen is geen kwestie van budget. De uitdaging zit hem in het vinden en behouden van de juiste professionals met de vereiste knowhow”, zegt Santha Subramoni, Global Head, Cybersecurity, TCS.

HOE BEDRIJVEN ERVOOR ZORGEN DAT ZE EEN WERVINGSVOORDEEL HEBBEN

Eén maatregel alleen kan het tekort aan talent niet oplossen. “Maar bedrijven kunnen helpen om deze kloof te dichten door externe dienstverleners in te zetten voor werk waarvoor een tekort aan werknemers is, zoals 24/7 netwerkbewaking, terwijl ze intern talent laten groeien door hen niet enkel met technische maar ook zakelijke aspecten van cybersecurity bezig te laten zijn”, zegt Subramoni. Bovendien tonen de resultaten van het onderzoek aan dat hoe meer de raad van bestuur zich bezighoudt met cybersecurity, des te succesvoller het bedrijf is in het vinden en behouden van talent op het gebied van cyberrisico- en cybersecurityvaardigheden.

Uit het TCS-onderzoek blijkt ook dat het behouden van talent direct verband houdt met de manier waarop een bedrijf informatie opslaat. Zo bleken organisaties die positief staan tegenover de cloud een klein voordeel te hebben in het behouden en werven van schaars IT-security talent ten opzichte van bedrijven die, in plaats van de cloud, voorkeur hebben voor on-premises of traditionele datacenterbeveiliging. Het omarmen van cloudplatforms geeft bedrij-

ven zelfs een voorsprong bij het werven en behouden van talent met cyberrisico- en cybersecurityvaardigheden.

“Omdat bedrijven mee willen gaan in het tempo van de snel evoluerende complexiteit die cybersecurity met zich meebrengt, wordt de talentkloof groter”, zegt Bob Scallise, Managing Partner, Risk and Cyber Strategy, TCS. “Laten zien dat cybersecurity belangrijk is door aanhoudende aandacht van senior leiderschap, financiering en procesveranderingen zal van groot belang zijn voor het werven en behouden van toptalent.”

OVER HET TCS RISICO- EN CYBERSECURITYONDERZOEK

De TCS Risk & Cybersecurity Study, gepubliceerd door het Thought Leadership Institute, belicht de meest urgente cybersecurityproblemen waarmee senior leiders in Europa en Noord-Amerika worden geconfronteerd. De resultaten zijn gebaseerd op een onderzoek onder meer dan 600 CIO's en CRO's van bedrijven met een jaarlijkse omzet van ten minste 1 miljard dollar, werkzaam in bank- en financiële diensten, nutsbedrijven, media- en informatiediensten en productie. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder meer wereldwijde risico's, cybersecurity, veerkracht en ecosysteem/cloud-beveiliging. Het onderzoek vond plaats in februari en maart 2022.



Nedlite Lichtreclame & Sign is een energiek reclame productiebedrijf en full-service dienstverlener. Wij leveren met een creatief, gemotiveerd team oplossingen op het gebied van lichtreclame en overige sign in de vorm van **LED-RECLAME, NEON, GEVELTEKSTEN** en **RECLAMEZUILEN**

LED reclame



Lichtreclame, onze bron van energie!

Een LED lichtreclame zorgt ervoor dat jouw logo zowel overdag als 's-nachts de aandacht trekt. Lichtreclame is het visitekaartje van je organisatie.



Nedlite Lichtreclame & Sign - Stadhoudersmolenweg 58A - 7317 AW APELDOORN - Tel. 055-3120600



www.deweerd.net



60 Jaar De Weerd én genomineerd!
Scan de code om te stemmen

“Kwaliteitszorg zonder zorgen”

Meetsma | Advies

Brengt *structuur* in uw organisatie

KWALITEITSZORG & CERTIFICERING ORGANISATIEONTWIKKELING COACHING
CONFLICTHANTERING BEDRIJFSOPLEIDINGEN WWW.MEETSMA.NL





RUIM EEN KWART VAN DE NEDERLANDERS WIL MEER RECHTEN VOOR FLEXWERKERS

17

Maar liefst 26 procent van de werkende Nederlanders hoopt dat er op Prinsjesdag een wetgeving wordt aangekondigd waardoor flexwerkers sneller een vast contract krijgen. Dit blijkt uit onderzoek onder ruim 1.200 Nederlanders in loondienst, uitgevoerd door Visma | Raet in aanloop naar Prinsjesdag 2022. Een flexwerker is een werknemer met een zogeheten 'flexibel' arbeidscontract, te weten: een uitzendkracht, een gedetacheerde, een payroller, een seizoensarbeider, een freelancer of een werknemer met nulurencontract.

TOENEMENDE BELANGSTELLING PRINSJESDAG DOOR ANGST

Uit het onderzoek komt tevens naar voren dat maar liefst 26 procent van de werkende Nederlanders niet weet hoe zij volgend jaar rond moeten komen, wanneer de overheid komende Prinsjesdag geen positieve belastingwijzigingen voor de werknemer aankondigt. Denk hierbij aan hogere arbeidskorting, verlaging van het belastingtarief, een hogere reiskostenvergoeding en/of hogere thuiswerkvergoeding. Ook leidt de inflatie tot toenemende interesse in de derde dinsdag van september. Zo zegt maar liefst 34 procent van de werkenden dit jaar meer bezig te zijn met de

belastingwijzigingen die op Prinsjesdag zullen worden aangekondigd. Daarnaast geeft één op de drie (31%) aan zich meer te gaan verdiepen in Prinsjesdag en/of de Miljoenennota vanwege de invloed ervan op zijn financiële toekomst.

BEGRIIP VOOR HET NIET KRIJGEN VAN LOONSVERHOOGING

Ondanks de druk op het eigen salaris is er ook begrip voor de kant van de werkgever. Maar liefst 21 procent van de werkenden vindt het begrijpelijk dat zij volgend jaar geen loonsverhoging krijgen wanneer de overheid op Prinsjesdag maatregelen aankondigt die bedrijven geld gaan kosten, zoals

hogere transport-, productie- en energiekosten.

Joke van der Velpen, manager Wet- en Regelgeving bij Visma | Raet: "We merken dat de onzekerheid over de arbeidsrelatie en de onzekerheid met betrekking tot de fiscale aanpassingen c.q. loonsverhoging heel veel stress kan geven bij medewerkers. Het gevaar hiervan is dat medewerkers door deze financiële zorgen langdurig kunnen uitvallen. Daarbij is het voor een werkgever van belang om goed de vinger aan de pols te houden hoe het met zijn medewerkers gaat."



DEBITEUR FAILLIET? BEKIJK UW VERHAALSMOGELIJKHEDEN!

Naweeën van COVID-19, stijgende energieprijzen, hoge inflatie, het conflict in Oekraïne... Deze omstandigheden maken dat het gevaar van een failliete debiteur op de loer ligt. Wat zijn uw opties als dit gebeurt bij een van uw debiteuren? Blijft u als gevolg van het faillissement met lege handen achter of zijn er mogelijkheden om uw schade te beperken? Deze blog biedt een handzaam overzicht waarmee u, als schuldeiser van de failliet, relatief snel uw verhaalsmogelijkheden in beeld kunt brengen en zo nodig veilig kunt stellen.

U HEEFT OP HET MOMENT VAN FAILLISSEMENT GOEDEREN VAN DE FAILLIETE DEBITEUR ONDER U

Heeft u op het moment van faillissement goederen van de debiteur onder u? Met een beroep op het recht van retentie kunt u deze goederen van de failliete debiteur onder u houden of voorrang op de opbrengst van deze goederen bewerkstelligen. Ook hypotheekhouders of pandhouders kunnen daar met hun sterke posities geen verandering in brengen.

De curator kan de goederen weliswaar opeisen, maar bij de verdeling van de opbrengst heeft u een aanzienlijk betere positie dan de concurrente schuldeisers.

U HEEFT ROERENDE ZAKEN AAN DE FAILLIETE DEBITEUR GELEVERD, MAAR DE KOOPPRIJS IS NOG NIET (VOLLEDIG) BETAALD

Heeft u roerende zaken geleverd die op het moment van faillietverklaring nog niet (of niet volledig) betaald zijn? In dit geval kunt

u met een beroep op het recht van reclame deze roerende zaken terugvorderen. Het recht van reclame is een wettelijk recht. U hoeft dit niet specifiek overeengekomen te zijn met de koper. Wel is enige haast geboden. Het recht op reclame vervalt zes weken na het moment dat de vordering opeisbaar is geworden, én meer dan 60 dagen zijn verstreken vanaf de dag waarop de goederen zijn afgeleverd bij uw debiteur. In het geval van een faillissement van uw debiteur kunt u de roerende zaken

opeisen bij de curator. In plaats van het afgeven van de roerende zaken kan de curator er ook voor kiezen om tot betaling over te gaan. U krijgt dan alsnog uw geld.

BENT U ZOWEL SCHULDENAAR ALS SCHULDEISER VAN DE FAILLIETE DEBITEUR? ONDER OMSTANDIGHEDEN KUNT U UW SCHULD MET UW VORDERING VERREKENEN

Heeft u zowel een schuld aan én een vordering op de failliete debiteur? Onder omstandigheden mag u deze bedragen met elkaar verrekenen. Met een beroep op verrekening voorkomt u dat u zelf de gehele schuld moet betalen, terwijl uw vordering hoogstwaarschijnlijk onbetaald blijft. Verrekening in het geval van faillissement is toegestaan indien zowel de schuld als de vordering vóór de faillietverklaring van de debiteur is ontstaan of voortvloeien uit handelingen die zijn verricht vóór de faillietverklaring. Voor een beroep op verrekening is niet vereist dat uw vordering op de failliete debiteur opeisbaar of eenvoudig vast te stellen is. Uw mogelijkheden tot verrekenen zijn daarmee in faillissement groter dan buiten faillissement.

Let op: in tegenstelling tot het recht van retentie en het recht van reclame kan van de mogelijkheid tot verrekening contractueel worden afgeweken. Wees hierop dus attent tijdens het contracteren.

U HEEFT ROERENDE ZAKEN ONDER EIGENDOMSVOORBEHOUD GELEVERD AAN DE FAILLIETE DEBITEUR

Een eigendomsvoorbehoud wordt meestal overeengekomen in de algemene voorwaarden. Controleer uw algemene

voorwaarden op de aanwezigheid van een eigendomsvoorbehoud of kom dit voorbehoud specifiek overeen met uw debiteur. Bent u een eigendomsvoorbehoud overeengekomen? Dan gaat de eigendom van een roerende zaak pas over als de debiteur de verschuldigde prestatie heeft voldaan. Zolang de debiteur niet betaalt, gaat de eigendom niet over. In het geval van een faillissement van uw debiteur kunt u de roerende zaken terugvorderen of alsnog betaling ontvangen van de curator.

Let op: als het eigendomsvoorbehoud in uw algemene voorwaarden staat, moeten de algemene voorwaarden wel van toepassing zijn verklaard en moet een exemplaar van de algemene voorwaarden aan de debiteur ter hand zijn gesteld of. Verder loont het om alert te zijn op het moment van faillietverklaring. Breng de curator in dat geval met spoed op de hoogte van uw eigendomsvoorbehoud. U kunt de curator verzoeken om de locatie(s) te mogen bezichtigen. Zo kunt u met eigen ogen vaststellen welke roerende zaken daadwerkelijk nog aanwezig zijn.

U HEEFT EEN PAND- OF HYPOTHEEKRECHT GEVESTIGD

Een veel voorkomende vorm van zekerheid is het vestigen van een pand- of hypotheekrecht. Bent u pand- of hypotheekhouder? Dan heeft u een groot voordeel ten opzichte van de overige schuldeisers. U kunt uw rechten namelijk uitoefenen alsof er geen faillissement is. Deze vorm van zekerheid is onder meer interessant wanneer u op regelmatige basis grotere bedragen heeft openstaan bij uw debiteur.

ADVIES EN BEGELEIDING IN GEVAL VAN EEN FAILLIETE DEBITEUR

Met bovenstaand overzicht in de hand kunt u in het geval van een failliete debiteur relatief snel en eenvoudig uw verhaalsmogelijkheden achterhalen en veiligstellen. Heeft u naar aanleiding van dit artikel vragen, of wenst u advies met betrekking tot het faillissementsrecht en het ondernemingsrecht? Daniels Huisman Advocaten is met specifieke kennis en ervaring op dit vakgebied de juiste gesprekspartner. Onze advocaten worden regelmatig door de rechtbank aangesteld als curator in faillissementen, maar staan ook dagelijks ondernemers bij met raad en daad. Dit maakt dat we u uitstekend van persoonlijk advies en passende begeleiding kunnen voorzien. Op onze vestiging in Deventer staan mr. Mark Loef en mr. Martijn Samsen voor u klaar.

Daniels Huisman Advocaten

Hanzeweg 1G

7418 AW Deventer

E-mail: deventer@danielshuisman.nl

Telefoon: 0570-613327

Deze blog is met aandacht en zorgvuldigheid geschreven, maar bevat informatie van algemene en informatieve aard. De informatie in de blog kan, afhankelijk van de omstandigheden van uw specifieke geval, niet of verminderd van toepassing zijn. De informatie in de blog dient derhalve niet als juridisch advies te worden beschouwd. Daniels Huisman aanvaardt dan ook geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit de blog.

'BEDRIJVEN ZIJN HARD NODIG OM ONZE SAMENLEVING OP ORDE TE HOUDEN'

De gemeenteraadsverkiezingen zijn achter de rug, de inkt van de coalitieakkoorden is zo goed als opgedroogd en dus rijst de vraag: waar gaan de wethouders Economische Zaken komende vier jaar op inzetten? Wat kunnen ondernemers verwachten, waar liggen kansen en wat zijn de grote uitdagingen? Driesteden Business maakte een rondje langs de drie grote gemeenten in de Stedendriehoek: Apeldoorn, Zutphen en Deventer.



Apeldoorn gaat inzetten op omscholing, om de personeelstekorten in de techniek en de zorg te lenigen, aldus Jeroen Joon, wethouder bij de gemeente Apeldoorn.

In de gemeente Apeldoorn, regionaal met circa 100.000 arbeidsplaatsen een belangrijke economische motor, willen bedrijven zich graag vestigen of hun activiteiten uitbreiden. Actuele vraagstukken zijn er genoeg, aldus Jeroen Joon, die bij de gemeente Apeldoorn onder meer economische zaken in zijn portefeuille heeft. "Allereerst uiteraard de arbeidsmarkt, maar ook bestaande en nieuwe bedrijventerreinen, en het op peil houden van het voorzieningenniveau is voor werkgevers heel belangrijk. Dat kan Apeldoorn niet alleen, daar is ook een hele sterke regionale economie voor nodig."

Als belangrijke voorwaarden ziet Joon een krachtige binnenstad, een goed mkb, digitalisering, innovatie en personeel. "Qua arbeidsmarkt gaat Apeldoorn heel specifiek inzetten op tech-1000 en zorg-1000:

de aantallen mensen die we voor beide sectoren willen omscholen. Bij techniek is dat vanwege de energietransitie toegespitst op de bouw en installatietechniek." Hiervoor mikt de gemeente op om-/bij-scholing van bestaande arbeidskrachten, werklozen (3.000 in de kaartenbak) en onbenut arbeidspotentieel. "Beide speerpunten pakken we op met bedrijfsleven, marktpartijen, UWV en onderwijs. Als deze methodiek werkt, gaan we die breder trekken naar andere sectoren." Daarnaast heeft de gemeente Apeldoorn € 1 miljoen vrijgemaakt voor New Tech Park, een samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs om mensen op te leiden in techniek. Ook is € 2 miljoen extra vrijgemaakt voor het Centrum voor Veiligheid & Digitalisering dat in september van start gaat, en wordt ingezet op het ontwikkelen van een bijbehorende campus.

POWER GENEREREN

Om in de huidige behoefte aan bedrijventerreinen te voldoen, zijn er plannen voor 100 hectare uitbreiding. "Allereerst pakken we de ontwikkeling van Ecofactorij II aan, circa 35 hectare. Daarnaast moet ook herstructurering van bestaande bedrijventerreinen mogelijkheden opleveren. En in de toekomst kan ook De Kar als uitbreidingslocatie dienen", verklaart Joon, die met koplopers uit het Apeldoornse bedrijfsleven, onderwijs en overheid een sterke economische vuist wil maken. "Samen de schouders eronder zetten en de power genereren om vraagstukken met elkaar op te pakken." Op 31 augustus staat de eerste bijeenkomst gepland. Ook het initiatief Ondernemen 055 is bedoeld om onderling binding te creëren. Qua voorzieningenniveau wil Joon verder aan de slag met bereikbaarheid, cultuuraanbod



Rick Verschure, wethouder bij de gemeente Zutphen, zet in op het terugdringen van de huidige lange termijnen bij vergunningverleningen.

en toerisme & recreatie in de stad. “Dat is voor werkgevers zeer relevant, zo blijkt uit onderzoek.”

Brede welvaart geldt als kapstok van het Apeldoornse coalitieakkoord: niet alleen groei in financieel-economisch opzicht, maar ook in welzijn. “In dat kader kijken we nadrukkelijk naar het sociaal-maatschappelijk belang en de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties”, aldus Joon, die verder melding maakt van een aparte reserve voor de groei van Apeldoorn van 169.000 naar 180.000 inwoners. “Om woningbouw, bedrijvigheid, werkgelegenheid mee te laten groeien,

is het oplossen van het stikstofprobleem komende tijd een belangrijk speerpunt.”

APART VERGUNNINGENLOKET

In Zutphen wil Rick Verschure, wethouder met economie & ondernemerschap in zijn portefeuille, de huidige lange termijnen bij veel vergunningverleningen aanpakken. “Als een ondernemer nu bijvoorbeeld een woning boven zijn winkel wil bouwen, duurt zo’n aanvraag nu nog te lang. In het coalitieakkoord hebben we daarom afgesproken dat er een specifieke ambtenaar voor vergunningen komt, zodat verlening voortaan sneller verloopt. Want ondernemers willen snel schakelen en zitten nu

soms echt te wachten. Dat moet anders.” Een ander speerpunt is uitdieping van de industriehaven, voor meer diepgang om ook containeroverslag mogelijk te maken. “We zitten hier op het kruispunt van het Twentekanaal en de IJssel, maar in tegenstelling tot steden als Lochem en Doesburg hebben we nog geen containerterminal. Terwijl ondernemers daar wel behoefte aan hebben”, schetst Verschure. “Nu de containerterminal in Doesburg niet verder kan groeien, liggen hier kansen voor Zutphen. Hierin willen we samen optrekken met ondernemers. Hier zijn wel hoge kosten mee gemoeid, dus moeten we als gemeente eerst op zoek naar cofinanciering.”

Voor meer synergie tussen bedrijventereinen stelt de gemeente een accountmanager aan om eerder te signaleren wat er speelt bij ondernemers en zaken actiever op te pakken. “Ook ik als wethouder ga vaker een bak koffie drinken met ondernemers. We hebben hen hard nodig om onze samenleving goed op orde te houden. Bedrijven dragen immers in belangrijke mate bij aan een inclusieve samenleving. Denk aan arbeidsplaatsen voor re-integratie, statushouders en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”, aldus Verschure.

TOERISME SPREIDEN

Komende tijd gaat het college een visie ontwikkelen op wat voor gemeente Zutphen wil zijn voor ondernemers. “Op het vlak van duurzaamheid en circulaire economie onderscheiden we ons van andere gemeenten. Daar liggen kansen voor ondernemers, waarbij de gemeente een activerende, verbindende en faciliterende rol zal spelen”, zegt Verschure, die tevens inzet op het spreiden van toerisme. “De druk op de oude stad is enorm, terwijl we ook mooie natuur in ons buitengebied hebben en het oudste monument, een kerk, in Warnsveld staat, net als twee prachtige molens. Als we toerisme breder trekken, kan de hele gemeente profiteren van deze economische impulsen.” De grote uitdaging betreft de ambitie rond woningbouw: 2.700 woningen in 2030. “Wie gaan die bouwen en met welke materialen?”

VEERKRACHTIGE ECONOMIE

De samenwerking in Deventer tussen gemeente, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen binnen het Deventer Economisch Perspectief (DEP), heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen. Van het opknappen van bedrijventerreinen, het werken aan gebiedsontwikkeling zoals de stadscampus tot het optuigen van samenwerkingsverbanden. “De sfeer is goed en dat draagt bij aan een veerkrachtige economie en het kunnen inspelen op voorziene omstandigheden. Zo hadden we binnen 48 uur na de corona-uitbraak een website in de lucht. Ik ben trots dat we als partijen zo dicht bij elkaar staan”, stelt Thomas Walder, wethouder Economie. “In het coalitieakkoord hebben we dit kracht bijgezet door het budget meer dan te verdubbelen om nog meer en krachtiger projecten te kunnen uitvoeren.”

Die projecten hebben onder meer betrekking op human capital: personeelschaarste vormt net als elders de grootste uitdaging voor het bedrijfsleven. “Verder werken we in het project ‘smart energy hubs’ aan lokale oplossingen voor de beperkte capaciteit van het elektriciteitsnet. Als een ondernemer dertig laadpalen wil bestellen voor zijn elektrische bedrijfsbussen, wordt dat op sommige plekken steeds lastiger. Hetzelfde geldt als hij zijn dak vol zonnepanelen wil leggen. Dit belemmert momenteel de voortgang van de energietransitie.”

HOGE EISEN

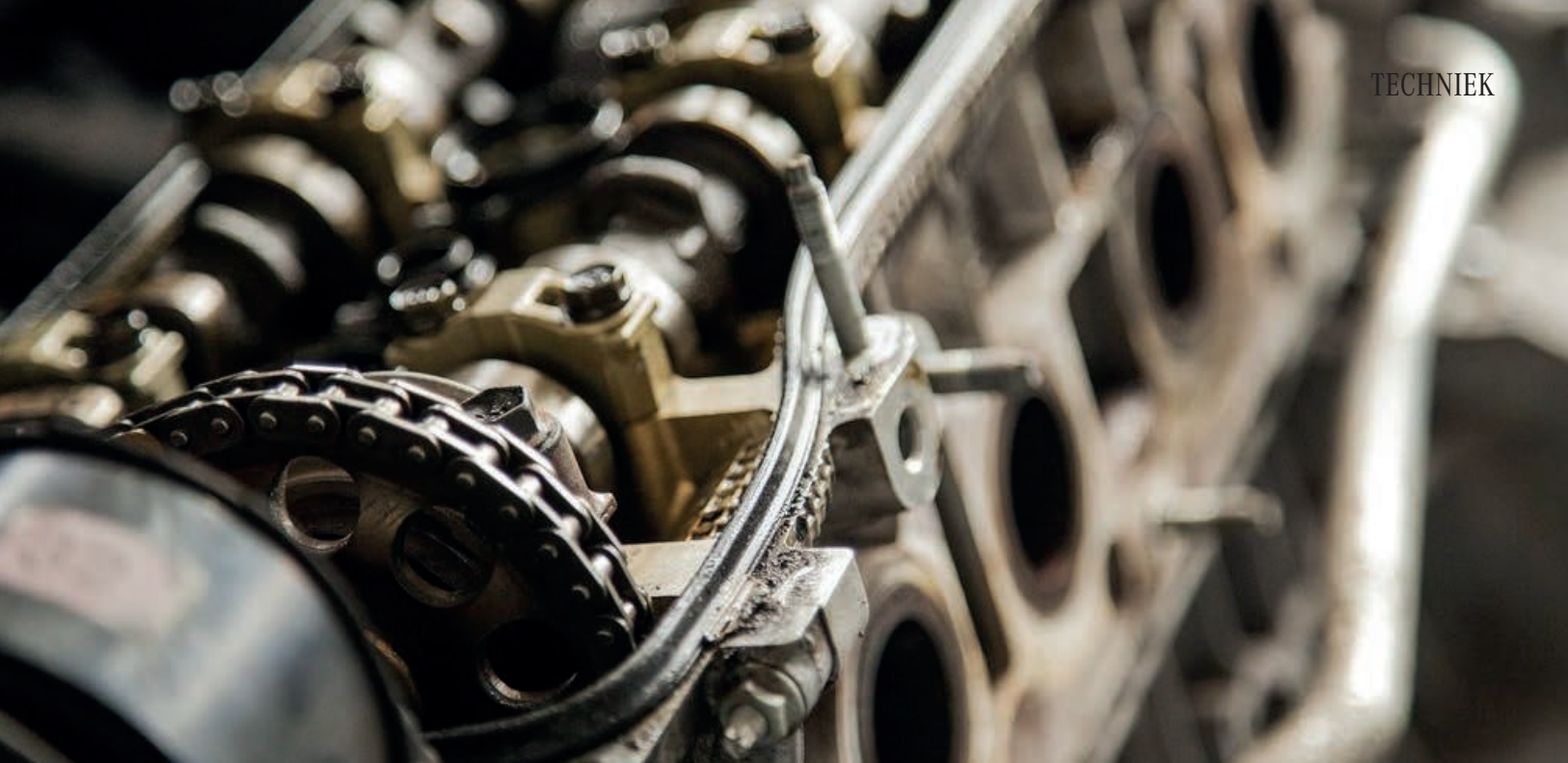
De vraag naar nieuwe bouw kavels is enorm, aldus Walder. “We kunnen deze week wel drie keer het A1 Bedrijvenpark



De samenwerking binnen het Deventer Economisch Perspectief heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen, stelt wethouder Thomas Walder.

Deventer verkopen, maar kijken kritisch naar wat nieuwe bedrijven kunnen bijdragen aan de gemeente. Zo willen we komende jaren de kavels stap voor stap op de markt brengen.” Om in aanmerking te komen voor A1 Bedrijvenpark Deventer, moeten bedrijven een pitch houden en voldoen aan hoge eisen rond duurzaamheid, circulariteit en hoogwaardige werkgelegenheid. “We streven naar diversiteit in bedrijven en werkgelegenheid. Dat betekent geen grootschalige distributiecentra meer. Wat er nu bijkomt, moet vooral gericht zijn op maakindustrie en uitbreiding van lokale Deventer bedrijven”, zegt Walder. “Circular bouwen is verplicht, je kunt pas een kavel kopen met een circulair

bouwplan, als materialen geregistreerd en demontabel zijn. Daar zijn we voor zover ik weet als gemeente in Nederland uniek in.” Daarnaast zet Deventer ook het programma revitalisering bestaande bedrijventerreinen door. “Verder willen we kennis- en ICT-bedrijven aanhaken bij het KIEN-programma van de stadscampus, waar ook Saxion, Aventus, Topicus, Tauw, Witteveen+Bos, MSML, Deventer Schouwburg, Deventer Marketing en provincie Overijssel bij betrokken zijn. Doel is een kennisintensieve uitwisseling, waarbij bedrijven kennismaken van de laatste wetenschappelijke inzichten en het onderwijs leert van topprojecten in het bedrijfsleven.”



TECHNICI STEEDS 'ONGRIJPBAARDER' OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

De vraag naar technici is de afgelopen twee jaar verdubbeld, waarbij de vraag naar hoogopgeleide technici sneller is gegroeid (+126%) dan die naar middelbaar opgeleide technici (+87%). In deze laatste groep is in absolute termen de vraag wel bijna twee keer zo groot als die naar hoogopgeleiden.

23

Tegelijkertijd veranderen technici steeds minder vaak van baan. Ze worden wel vaak benaderd door recruiters. 70% van de hoogopgeleide technici en 45% van de MBO-technici is afgelopen kwartaal gepolst voor een andere baan, terwijl slechts 10 procent actief op zoek is naar ander werk. De vraag naar technici is dus geëxplodeerd, ze worden heel vaak benaderd voor ander werk, maar de meesten blijven zitten waar ze zitten. Als ze in beweging komen dan is de belangrijkste reden daarvoor een beter salaris, gevolgd door een vast contract (vooral voor de mbo'ers) en een goede werksfeer (vooral voor de hbo'ers en wo'ers). Dit blijkt uit analyses van het continu arbeidsmarkt-onderzoek van Intelligence Group onder 4.000 personen per kwartaal, dit keer gericht op technici ten behoeve van het webinar Techniek en Energietransitie op 8 september.

ARBEIDSMARKTDYNAMIEK TECHNICI

Historisch gezien zijn technici minder actief dan gemiddeld op de arbeidsmarkt, zowel als het gaat om arbeidsmarktactiviteit (actief zelf op zoek naar een baan) als daadwerkelijk het wisselen van werkgever. Dat is opvallend, zeker gezien de vraag, de

schaarste en de enorme sourcingsdruk op deze groep. Technici zijn veel minder dan gemiddeld in beweging te brengen op de arbeidsmarkt, zo laat de dalende trend in het aantal baanwisselingen zien.

Een van de belangrijkste oorzaken dat deze beweging uitblijft kan gezocht worden in het niet-passende aanbod van werkgevers. Voor alle technische doelgroepen is salaris -by far- de nummer één pullfactor is om een (nieuwe) werkgever te kiezen. Werkgevers zijn niet in staat dit goed onder de aandacht te brengen of in voldoende mate aan de additionele salarissenwensen van technici te voldoen. Een vast contract is voor de praktisch opgeleide technici steeds belangrijker terwijl hoogopgeleide technici meer voor werksfeer gaan. Mogelijk dat covid en het thuiswerken extra focus op werksfeer bij deze groep vergroot. Andere arbeidsvoorwaarden die belangrijk zijn, zijn pensioenregeling, veel vrije tijd, flexibele werktijden, reiskostenregeling en een 13de maand.

WAAR ZIJN AL DIE TECHNICI GEBLEVEN?

Al meer dan 25 jaar is er een groot tekort aan technici op de Nederlandse arbeids-

markt. Zo zijn er vandaag 23 vacatures voor een monteur koel-, lucht- en verwarmingstechniek op elke mogelijke kandidaat. Er zijn veel beschikbare technici, in binnen- en buitenland, maar ze bewegen niet onder de huidige arbeidsmarktcondities van werkgevers. Voor een heel groot deel ligt de oplossing in verbeterde financiële arbeidsvoorwaarden die recht doen aan het verschil tussen vraag en aanbod. Een effect dat in de markt van ZZP-tarieven veel sneller doorwerkt dan in de markt die door CAO's wordt beheerst. Een marktconforme beloning zal uiteindelijk leiden tot een hogere instroom in de opleidingen en een aanwas van zij-instromers. "Tot op heden zijn oplossingen vooral gezocht in ineffectieve convenanten, beleidsdocumenten, techniekpacten, regioplannen en imagocampagnes. Dat heeft honderden miljoenen gekost en veel kostbare tijd is verloren gegaan", aldus Geert-Jan Waasdorp directeur van Intelligence Group. "Als technici zo bedrijfs- en samenlevingskritisch zijn, laten we ze dan ook marktconform belonen. Het zal zeker de mobiliteit op de markt verder aanjagen."



Bescherm uzelf en uw omgeving!



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

Hygiënisch reinigen

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

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

Desinfecteren

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

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

Wilt u meer informatie of direct bestellen?



+31 (0)183 - 62 17 99

WWW.TEVAN.COM

Gratis advertentie

Mama, hoe word ik dokter?



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

Gelukkig zijn er de MAMAS.

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

Steun de MAMAS.

Ga naar www.kinderfondsmamas.nl





RUIM HELFT ORGANISATIES KIJKT NAAR DUURZAAMHEID IN KEUZE VOOR DATACENTER OF CLOUDPROVIDER

25

Duurzaamheid speelt voor meer dan de helft van de organisaties (53%) een rol in de keuze voor een datacenter of cloudprovider. Dit blijkt uit onderzoek van datacenter BIT. Voor het onderzoek werden meer dan duizend IT-beslissers ondervraagd over beheer, opslag en beveiliging van data.

Wanneer respondenten echter gevraagd wordt om de belangrijkste factoren bij de keuze voor een IT-leverancier aan te geven, staat duurzaamheid slechts bij zeven procent in de top drie. De meest belangrijke factoren in het keuzeproces zijn veiligheid (45%), prijs/kwaliteit-verhouding (31%) en privacy (28%). Opvallend is dat duurzaamheid vooral in het keuzeproces van IT-beslissers van jonger dan dertig jaar een rol speelt (17%).

SELECTIEPROCES

Over het selectieproces dat de eigen organisatie doorliep voor het kiezen van een hosting- of cloudprovider is ruim twee derde van de respondenten zeer te spreken. Zo heeft slechts vijf procent spijt van de gemaakte keuze voor de huidige cloudleverancier en geeft maar negen procent aan eigenlijk te willen wisselen. De helft van de IT-beslissers

zou bovendien opnieuw voor de huidige cloudleverancier kiezen als dat nodig zou zijn.

“Maatschappelijk verantwoord ondernemen is steeds vaker een strategisch doel binnen organisaties”, zegt Alex Bik, CTO bij BIT. “Het is een goede trend dat men steeds vaker let op aspecten zoals het energieverbruik en de duurzaamheid van datacenters. Wel staan ze vaak nog onderaan het wensenlijstje. Gelukkig kunnen we met hedendaagse technologie de impact op het milieu steeds verder minimaliseren zonder daarbij in te leveren op kwaliteit of efficiëntie. Denk hierbij aan het gebruik van restwarmte en het duurzaam en efficiënt koelen van apparatuur. Zo gebruiken we bij BIT restwarmte om ons conferentiecentrum te verwarmen en koelen we door middel van buitenlucht.”



WIJSHEID, VERANTWOORDELIJKHEID, VERTROUWEN

Het stikstofprobleem werd door de boerenacties een landelijk thema. Iedereen vindt er iets van, vaak in de vorm van 'voor of tegen'. De keuzes van het kabinet brachten een oplossing nauwelijks dichterbij. Hulp van buitenaf is nodig om tot een aanpak met draagvlak te komen.

Eind mei 2019 oordeelt de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State dat het Programma Aanpak Stikstof (PAS) niet mag worden gebruikt voor activiteiten die zorgen voor extra uitstoot; nieuwe wegen en wijken, uitbreiding van veehouderijen. Het PAS strookt niet met de Europese habitatrichtlijn waaraan ook Nederland gehouden is. Tegen het Raad van State-oordeel is geen beroep mogelijk.

VOL MALIEVELD

Het kabinet zoekt vervolgens overleg met boerenorganisaties, als een van de

betrokken sectoren. Zonder resultaat. Dan stroomt het Malievelde vol en worden provinciehuizen geblokkeerd. Als Farmers Defense Force agrarische vertegenwoordigers bedreigt die wel in gesprek willen met de toenmalige minister Schouten, breekt de regering het overleg af.

50%

De Tweede Kamer neemt in maart 2021 de Wet Stikstofreductie en Natuurverbetering aan. Hierin staan doelen voor afname van de uitstoot. In stikstofgevoelige Natura 2000-gebieden moet die in

2030 met de helft gereduceerd zijn, vijf jaar later met 74%. Het regeerakkoord van Rutte IV – gesteund door een meerderheid in de Tweede Kamer – bevestigt de 50% stikstofreductie.

GEEN HALVE SMART

Minister Christianne van der Wal (Natuur en Stikstof) presenteert op 10 juni 2022 een kaart met de te reduceren hoeveelheid stikstof per gebied. Het zijn indicatieve doelen. Schuiven tussen gebieden mag, de normen staan vast. Met deze opzet wil het kabinet de lasten verdelen over alle boeren,

vanuit de gedachte: gedeelde smart is halve smart. Gedeelde smart blijkt echter vooral aanleiding voor collectief verzet. Snelwegen worden geblokkeerd, minister Van der Wal krijgt thuis bezoek van boze boeren.

VOLKSOPSTAND

In de publieke opinie is – zeker in het begin – veel begrip voor de boerenacties. Tal van opportunistische partijen proberen dit verzet echter om te vormen tot een soort algemene volksopstand. Dat werkt contraproductief.

Ook was de presentatie van de plannen slecht getimed, kort voor het reces. In de zomermaanden staat de formele communicatie van regeringszijde op hold. Wel bracht Mark Rutte bezoekjes aan boeren waarbij hij een luisterend oor bood.

ONDERLINGE STRIJD

De onrust loopt verder op als na een ont-hulling van het NRC en Kamervragen van Pieter Omtzigt en Caroline van der Plas blijkt dat aan het voorliggende stikstofplan een onderlinge strijd tussen twee ministeries vooraf ging. Het Ministerie van Landbouw was voorstander van de gepresenteerde brede benadering die 11.200 boeren tot stoppen zou nopen. Nog eens 17.400 agrarische bedrijven moeten hun activiteiten substantieel inkrimpen. In totaal raakt de beoogde aanpak ongeveer de helft van alle Nederlandse boeren. Het kabinet trekt hiervoor 24 miljard euro uit. Voorkeur van het Ministerie van Financiën was om de nadruk te leggen op de grootste vervuilers: varkensboeren en pluimveehouders dichtbij Natura 2000-gebieden, zo'n 5.300 bedrijven in totaal. Geschatte kosten: 10,4 miljard euro.

MISREKENING

Al werd de tweespalt later gedownplayd, deze laatste optie lijkt een stuk realistischer en beter uit te leggen dan het uiteindelijk gepresenteerde alternatief. Dat leidt tot onzekerheid bij een grote groep boeren. Ook zorgt de onduidelijkheid ervoor dat boeren die al overwogen om te stoppen, lopende gesprekken hierover opschorten. Begrijpelijk; misschien ligt een betere deal in het verschiet. Kortom: inzetten op een duur, voor veel boeren onzeker scenario bleek een misrekening die het halve platteland op de achterste benen bracht.

ONVERSTOORBARE OLIEMAN

Om enige orde in de chaos te brengen, deed het kabinet een beroep op een

usual suspect: Johan Remkes. Het onverstoorbare Haagse oliemannetje nam de ondankbare taak op zich, achteraf op zoek te gaan naar draagvlak. Dat bleek vrijwel ondoenlijk. Welwillende stakeholders gebruikten het gesprek met Remkes vooral om hun eigen visie nog scherper neer te zetten. Zo benadrukten natuur- en milieuorganisaties dat de stikstofnormen eigenlijk nog te laag zijn.

GROOT GELIJK

Een aantal sleutelpartijen weigerde om het gesprek aan te gaan. Meest 'prominente' voorbeelden zijn de agro-industrie en de supermarktsector. In een reactie daarop verwees Remkes naar alle claims over duurzaamheid in de reclamecampagnes van leden van supermarktkoepel CBL. Die staan haaks op de weigering om verantwoordelijkheid te nemen en in gesprek te gaan. Remkes heeft daarmee het grootste gelijk van de wereld. Supermarkten hebben door hun druk op inkooprijzen mede bijgedragen aan de intensieve landbouw. En door schaalvergroting zijn bedrijven in de agro-industrie uitgegroeid tot succesvolle concerns met soms een miljardenomzet.

KASTANJES

Eerst moet het kabinet het eens worden met de boeren, is hun boodschap. Die hebben met hun emotionele argumenten en demonstratiepower veel meer impact op politiek en publieke opinie dan de puur bedrijfseconomische argumentatie van de agro-industrie en supermarktsector. Door boeren de kastanjes uit het vuur te laten halen, lopen deze sleutelpartijen weg voor hun rol bij de stikstofproblematiek. Die kan alleen worden opgelost als alle betrokkenen hun verantwoordelijkheid nemen en bereid zijn een deel van de pijn te dragen. Consumenten niet uitgezonderd. Met hun koopgedrag hebben ook zij een deel van de sleutel in handen.

SLEUTELN AAN DEADLINE

Maar de bal ligt op dit moment vooral bij politiek en bestuur. Als het kabinet de aanpak van een zo gevoelige kwestie als de stikstofproblematiek presenteert, moeten die plannen buitengewoon goed doordacht en onderbouwd zijn. Ook moet er een solide draagvlak zijn bij alle coalitiepartijen. Dat het CDA bij monde van minister en partijleider Wopke Hoekstra opeens toch bereid lijkt te sleutelen aan de deadline van 2030, verstoort het al zo moeizame proces nog verder.

ILLUSIE

Vooralsnog wachten de vier coalitiepartijen en het eindverslag van gespreksleider Johan Remkes af. Gezien de lacunes bij zijn gesprekspartners lijkt dat eerder een poging om tijd te winnen. Toch is niet uit te sluiten dat Remkes' conclusies de opmaat vormen voor een val van het kabinet. Het is echter een illusie om te verwachten dat het stikstofprobleem verdwijnt met een andere regeringssamenstelling. Er ligt een uitspraak van de Raad van State waartegen geen beroep mogelijk is. En belangenorganisaties zullen niet schromen naar de rechter te stappen als de stikstofuitstoot onvoldoende wordt terugdrongen.

DROOMKANDIDAAT

Naast wijsheid – de inhoudelijk beste aanpak – en verantwoordelijkheid van alle stakeholders is vertrouwen de derde pijler voor een mogelijke oplossing. De afgelopen jaren hebben landsbestuur en politiek daarbij een beroerd trackrecord opgebouwd. Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Daarom is hulp van buitenaf nodig. Met zijn onverstoornheid was Remkes tot nu toe de juiste persoon. Als zijn opgave erop zit, is iemand nodig die als neutraal expert alle input gebruikt om gezamenlijk een oplossing te vinden. Dit vereist een ander profiel. Zoals dat van een boerenzoon, voormalig Rabo-topman, SER-voorzitter, hoogleraar duurzaamheid en maatschappelijke verandering en iemand die al decennialang voorvechter is voor een duurzame wereld: Herman Wijffels. Hij verenigt een enorme relevante ervaring met nuchtere wijsheid en geniet veel vertrouwen. Geen idee of Wijffels zo'n rol wil vervullen, maar hij zou een droomkandidaat zijn om een doorbraak te creëren in de stikstofcrisis.

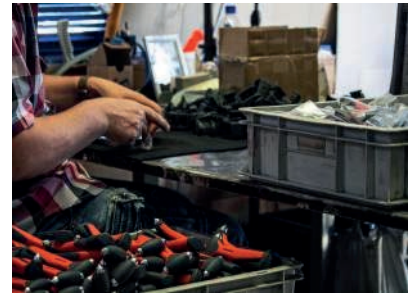
PAARD ACHTER DE WAGEN

Protesteren bij de privéwoning van een minister is not done. Als dit soort acties gebagatelliseerd en gedoogd wordt, zal menig zwaargewicht in de toekomst een politieke of bestuurlijke functie aan zich voorbij laten gaan. Wat dit betekent voor de kwaliteit van besluitvorming en bestuur, laat zich raden. Zo spannen de boeren voor de deur van de minister het paard achter de wagen.

AARTS

Wij willen uw product graag verpakken

Montage/assemblage werkzaamheden • Hoogfrequent lassen
Blisteren • Lassen blisters en foliën • Inpakwerkzaamheden



Spinfondsweg 27

8171 NT Vaassen (Industrieterrein Eekterveld)

(0578) 571540

info@aarts.nl www.aarts.nl



OPVALLEN
MET AUTO-
RECLAME?

goede reclame
blijft hangen!



kijk op signsellers.nl/wagenpark-signing

VELUWE | 65PLUS

UITZENDBUREAU

voor flexibele krachten met een PLUS

Voordelen van 65-plus uitzendkrachten:

- ✓ bijzonder flexibel inzetbaar*
- ✓ zeer gemotiveerd
- ✓ jarenlange ervaring
- ✓ goede werkhouding
- ✓ lagere loonsom

*U kunt onze uitzendkrachten op oproep inzetten (geen vaste urenafname). Daarnaast leveren wij grotere aantallen voor korte tijd (bijvoorbeeld voor één dagdeel) of werken met een flexibele poule van uitzendkrachten.

www.veluwe65plus.nl

055-8436282



We ♥ PrintMedia



AUTORISATIEMANAGEMENT; LASTIG, LASTIG, LASTIG

Met autorisatiemanagement bedoelen we het toewijzen van rechten en bevoegdheden binnen de IT-systemen (applicaties maar ook netwerk en infrastructuur). Een goede inrichting van autorisaties (need-to-have/need-to-know) is ook voor het verkleinen van de kans op een negatieve impact van bijvoorbeeld een hack, uitermate belangrijk. Hackers proberen vooral de inlogcredentials van functionarissen met ruimere bevoegdheden te achterhalen. Idealiter van 'administrators'. Als dit lukt, kunnen ze namelijk veelal zichzelf als gebruiker aanmaken en gaan er vaak pas laat alarmbellen af (als dat al gebeurt).

29

Toch besteden wij in verhouding best veel tijd aan het overtuigen van onze klanten dat te veel mensen te veel bevoegdheden hebben. In de praktijk kan het namelijk zeer onpraktisch zijn wanneer een medewerker niet áltijd toegang heeft. Ondanks dat dit soms maar één of twee keer per jaar nodig is. Dat is toch ook 'need to have' wordt dan weleens gezegd... Een dergelijk beperkte noodzakelijke toegang is echter geen 'need to have'. Vuistregel is dat er één reservefunctionaris moet zijn en dan nog één achtervang welke via een tijdelijke toegang in vakanties en dergelijke kan invallen.

Wellicht wordt dit probleem in de toekomst minder. Er zijn al diverse technische alternatieven waaronder PAM, dat staat voor 'Privileged Access Management'. Met deze technologie krijgen gebruikers alleen toegang met een encrypted user-ID en wachtwoord wanneer er een directe gebeurtenis is, waar zij vanuit hun functie op moeten acteren én ze op dat moment ook aan het werk zijn.

Ik wens iedereen een snelle (pim) PAM (pet) toe!

Alex Klaassen, IT Risk organisatie NewDay
newdayriskservices.nl



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

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

 **BalMedia**

MEER OUTPUT MET MINDER MENSEN

VERBETEREN ALS TWEEDE NATUUR

Op landelijke schaal is het personeelstekort in de zorg, bij NS en op Schiphol dagelijks nieuws. Ook lokaal worden de gevolgen steeds zichtbaarder. Je stamkroeg die noodgedwongen de deuren dagenlang gesloten houdt. Of een hippe foodwinkel die met een raamplakkaat meldt, wegens personeelstekort vandaag geen snacks te verkopen. Kortom: alle hens aan dek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De oplossing is er niet en daarom moeten werkgevers schaken op verschillende borden. Belangrijke zet: optimalisatie van het bedrijfsproces. Als continue efficiencyverbetering vanzelfsprekend wordt, ligt een forse productiviteitswinst binnen handbereik.

De meeste ondernemers zijn zich ervan bewust dat gestructureerde optimalisatie van de bedrijfsvoering veel oplevert. Door de dagelijkse hectiek is er echter altijd wel een reden om deze actie uit te stellen. Toch is het dé manier om met minder mensen meer output te realiseren.

REVOLUTIONAIRE PRODUCTIVITEITSSPRONG

Er zijn veel systemen om het bedrijfsproces te verbeteren. Bijvoorbeeld Lean, een structureel optimalisatie- en planningsprogramma dat vooral bekend werd door Toyota. De Japanse autofabrikant realiseerde hiermee vanaf de jaren '50 van de vorige eeuw een revolutionaire productiviteits- en kwaliteits-sprong die wereldwijd veel aandacht trok. Lean wordt vooral toegepast in industrie, bouw en techniek. Maar ook andere organisaties kunnen er baat bij hebben.

BIER EN LEGE KRATTEN

Welke verbetermethode ook wordt gekozen, analyse van het bedrijfsproces is stevast het vertrekpunt. Bij Lean gebeurt dat vaak via het maken van foto's of video's. Medewerkers geven hierbij aan wat ze op dat moment aan het doen zijn. Denk bij een bouwbedrijf aan kerntaken als klantoverleg, het maken van constructieberekeningen of een muur metselen. Niet-kerntaken zijn het verplaatsen van een steiger of gereedschap uit de bus pakken. Essentiële activiteiten in de horeca zijn bijvoorbeeld bestellingen opnemen, bier tappen of vlees grillen. Lege kratten sjouwen hoort hier niet bij, afwassen evenmin.

90% WASTE

Vaak blijkt dat meer dan 90% van alle werkzaamheden niet tot de kernactiviteiten behoort. Verbazingwekkend veel waste misschien, maar bedenk dat zelfs Toyota dit maar tot 60% weet terug te dringen.

Zo'n analyse maakt duidelijk waar winst te halen is, bijvoorbeeld door eerst de top drie van niet-essentiële activiteiten aan te pakken. Als het lukt die met 10% te beperken – en dat lijkt niet overdreven ambitieus – verdubbelt de tijd die aan kerntaken kan worden besteed. Dat zou bij veel organisaties het personeelstekort in één klap oplossen.

PRIMAIRE FUNCTIE

In het verlengde daarvan kan de analyse een stap verder gaan. Of eigenlijk: een stap terug, door de kerntaken kritisch tegen het licht te houden. Bijvoorbeeld: wat is in essentie de functie van een café? Drank serveren met wellicht wat te eten daarbij, zeker. Maar dan niet als bevestiging van een basisbehoefte, ter voorkoming van uitdroging of honger. Primaire functie is wel het bieden van een plek voor sociale interactie. Op een goede locatie, met een aangename sfeer en de juiste bezoekers, om te zien en gezien te worden. Dat daarbij personeel je bestelling aan tafel opneemt en uitserveert, is plezierig maar niet essentieel. Wel dragen medewerkers bij aan de beleving, als zij vrolijk en communicatief zijn. Of er goed uitzien; ook dat heeft impact en trekt klanten.

FRUSTRERENDE OPGAVE

Zo'n analyse biedt ruimte voor efficiencywinst zonder de essentie van het bedrijf aan te

Weg

PER

TEK

Zijn

vand

GES

ESLOTEN

ens

SONEELS-

ORT

wij helaas

daag

SLOTEN

tasten. In geval van een café: door klanten te laten bestellen via een app of QR-code met een melding dat de bestelling klaarstaat bij een uitgiftepunt. Bijkomend voordeel: bezoekers zijn op een druk terras niet meer minutenlang bezig de aandacht te trekken van het bedienend personeel. Door onderbezetting en onervaren medewerkers kan dat een frustrerende opgave zijn. De gerealiseerde efficiencywinst levert besparing op én biedt ruimte om de cruciale functie te optimaliseren, door de sfeer te bewaken en kwalitatief de puntjes op de i te zetten.

ZELFREDZAAMHEID

Verreweg de meeste klanten hebben geen problemen met zelfredzaamheid bij het bestellen van hun drankje. In Scandinavië schijnt dit al lange tijd gebruikelijk te zijn. Niet wegens personeelstekort maar omdat extra medewerkers simpelweg bedrijfseconomisch niet uit kunnen. Dit raakt een andere drijfveer; als personeel al te vinden is, gaan de kosten ervan omhoog door schaarste. Ook dreigt compensatie voor de oplopende inflatie. Het maakt de noodzaak van een efficiencyslag alleen maar groter.

MENSENWERK

Personeel en processen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Mensen op de werkvloer weten vaak heel goed waar verbetermogelijkheden liggen. Maar die vraag moet ze dan wel gesteld worden. Evenzeer cruciaal is het om medewerkers een centrale rol te geven in het verbeterproces. Illustratief is een wat ouder voorbeeld van een Nederlandse DSM-fabriek. Door de

lagere arbeidskosten in China was sluiting een serieuze optie. Gekozen werd voor een vlucht vooruit door te investeren in zowel technologische innovatie als extra opleidingen. Het aantal managementlagen werd fors teruggebracht en er kwamen zelforganiserende teams. Gevolg: de productiviteit nam jaarlijks met meer dan 10% toe.

NIET TE KOPIËREN

Een poging deze aanpak te kopiëren in een Chinese fabriek bleek vruchteloos. De technische aspecten waren geen probleem, maar de andere manier van werken in een flexibele organisatie kregen ze in China niet voor elkaar. En juist dat maakt het verschil bij innovatie. Technologie draagt slechts voor 25% bij aan succesvolle vernieuwing. Sociale aspecten – leiderschap, flexibel organiseren, slimmer werken – zijn verreweg het belangrijkste. Kortom: mensen bepalen uiteindelijk of verandering de beoogde impact heeft.

POTENTIE ONTSLUITEN

Naast aandacht voor de menselijke factor is voor een succesvolle efficiencyslag nog iets anders nodig: uithoudingsvermogen. Het verankeren van optimalisatie in het bedrijfsproces vergt een cultuuromslag en die kost per definitie tijd. Daar komt bij dat verbetering nooit af is. Het is geen project met een begin en eind maar een continu proces. Optimalisatie moet een tweede natuur worden en voor iedereen vanzelfsprekend zijn. Alleen dan wordt de potentie ontsloten die elke organisatie in zich heeft.

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 staan. Demografische ontwikkelingen, digitalisering en de grote maatschappelijke opgaven maken dat dit probleem de komende jaren alsnog prominenter wordt.

In een artikelenreeks gaat Business op zoek naar mogelijke oplossingen. 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.



VEILIGHEID TEN TOP IN EEN KOSTENBESPAREND BESTURINGSSYSTEEM

Door de huidige componenten schaarste moeten machinefabrikanten regelmatig wijzigingen aanbrengen in de systeemconfiguratie door gebruik van andere sensoren en actuatoren. Dat betekent veranderingen in de bekabeling en dus terug naar de tekentafel. Of wat dacht je van de ongenoeglijkenheden die ontstaan bij een storing in de bekabeling. Wat als de storing niet gevonden kan worden? Machine terughalen? Dure controller vervangen? Kabelboom vervangen? Wij van Baulds kunnen je vertellen: dat is vanaf heden niet meer nodig. De reden? Daar vertellen wij graag meer over in dit artikel.

KABELBOMEN NIET MEER VAN DEZE TIJD

Mobiele machines zoals hijskranen worden tegenwoordig steeds slimmer. Dat betekent in veel situaties veel sensoren en actuatoren over het hele bereik van de kraan; van hijshaak tot aan het rupsonderstel. Dit heeft lange complexe kabelbomen tot gevolg. Naast de complexiteit zijn er nog meer nadelige gevolgen zoals signaalkwaliteit, gewicht, onderhoudbaarheid en de waterdichtheid van doorvoeren en connectoren. Productie van dergelijke kabelbomen wordt ervaren als arbeidsintensief en wijzigingen in de systeemconfiguratie hebben direct invloed op het ontwerp van de kabelboom.

Maar wat als er een storing in de kabelboom zit? De kans is groot dat hierdoor de hele machine uitvalt. De oorzaak van storingen in een conventionele kabelboom zijn moeilijk te vinden, wat kan betekenen dat de hele kabelboom vervangen moet worden. Oftewel een tijdrovende situatie wat samengaat met hoge kosten in een tijd waar het tekort aan technisch personeel substantieel is.

HET ALTERNATIEF

Een decentrale oplossing. Dat is de oplossing die Baulds uit Barneveld creëert met zijn eigen ontworpen I/O-module. Dit is een module waar meerdere analoge en digitale signalen mee ingelezen en aangestuurd kunnen worden (betekenis I/O= input/output). Deze modules worden vervolgens verdeeld over de machine, dichtbij de aan te sluiten sensoren en actuatoren. Op basis van veldbus-technologie (CANOpen/J1939) worden deze modules met één enkele kabel onderling gekoppeld en aangesloten op de centrale verwerkingseenheid van Baulds. Hierin draaien allerlei algoritmes om de machinebesturing te verzorgen. Ook biedt deze eenheid de mogelijkheid met de machine te communiceren op basis van een mobiele app of cloud-oplossing.

UNIEK IN DE MARKT

De I/O-module van Baulds is robuust, zelf te configureren maar stralend in zijn eenvoud. Wat de I/O-module van Baulds echt uniek maakt is de gecertificeerde betrouwbaarheid waarmee sensoren en actuatoren ingelezen en aangestuurd worden. Signalen

worden redundant ingelezen en er vindt continue verificatie plaats of alle betrokken (hard- en software) componenten correct functioneren. Dit maakt het mogelijk de I/O-module in te zetten voor het inlezen en aansturen van veiligheid kritische toepassingen. Hierbij kun je denken aan het inlezen van de E-stop (noodstop-schakelaar) of het afstemmen/loslaten in een hydraulische besturing. En dat is wat de Baulds I/O-module biedt: veiligheid ten top in een kostenbesparend besturingssysteem!

*Wij zijn ervan overtuigd dat we ook **jouw producten slimmer kunnen maken!** **Benieuwd hoe? Neem vrijblijvend contact met ons op.***





BIJNA HELFT VAN HET MKB MOET LANGER DAN EEN MAAND WACHTEN OP HUN GELD

Bijna de helft van het Nederlandse mkb (45%) moet gemiddeld langer dan een maand wachten op zijn geld. Ter vergelijking: binnen het grootbedrijf moet slechts een kwart (24%) langer dan dertig dagen wachten op een betaalde factuur. Dit blijkt uit de FinTech Barometer, het onderzoek van Visma | Onguard naar de financiële status bij Nederlandse bedrijven dat dit jaar voor de vijfde keer is uitgevoerd. De voornaamste redenen dat klanten hun factuur momenteel laten liggen zijn cashflowproblemen (25%), financiële onzekerheid als gevolg van de coronacrisis (24%) en bureaucratie binnen organisaties (20%).

33

BETALEN MET IDEAL GENIET DE VOORKEUR

Uit het onderzoek blijkt dat maar liefst 88 procent van de bedrijven een of meerdere manieren aanbiedt om hun facturen zo snel mogelijk betaald te krijgen. Binnen grote organisaties wordt het meest gebruik gemaakt van periodieke betalingen op vaste momenten (24%). Binnen het mkb ligt dit anders. Daar zijn periodieke betalingen iets minder populair (21%). Zij gaan het liefst persoonlijk te werk (27%) of zetten gespecialiseerde software in voor incasso en aanmaningen (23%).

Een ander populair middel is het aanbieden van online betalingsmogelijkheden. Een op de vijf organisaties biedt haar klanten meerdere manieren aan om

direct online te kunnen betalen. Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven het liefst betaald worden via iDEAL (35%) en ook klanten betalen het liefst via iDEAL (30%). Gevolgd door automatische incasso (respectievelijk 34% en 29%) en de handmatige overboeking (25% versus 21%).

Adriaan Kom, Managing Director bij Visma | Onguard: "Het is voor organisaties een behoorlijke uitdaging om facturen betaald te krijgen. Het feit dat bijna de helft van de ondernemers langer dan een maand op hun betaling moet wachten, is niet acceptabel. Wanneer betalingen niet op tijd worden gedaan, kan dat grote gevolgen hebben. Zeker voor wat kleinere organisaties. Gelukkig wordt dit ook gezien door de overheid en is sinds 1 juli

een wijziging in de wet doorgevoerd: het mkb hoeft hierdoor niet langer dan dertig dagen te wachten op een betaling van het grootbedrijf. Een stap in de goede richting. En ook als organisatie zelf kun je veel doen om openstaande facturen op tijd betaald te krijgen. Richt bijvoorbeeld een strakke opvolging in, communiceer persoonlijk en maak het klanten gemakkelijk om te betalen. Inzet van slimme software, die het repetitieve werk uit handen neemt, kan hier een goede oplossing voor zijn. Zo kan de finance professional of de ondernemer tijd vrijmaken om de uitzonderingsgevallen op te pakken."



SOMT UNIVERSITY OF PHYSIOTHERAPY INTENSIVEERT SAMENWERKING MET BEDRIJFSLEVEN

“WIJ BRENGEN VITALITEIT VAN WERKNEMERS IN KAART”

SOMT (Stichting Opleiding Musculoskeletale Therapie) leidt niet alleen studenten op HBO- en WO-niveau op tot specialisten van het menselijke bewegingsapparaat, het Amersfoortse kennisinstituut heeft zich inmiddels ook ontwikkeld tot een gerenommeerd expertisecentrum en die ontwikkeling zet door. Zo werd onlangs een grootschalig onderzoek gestart naar de functionele gezondheid van 2.500 55-plussers in Amersfoort. Bovendien wordt op de Health & Vitality Campus gewerkt aan een meetstraat die straks bij werknemers van bedrijven een snelle en grondige vitaliteitscheck kan uitvoeren. Algemeen directeur, founder en initiatiefnemer van de Amersfoortse cohortstudie Willy Smeets en adviserend directielid, Hoofd Onderwijs & Onderzoek en projectleider van de Amersfoortse cohortstudie Annelies Pool vertellen er meer over.

Het begon allemaal ruim dertig jaar geleden toen SOMT werd opgericht om de eerste opleiding tot manueel therapeut in Nederland te verzorgen. Founder Willy Smeets: "Frits Philips was de initiator van een opleiding Manuele Therapie en Manuele Geneeskunde in Nederland. Het is dan ook niet verwonderlijk dat hij het eerste gebouw op onze campus opende. In 2004 is de eerste Master in de Manuele Therapie geaccrediteerd en daarna volgden er nog zes. Je kunt bij ons je Master halen in Manuele Therapie, Sportfysiotherapie, Bekkenfysiotherapie, Fysiotherapie in de Geriatrie, Musculoskeletale Echografie voor Fysiotherapeuten en Orofaciale Therapie. In samenwerking met de Universiteit Maastricht is in 2016 de eerste universitaire basisopleiding gestart. Naast de Bachelor Fysiotherapie & Revalidatiewetenschappen is er nu een Bachelor in Health Technoly. Daarnaast verzorgen wij nascholingen, individueel versnelde mastertrajecten en expert topics. SOMT biedt een uitdagend opleidingsprogramma door topdocenten met veel persoonlijke aandacht in een unieke mix tussen wetenschappelijk en praktijkonderwijs. De opleidingen vinden plaats in een academische setting, met veel aandacht voor onderzoek. Mede daarom mogen wij ons University of Physiotherapy noemen."

SAMENWERKING

SOMT is een private opleiding. "Daarom leggen wij voor onszelf de lat hoog, we willen onderscheidend zijn. Alles draait om patiënten de beste zorg te bieden én we steunen studenten om het beste uit zichzelf te halen. In een academische omgeving, waarin naast aandacht voor breed en diep onderwijs in alle facetten van het musculoskeletale systeem vooral ook wordt ingezet op academisch klinisch georiënteerd onderzoek. Om de valorisatie van wetenschappelijk onderzoek te waarborgen – we voegen door ons onderzoek daadwerkelijke waarde toe aan de gezondheidszorgketen - werken we intensief samen met nationale en internationale universiteiten, medische

centra, overheidsinstellingen en met het bedrijfsleven. Die banden worden steeds hechter." Jaarlijks heeft SOMT zo'n 600 tot 800 studenten binnen de poorten. Die komen uit heel Nederland, maar sinds de toekenning van een EU-subsidie voor de opleiding

"SOMT BIEDT EEN UITDAGEND OPLEIDINGSPROGRAMMA DOOR TOPDOCENTEN MET VEEL PERSOONLIJKE AANDACHT IN EEN UNIEKE MIX TUSSEN WETENSCHAPPELIJK- EN PRAKTIJKONDERWIJS"

Fysio Engineering komen ze ook steeds vaker uit het buitenland. Willy Smeets: "Op dit studieterrein leiden we onze studenten niet op tot engineers, maar maken we ze bijvoorbeeld vertrouwd met big data, AI en de verwerking van meetgegevens, zodat ze op niveau kunnen meepraten met technici. Uit die kruisbestuiving ontstaan dan nieuwe technologische oplossingen. Dat zijn echte ontwikkeltrajecten. Zelfs Marketing & Strategie maakt onderdeel uit van ons curriculum, allemaal om onze toekomstige fysiotherapeuten voor te bereiden op hun rol in het werkveld waarin ze zullen opereren. Ondernemerschap maakt daar ook onderdeel van uit en we zien dat onze alumni zich daardoor in een breed werkveld ontwikkelen."

COHORTSTUDIE AMERSFOORT

Hoe ziet die samenwerking met bedrijfsleven er dan uit? "Samen met de gemeente Amersfoort en het bedrijfsleven zijn we een zogeheten cohortstudie gestart naar indicatoren die wijzen op een vervroegde uitval van mensen", vertelt Annelies Pool. "In een cohortstudie worden mensen herhaaldelijk gemeten, zodat zich langzaam ontwikkelende gezondheidsproblemen en ziekten kunnen worden opgespoord. Daarvoor is een willekeurige groep van 2.500 55-plussers geselecteerd, die in een periode van tien jaar zorgvuldig zullen worden gevolgd. Elke 2,5 jaar worden ze onderzocht op gezondheidskenmer-

ken, zoals hart/longvolume, kracht en behendigheid, maar ook op hun cognitief vermogen, hun persoonlijkheid of hun voedingspatroon. Dat onderzoek is grondig en we gaan niet alleen af op antwoorden op vragenlijsten. Uit een onderzoek van afgeknippte teennagels kunnen we bijvoorbeeld bepalen of hun antwoorden op hun voedingspatroon kloppen met de feiten. We screenen, rapporteren en adviseren. Zo ontstaat niet alleen de mogelijkheid om personen te identificeren die op de een of andere manier te maken gaan krijgen met vervroegde uitval, maar vooral om hen aan te moedigen hun gedrag aan te passen. Gedragmatige interventie is moeilijk en het moet dan ook niet stoppen bij een advies om bijvoorbeeld meer te bewegen of hun voedingspatroon aan te passen. Ze moeten de middelen krijgen (bijvoorbeeld een app), geholpen worden om haalbare doelen te formuleren en worden uitgedaagd om de interventies vol te houden."

FUNCTIONELE GEZONDHEID

Het onderzoeksterrein naar functionele gezondheid is belangrijk binnen SOMT. "Functionele gezondheid en vitaliteit hangen nauw met elkaar samen. Wie wordt er eerder kwetsbaar, door welke oorzaken en kan de fysiotherapeut een rol spelen in het verkleinen van die kwetsbaarheid. De fysio is namelijk de expert in bewegen en een tekort aan beweging speelt een bewezen rol in veel kwalen. Heb je bijvoorbeeld rug- of nekklachten, diabetes, of lijd je aan bepaalde psychische aandoeningen, dan biedt het lichaam veel mogelijkheden tot natuurlijk herstel. Dan kan de fysiotherapeut een belangrijke spil zijn in goed gedoseerde oplossingen." Zo'n onderzoek kan ook voor het bedrijfsleven een belangrijke graadmeter zijn voor het bepalen van de gezondheid en de gezondheidsverwachting van hun medewerkers. Niet om individuen te selecteren op basis van een ongezonde levensstijl, maar om ze te helpen die levensstijl te veranderen. "Daarvoor hebben we op onze campus een meetstraat ontwikkeld om mensen snel en grondig te onderzoeken. Dan kun

je personen wijzen op hun kwetsbaarheid en samen een traject bedenken om die kwetsbaarheid te verminderen. Voor bedrijven is het een signaal aan hun medewerkers: wij investeren in de vitaliteit van onze mensen, niet om er geld aan te verdienen, maar om te zorgen dat ze langer een gezonder leven kunnen leiden. Daarvoor heb je fysiotherapeuten nodig die breder zijn opgeleid, die verder kunnen kijken dan alleen naar het bewegingsapparaat, die ook kennis hebben over bijvoorbeeld psychische gesteldheid van mensen, farmacologie of voedingsleer. We geven al modules op die gebieden aan fysiotherapeuten met minimaal vijf jaar werkervaring. Zij krijgen les van ervaren artsen.”



“WIJ HEBBEN OP
ONZE CAMPUS
EEN MEETSTRAAT
ONTWIKKELD WAAR
BEDRIJVEN HUN
WERKNEMERS SNEL
EN GRONDIG KUNNEN
LATEN ONDERZOEKEN”

ANDERHALVELIJNSZORG

Dat brengt het gesprek op het Nederlandse zorgsysteem. Willy Smeets legt het uit: “Wij kennen eerste- en tweedelijnszorg. De eerste lijn is de huisarts, de tweede lijn wordt gevormd door de specialisten in het ziekenhuis. In bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk kennen ze een tussenvorm, de anderhalflijszorg, waarbij huisartsen worden geassisteerd door bijvoorbeeld fysiotherapeuten, die ervoor zorgen dat patiënten niet in de tweede lijn terecht hoeven te komen, omdat ze beginnende kwalen aan het bewegingsapparaat adequaat kunnen verhelpen. Zij vormen onderdeel van





een team dat door dwarsverbanden te leggen kan voorkomen dat patiënten onterecht verder het medische circuit in rollen. Dat werkt daar uitstekend en het bespaart enorme kosten." SOMT werkt aan een expertisecentrum anderhalvelijnszorg. "We hebben in het bedrijfsleven investeerders gevonden die ons gaan helpen daarvoor een aparte locatie te openen. Wanneer dat experiment lukt - en dat gaat gebeuren - hebben we meteen een blauwdruk voor de rest van Nederland en voor bijvoorbeeld verzekeringsmaatschappijen. We bouwen ook aan een SOMT Home, een gebouw voor huisvesting van studenten en we werken, in navolging op ons Amersfoortse experiment, aan een gezondheids-campus voor bedrijven. Een plek waar bedrijven hun werknemers regelmatig kunnen laten screenen en waar gepersonaliseerde maatoplossingen voor verbetering van hun gezondheid worden verstrekt. Dat doen wij vanuit de aandacht voor het

"WIJ WERKEN AAN EEN GEZONDHEIDSCAMPUS VOOR BEDRIJVEN"

bewegingsapparaat, maar we zullen daarbij ook samenwerking zoeken met alle partijen die daar een rol in kunnen spelen. Die ontwikkelingen passen in de waardedoelvoeging van onze onderzoeksprojecten. SOMT is natuurlijk een private onderwijsinstelling voor fysiotherapie op HBO- en WO-niveau, maar het is veel meer dan dat, wij willen door praktisch onderzoek onze bijdrage leveren aan een gezondere maatschappij. En dat gaat ons lukken."



Olof van der Gaag: "Ik hoop vooral dat deze crisis leidt tot meer daadkracht."



NVDE ANKERPUNT IN DE ENERGIETRANSITIE

VAN PIONIERSMARKT TOT MAINSTREAM

Weinig branches maken zo'n stormachtige ontwikkeling door als de duurzame energiesector. De leden van branchevereniging NVDE spelen een cruciale rol bij de energietransitie. Tijdrovende procedures, netcongestie en schaarse medewerkers belemmeren het tempo. En dan blijkt de duurzame elektriciteitsvraag in 2030 ook nog eens fors hoger dan de schatting uit het Klimaatakkoord. "De afstand van de marathon is verdubbeld."

"De activiteiten van onze leden staan in het middelpunt van de belangstelling," weet Olof van der Gaag, voorzitter van de Nederlandse Vereniging Duurzame Energie (NVDE). De belangenbehartiger vertegenwoordigt ruim 6.000 bedrijven met samen meer dan € 41 miljard omzet en 250.000 medewerkers.

NIET LANGER AFHANKELIJK

Voordat Van der Gaag begin 2022 voorzitter werd, was hij zes jaar directeur van de NVDE. "De ontwikkeling van pioniersmarkt bij de start in 2015 tot mainstream was zeer enerverend. En dat is ons vak nog altijd." De oorlog in Oekraïne zorgt voor een

nieuwe dimensie. "Er zijn drie hoofdar- gumenten voor de inzet van duurzame energie: het tegengaan van vervuiling en klimaatopwarming, de afhankelijkheid beperken van landen als Rusland en – in het verlengde daarvan – investeren in de eigen economie en werkgelegenheid, in plaats van de kas spekken van allerlei

ONCONVENTIONELE OPLOSSINGEN

De duurzame energiesector is een belangrijke bron van nieuwe werkgelegenheid. “Maar dan moeten die mensen er wel zijn. Terwijl de vraag sterk toeneemt, loopt het aanbod terug. Zo kiezen minder jongeren voor een technische opleiding.”

Van der Gaag pleit voor onconventionele oplossingen. “Schaf het collegegeld af voor technische opleidingen. En geef meisjes een bonus als ze kiezen voor techniek. Kijk ook naar de mogelijke inzet van statushouders. Of schakel mensen met een uitkering in om kleine energiebesparende klussen in hun buurt te doen. Zo'n oplossing heeft veel voordelen; mensen worden begeleid bij een terugkeer naar de arbeidsmarkt in een sector met toekomstperspectief. En ze helpen hun directe omgeving om te besparen op de energierekening.”

niet-democratische regeringen. Het argument van onafhankelijkheid vond vroeger amper weerklank. Nu is het een cruciale drijfveer.”

GEWILDE GESPREKSPARTNER

In de beginjaren waren NVDE-vertegenwoordigers vooral bezig om de boodschap uit te dragen dat duurzame energie de juiste weg is. “Over dit ‘waarom’ is amper nog discussie,” constateert Van der Gaag. “Het ‘hoe’ staat nu centraal.” Dat maakt de vereniging tot een gewilde gesprekspartner. “De aangesloten bedrijven bieden praktische oplossingen voor een breed ervaren probleem. Daarom wordt onze stem goed gehoord.”

“ONAFHANKELIJKHEID IS EEN CRUCIALE DRIJFVEER.”**GLANSRIJK DOORSTAAN**

Als lakmoesproef zag Van der Gaag de Klimaattafels die de basis vormen voor het Klimaatakkoord uit 2019. “Zouden we geen uitnodiging krijgen dan was dat een negatief signaal wat betreft onze impact.” De test werd glansrijk doorstaan. “Mijn voorganger Teun Bokhoven nam deel aan de tafel voor de Gebouwde omgeving. Ik mocht aanschuiven bij de tafels voor zowel Elektriciteit als Mobiliteit.”

BROODJES AAP

Van der Gaag ervaart een permanente strijd tussen feiten en beeldvorming. “Wij baseren standpunten zoveel mogelijk op onafhankelijk onderzoek. Een noodzakelijk tegenwicht tegen de vele broodjes aap die de ronde doen.” Zoals bij de discussie over windmolens. “Sommigen schetsen een beeld dat Nederland hier straks vol mee staat. Tien jaar geleden waren er zo'n 2.000 windmolens. Dat aantal is op dit moment vrijwel ongewijzigd en zo zal het ook in 2030 zijn. Molens worden steeds groter en efficiënter; ze leveren veel meer energie.”

BEWONERS ONDERSTEUNEN

Als inwoners geconfronteerd worden met windmolens in de nabijheid gaan de hakken in het zand. “Een begrijpelijke reactie. Wat kan helpen, is omwonenden mede-eigenaar maken. Het zal niet alle weerstand wegnemen maar je kijkt toch anders naar een windpark als dat jouw energierekening halveert.”

Van der Gaag vertelt over een energiecoöperatie in Geldermalsen. “Door de huidige prijzen levert hun windpark stevige winst op. Die middelen worden gebruikt voor een fonds dat bewoners ondersteunt die hun energierekening niet meer kunnen betalen. Een mooi initiatief dat het draagvlak zeker vergroot.”

GEEN KROKETTEN

Door de oorlog in Oekraïne gaan de energieprijzen door het dak en dreigen tekorten. “De roep om snelle opschaling van duurzame energieprojecten klinkt steeds luider. Wind- en zonneparken trek je echter niet als kroketten uit de muur. Realisatie van een groot duurzaam energieproject duurt acht tot tien jaar. Dus als kortetermijnoplossing in deze crisis is dat geen oplossing. Bedenk overigens wel dat de opwek van duurzame energie de rekening nog enigszins binnen de perken houdt. Waar fossiel onbetrouwbaar en duur is, is duurzaam zowel betrouwbaar als betaalbaar.”

BETREURDE REFLEX

Van der Gaag ziet met lede ogen aan dat wordt gezocht naar mogelijkheden om het Russische gas te vervangen door fossiele energie van elders. “Ik snap het spanningsveld maar betreur de reflex. Als je een oorlogvoerende dictator inwisselt voor andere dubieuze leveranciers als Saoedi-Arabië of Qatar dan is dat niet de juiste weg. Ik hoop vooral dat deze crisis leidt tot meer daadkracht. Dat we het

niet langer als een gegeven beschouwen dat grote duurzame projecten tien jaar duren. Bedenk dat bedrijven in twee jaar de meest complexe systemen kunnen bouwen. Dan zou de overheid de benodigde vergunningen toch ook binnen zo'n termijn moeten kunnen regelen.”

WORSTELING

Veel beleid rond de energietransitie is gedecentraliseerd, met een belangrijke rol voor dertig Regionale Energiestrategieën (RES). “Naarmate maatregelen concreter worden – denk aan windmolens – neemt het verzet toe. Veel lokale bestuurders worstelen daarmee. Ook zie je dat de RES'en vooral focussen op zonne-energie. Voor een gelijkmatige beschikbaarheid van duurzame stroom is een mix nodig van zon en wind.”

MEER REGIE

Door het decentrale beleid ontstaan op veel plekken relatief kleinschalige projecten. “Die zijn nodig, zeker. Maar daarnaast moeten er een paar grote klappers komen. Met een bottom-up benadering via dertig RES-regio's gaat dat niet lukken. Daarom moet het Rijk meer regie voeren. Voor windparken op zee wees de overheid gebieden aan. Dit was de basis voor een voortvarende ontwikkeling. Ook op land is dat nodig.”

BEPERKTE PIEKMOMENTEN

Netcongestie vormt een belangrijke bedreiging voor het tempo van de energietransitie. “Verzwarende van het net is hard nodig maar kost tijd,” zegt Van der Gaag. “Daarom moeten we slim omgaan met de beschikbare capaciteit. Piekbelasting doet zich maar sporadisch voor. Je kunt bijvoorbeeld met producenten van zonnestroom afspreken dat zij op dergelijke momenten niet alle energie transporteren via het net. Weliswaar laat je dan opgewekte energie ongebruikt, maar op jaarbasis gaat het slechts om beperkte hoeveelheden.”

HANDDOEKJE LEGGEN

Een andere oplossing hangt samen met de gereserveerde ruimte. “Vaak claimen klanten al in een vroeg stadium netcapaciteit. Handdoekje leggen, noemen netbeheerders het wel. Vanaf dat moment rekenen we die capaciteit al mee, terwijl het nog jaren kan duren voordat deze echt nodig is. Ook reserveren gebruikers vaak te veel. Door te sturen op feitelijk gebruik, komt meer netcapaciteit beschikbaar.”



PRIKKEL

Van der Gaag constateert ook dat partijen samen oplossingen ontwikkelen voor de beperkte netcapaciteit. “Gebruikers in een gebied koppelen hun vraag en aanbod van energie, vaak met een back-upstelsel. Zo kunnen ze pieken en dalen samen opvangen. Voorheen was er geen prikkel voor dergelijke samenwerking, door de netcongestie nemen gebruikers nu zelf het heft in handen.”

VERDUBBELING

Afspraak in het Klimaatakkoord is dat in 2030 driekwart van alle stroom afkomstig is van zon en wind. “Uitgangspunt daarbij is een verbruik van 120 terawattuur. Verwachting was toen al dat de vraag in 2030 hoger zou liggen.”

Een werkgroep onder voorzitterschap van Van der Gaag inventariseerde dit jaar bij alle verbruikssectoren de verwachte energiebehoefte. “Als we de besparingsdoelstelling als uitgangspunt nemen, is in 2030 ruim 200 terawattuur nodig. Bijna een verdubbeling dus, zowel voor direct gebruik als voor het opwekken van groene waterstof.”

MARATHON

Van der Gaag realiseert zich terdege dat die boodschap niet in goede aarde valt. “Je loopt een marathon, bent halverwege en hoort dat de afstand opeens verdubbeld is. Toch is dat de realiteit. Na al geplande extra windenergieprojecten op zee resteert nog een gat van zo’n 40 terawattuur. Dat is meer dan alle zon en wind uit de RES’en samen. Een enorme opgave, zeker als je bedenkt dat al die elektriciteit ook nog eens CO₂-vrij moet worden opgewekt. Dus we moeten op volle kracht doorgaan en echt alle opties benutten.”

WORTEL EN STOK

Stel, Van der Gaag is klimaatminister. Welke maatregelen zou hij nemen? “Vooropgesteld: ik ben heel positief over Rob Jetten in deze rol,” stelt de NVDE-voorzitter. “Maar het zou veel impact hebben als de overheid ervoor zorgt dat duurzame keuzes consequent goedkoper zijn dan de vervuilende variant. Veel wissels leiden dan naar het juiste spoor.” Vervolgens is het zaak om stringente normen te stellen. “Bepaal het moment waarop auto’s met een uitlaat en warmte-installaties met een schoorsteen

niet meer verkocht mogen worden, en fabrieken geen CO₂ uit mogen stoten. Omdat het duurzame alternatief goedkoper is, kun je die normen met een gerust hart opleggen én handhaven. Dan trek je ook de groep over de streep die niet uit zichzelf in actie komt, ook al is er een beter en goedkoper alternatief. Als er een wortel is, kun je ook de stok prima gebruiken.”

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.



ID LOGISTICS SPONSORT WSV

GVT Transport en Logistiek is al geruime tijd onderdeel van ID Logistics. ID Logistics is druk bezig met het omzetten van de uitingen van de GVT huisstijl naar de huisstijl van ID Logistics. Op de panden en voertuigen is het ID-logo al doorgevoerd. Maar nu is de nieuwe huisstijl van ID Logistics ook zichtbaar bij sportclub WSV in Apeldoorn. GVT Transport en Logistiek had al lange tijd een samenwerking met de Apeldoornse sportclub. Deze samenwerking werd onlangs met drie jaar verlengd door ID Logistics. Alex Koopman, voorzitter van de sponsorcommissie bij WSV, is blij met de intensieve samenwerking met ID Logistics.

WAT IS WSV?

“WSV staat voor Wormense Sport Vereniging. En we bestaan al 102 jaar. WSV is een omnisportvereniging. We hebben voetbal, volleybal, badminton, basketbal en dynamic tennis. Dit is een kruising tussen badminton en tennis. Momenteel hebben we ongeveer 1900 leden. Het grootste deel, 1100 leden, zijn lid van de voetbalclub. Ons hoogste voetbalelftal speelt eerste klasse voetbal. En dit doen we voornamelijk met talenten uit onze eigen jeugdelftallen. Ook komen oud profvoetballers weer terug om bij onze club te voetballen. Soms voelt deze club meer als een familie dan als een sportvereniging. En dat is ook wat we willen uitstralen en erg trots op zijn!”

HOE PAST DE SPONSORING VAN EEN TRANSPORTBEDRIJF HIERBIJ?

“Met GVT hadden wij al een lange samenwerking. Deze samenwerking werd onlangs door ID Logistics verlengd. Dit

was ook een mooi moment om de oude uitingen van GVT te vervangen voor de huisstijl van ID Logistics. De uitingen zijn zichtbaar met vlaggen, reclame langs het veld en op het scorebord. Maar sponsoring is meer dan dat! Vroeger werd er een bord opgehangen langs het veld. Wij als club kregen hier geld voor en dat was het. Met ID Logistics gaan we nauw samenwerken op het gebied van personeels-

Het is niet meer ouderwets geld vangen en een bord ophangen. Sponsoring is meer dan dat. In 2022 moet je iets terug doen voor de maatschappij en je inzetten voor een goede leefomgeving.
- Alex Koopman, voorzitter sponsorcommissie WSV

werving en duurzame inzetbaarheid. ID Logistics zal laten zien wat de logistieke sector hen te beiden heeft. Bijvoorbeeld

met een rondleiding op het bedrijf. Daarnaast zullen wij sporten promoten.”

SANDER KLUFT, VESTIGINGSMANAGER ID LOGISTICS APELDOORN, OVER DE SAMENWERKING MET WSV

“Na een goed gesprek met de sponsorcommissie van WSV hebben we besloten de samenwerking voort te zetten en de focus te zetten op de naamswijziging en het werven van personeel. Met man en macht is de afgelopen weken gewerkt naar het omzetten van de GVT-uitingen naar nieuwe kleuren van ID Logistics waarbij een 25 meter lang spandoek achter de goal op het hoofdveld de mooiste blikvanger is geworden. Wat mij betreft is dit de juiste start voor een mooie samenwerking. Aangezien WSV ook samenwerkt met scholen wil ik graag kijken of hier een connectie ligt.”



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.vanmunstermedia.nl | info@vanmunstermedia.nl



van
munster
media
factory



BETROKKENHEID MEDEWERKERS NOG ONDER DRUK DOOR NASLEEP PANDEMIE

In de sectoren software & services en technologie zijn medewerkers het meest betrokken bij hun organisatie. Dat blijkt uit het rapport van Workday Peakon Employee Voice, dat doorlopend in 17 sectoren wereldwijd data verzamelt en analyseert en zo volgt hoe de betrokkenheid van medewerkers zich ontwikkelt. Uit het rapport komt ook naar voren dat organisaties vooral in gesprek moeten blijven met medewerkers (en moeten luisteren) om de betrokkenheid te vergroten, het risico op burn-outs te verminderen en talenten te behouden.

43

De software- en technologiesector hebben in het onderzoek naar medewerkersbetrokkenheid ('employee engagement') hun topositie verstevigd, met respectievelijk een eerste en tweede plaats van de 17 geanalyseerde sectoren. Op plek drie staat de commerciële & zakelijke dienstverlening. Sectoren waar de betrokkenheid van medewerkers achteruitging, waren de zorg, farmaceutische industrie, de non-profitsector en transport & logistiek. Dit zijn ook sectoren die in 2021 nog onder druk stonden door de Covid-19-pandemie. Het is waarschijnlijk dat de medewerkersbetrokkenheid juist in deze sectoren negatief werd beïnvloed door de impact op de gezondheid en het welzijn die het werken tijdens een pandemie had.

DE INVLOED VAN DE WERKOMGEVING IS GROOT

De invloed die de werkomgeving heeft op de betrokkenheid van medewerkers is, in alle sectoren die in Workday Peakon Employee Voice worden onderzocht, toegenomen tussen het eerste en vierde kwartaal van 2021. Dit heeft mogelijk te

maken met het feit dat organisaties bij het uitbreken van de pandemie flexibel werken hebben ingevoerd en dat nu hebben uitgebreid. Sommige sectoren presteerden beter dan andere, maar er was een algemene stijging te zien in de invloed van de omgeving op de betrokkenheidsscores.

Voor veel organisaties, zeker die met relatief veel frontofficemedewerkers, blijft het een uitdaging om werknemers meer flexibiliteit te bieden in werkplek, werktijden en werkvormen. Sinds de pandemie is dit wel een prioriteit voor medewerkers, dus zullen organisaties hier oplossingen voor moeten vinden om talenten te behouden.

SLECHTERE SCORES OP WERKDruk

Verder is wereldwijd een verandering te zien in de enquête antwoorden van medewerkers over de ervaren werkdruk. Daar zijn de scores verslechterd. Bij deze scores wordt gemeten of werknemers de hoeveelheid werk waar ze verantwoordelijk voor zijn als redelijk ervaren, of als een oorzaak van stress, wat zich kan vertalen in een hoger risico op een burn-out.

De naweeën van de pandemie en de moeilijke omstandigheden die daar mee te maken hebben, lijken hun tol te eisen wat betreft het welzijn van de medewerkers. Werknemers die thuiswerken, werken vaak langer en hebben moeite om een goede balans te vinden tussen werk en privé. In sommige sectoren, zoals de zorg, het hoger onderwijs en non-profit, is te zien dat de verhouding tussen de betrokkenheid van medewerkers enerzijds en hun algemene gezondheid en welzijn anderzijds onder druk staat. Dit uit zich ook in de onderzoeksresultaten. In deze sectoren zijn de scores hoog als het gaat om zinvol werk, maar laag op factoren die de betrokkenheid van werknemers bepalen, zoals werkdruk en werkomgeving.

Het rapport van Workday Peakon Employee Voice laat onder meer zien dat veel organisaties zich in 2022 en daarna zullen moeten richten op het terugdringen van het risico op burn-outs en tegelijkertijd moeten zorgen voor de omstandigheden en voorwaarden die medewerkers helpen om op de lange termijn goed te presteren.



Simako-BDM
Apeldoorn - Elst

BMW R18

PRINTXPERT

Print - Druk - Sign - Web

De expert op het gebied van al uw reclamewerk



FOTOBEBANG

Vlaggen
Raamfolies
Freesletters
Gevelreclame
Autobeletteringen

Posters
Stickers
Drukwerk
Spandoeken
Reclameborden

WWW.PRINTXPERT.NL

 ambius.nl/greenwalls

MOS GREENWALL

Laat je creativiteit de vrije loop met mos

Google
★★★★★ +1000 REVIEWS





Martijn Gillijns
Merkspecialist bij Factor 12

EEN STERK WERKGEVERSMEERK CREËREN? DE EERSTE STAP IS EENVOUDIGER DAN JE DENKT

Ooit wel eens iemand gevraagd op een verjaardag naar zijn of haar favoriete merk om voor te werken? Grote kans dat ze een bedrijf als Google noemen. Maar waarom hebben dit soort sterke merken zo'n enorme aantrekkingskracht als werkgever?

ZE ZIJN MEER DAN HET PRODUCT

Bij een sterk werkgeversmerk gaat het om meer dan het product of de dienst. Een aantrekkelijk werkgeversmerk werkt als een magneet. Het zorgt ervoor dat werknemers graag voor je willen werken, daardoor loyaler zijn en langer aan een organisatie verbonden blijven. Een (toekomstige) werknemer kan en wil zich - en dat is die aantrekkingskracht - verbinden met het DNA, de cultuur, waarden en ambities van de organisatie. Neem Google als voorbeeld: werknemers mogen 20 procent van hun tijd besteden aan innovatie. Het DNA, de cultuur, waarden, ambities. Alles zit daarin!

HUN WERKNEMERS ZIJN AMBASSADEURS

Het is belangrijk om te weten wat jouw organisatie uniek maakt tussen al die andere werkgeversmerken. Hoe zorg je voor een betere match dan je concurrent? En wat gaan ze ervaren als ze voor jouw organisatie werken? Betekenis geven aan 'werkgeverswaarden' zorgt voor een betere band met werknemers, omdat ze zich in het verhaal herkennen en daar betrokken bij voelen. En zo worden werknemers ook ambassadeurs.

'WERKNEMERS KUNNEN ALS GEEN ANDER AANGEVEN WAAROM HET BIJ JOU PRETTIG WERKEN IS.'

STERKE WERKGEVERSMERKEN ZIEN DE WAARDE

Veel recruiters en hr-professionals zien het belang van employer branding, maar het wordt nog vaak beperkt ingezet. Of het wordt als lastig en ingewikkeld ervaren om er echt mee aan de slag te gaan. Toch is er - als je voldoet aan dé belangrijkste basisfactor - van een organisatie al snel een sterker werkgeversmerk te maken. Ik onderschrijf als werkgever die waarde ook volledig trouwens. In (bijna) alles wat ik doe, betrek ik mijn werknemers. Die waarde vertaalt zich al jaren naar actief ambassadeurschap. Niet alleen naar potentiële werknemers, maar ook klanten.

ZE MAKEN DE WERKNEMER HET ALLERBELANGRIJKST

Werknemers kunnen als geen ander aangeven waarom het bij jou prettig werken is (en waarom niet). Door ze erbij te betrekken leg je al een belangrijke basis voor het uiteindelijke werkgeversverhaal dat eerlijk, oprecht, transparant en authentiek kán zijn. Alleen de ambitie uitspreken waar je naartoe wilt als werkgever? Dat kan al een groot effect hebben. Maar dan moet je het wel op de juiste manier en plekken laten zien zodat je ambitie ook echt als een magneet voor nieuwe kandidaten gaat werken.

DE ESSENTIE VAN EEN STERK WERKGEVERSMEERK

Weten wat werknemers vinden én jouw unieke merkwaarden vormen de voedingsbodem voor de strategie en een creatief concept. Je hebt ze allebei nodig om daadwerkelijk een sterk werkgeversmerk te worden. Als artdirector vertaal ik deze voedingsbodem naar doeltreffende en onderscheidende arbeidsmarktcommunicatie. En ja, zelfs Google heeft daar de nodige specialisten bij nodig gehad.

DENKEN ALS GOOGLE DUS?

Tja, in feite wel ja. De vraag naar personeel is groot en werkzoekenden hebben de banen voor het uitzoeken. Een duidelijk onderscheidend verhaal als werkgever is dus belangrijker dan ooit. De eerste stap? Ga in gesprek met je werknemers. Je staat versteld van de inzichten die je straks hebt verzameld.



VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

ONE-STOP CONTENTFABRIEK

De Van Munster Media Groep houdt zich al jarenlang bezig met het vervaardigen en uitgeven van consumenten- en vakbladen, het bouwen van websites en -shops en eigenlijk alles wat met tekst en beeld te maken heeft. Omdat de vraag vanuit externe bedrijven op dat gebied maar bleef groeien, is vier jaar geleden de Van Munster Media Factory (VMMF) opgericht. Een bedrijf met alle disciplines onder één dak, dat is gespecialiseerd in het creëren en beheren van media in de breedste zin van het woord. “We zijn veel meer dan een standaard reclamebureau”, aldus directeur Michael van Munster.



Waar het voor de Van Munster Media Groep ooit begon met ‘alleen’ het maken en uitgeven van consumenten- en vakbladen, zijn de werkzaamheden door de jaren heen flink uitgebreid. Naast ‘papier’ kwam ‘digitaal’ en dat bracht volop nieuwe kansen en speelvelden met zich mee. Uiteraard werd voor de eigen merken volop content gemaakt in zowel woord als beeld, maar ook andere bedrijven schakelden steeds vaker de diensten van het Nijmeegse bedrijf in. “Niet alleen om teksten te schrijven en bijbehorende fotografie te verzorgen, maar steeds vaker ook om complete huisstijlen, marketingplannen, websites of webshops te ontwikkelen én maken”, vertelt directeur Michael van Munster desgevraagd. “Alles wat we samen met de klant bedenken, kunnen we vervolgens namelijk daadwerkelijk in eigen huis realiseren.”

VAN BEGIN TOT EIND

De term ‘one-stop shop’ klinkt soms bijna als een dooddoener, maar is wel de omschrijving die precies omvat wat VMMF is op het gebied van het creëren en beheren van media. “We kunnen onze opdrachtgevers helpen met elke gewenste media-uiting, of het nu online of offline is”, legt Van Munster uit. “Onze tekstschrijvers, webdevelopers, marketingexperts en grafische creatievelingen denken mee met onze klanten. Samen met die klanten bepalen ze welke middelen het beste passen bij de doelstellingen en hoe de concurrentiepositie het best versterkt kan gaan worden. Dat kan van heel klein, het ontwerpen van een logo of het schrijven van een tekst bijvoorbeeld, tot heel groot. We hebben namelijk al diverse bedrijven begeleid vanaf het allereerste begin tot het succesvolle bedrijf van nu.”

47

ALLES ONDER ÉÉN DAK

Het team van VMMF kan bogen op een karrevracht aan ervaring. Voor de uitgeverstak van de Van Munster Media Groep wordt al meer dan vijftien jaar lang content gemaakt voor magazines, online platforms en externe bedrijven. Dat laatste is de afgelopen jaren flink gestegen. “Opdrachtgevers kunnen voor veel verschillende zaken bij ons terecht. Ontwerp, fotografie, tekst, webdesign en websitebouw, online marketing, mediaplanning, drukwerk, video... maar ook voor het beheer of een analyse van je social media kanalen kun je bij ons aankloppen”, legt Van Munster uit. “Wat dat betreft zijn we veel meer dan een standaard reclamebureau. We hebben letterlijk alle disciplines onder één dak zitten en kunnen dus bijzonder snel schakelen en creatieve ideeën omzetten in tastbare en zichtbare resultaten.”

WEBDEVELOPMENT

Naast het echte ‘content creëren’ groeit VMMF ook flink verder op het gebied van webdevelopment. “Daarmee bedoelen we feitelijk alles wat met internet te maken heeft”, geeft Van Munster aan. “Of het nu een eenvoudige website is voor een lokale hobbyclub, een uitgebreid en geautomatiseerd handelsplatform of alles daar tussenin, we kunnen het allemaal verzorgen. Onze ontwikkelaars hebben tientallen jaren ervaring, hebben het begin van het internet nog meegemaakt. Zo loop je als opdrachtgever dus nooit achter de feiten aan.”

Meer informatie is te vinden op www.vanmunstermedia.nl



HOE TREK JE PERSONEEL AAN IN EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

48 'BEDRIJVEN MOETEN TERUG NAAR DE TEKENTAFEL'

Binnen de huidige arbeidsmarkt is het lastiger dan ooit om aan personeel te komen. Toch kun je als mkb'er wel degelijk zelf iets aan de situatie doen. Kijk eens goed hoe je je eigen organisatie profileert en neem je recruitmentproces onder de loep.

Veel bedrijven weten op dit moment niet waar ze hun personeel vandaan moeten halen. "Landelijk zijn er grote personeelstekorten in de bouw, ICT, zorg, onderwijs en de energietransitieketen", vertelt recruitment-adviseur Romeo Samuel van de Academy for Recruitment. "Veel bedrijven en organisaties zitten met hun handen in het haar. Zelfs bedrijven die een goede reputatie in de regio genieten, lopen tegen problemen aan. Alle bedrijven - inclusief het mkb - doen er dus verstandig aan om hun recruit-

mentproces aan te passen aan de huidige omstandigheden. Doe je dat niet, dan kan de zoektocht naar personeel je zomaar duizenden euro's per maand kosten. Zonder dat er iets tegenover staat."

PROFILERING OP ORDE

Het aanpassen van het recruitmentproces vergt tijd en energie. Het begint volgens Romeo met een kritische blik op je eigen profilering. "Wat maakt jou tot een goede werkgever? Waar ligt jouw onderscheidend vermogen? Ben je als organisatie

flexibel genoeg om je werknemers bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheden te geven? Geef je je werknemers genoeg ruimte en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling? En wat ook niet onbelangrijk is: breng je dit onder de aandacht bij je doelgroep? Als bedrijf kun je voor je arbeidsmarktcommunicatie tegenwoordig niet meer om social media heen. Plaats een bericht op LinkedIn waarin je een nieuwe collega verwelkomt en voorstelt. Of maak eens een bedrijfs-filmpje. Maar doe het wel op een manier

die bij je bedrijf past, anders prikt je omgeving - inclusief je huidige personeel - er zo doorheen. Bovendien moet je ervoor waken dat bijvoorbeeld werknemers die destijds geen bloemetje kregen op hun eerste werkdag zich gepasseerd en daardoor minder gewaardeerd voelen.”

SOLLICITEER BIJ JEZELF

Een tweede stap is het doorlichten van je eigen sollicitatieproces. “Ik geef vaak als tip om bij je eigen bedrijf te solliciteren en zelf het hele proces te doorlopen. Waar loop je als sollicitant tegenaan? Hoe snel reageer je als bedrijf op een sollicitatie en hoe lang duurt het totale proces? Wijs je mensen af met een persoonlijk telefoontje met toelichting of een standaard e-mail? Vaak blijkt hieruit dat bedrijven terug naar de tekentafel moeten.” Ook is het de moeite waard om de vacature zelf onder de loep te nemen. “Wij geven de recruiters die we opleiden altijd het advies om met de vacaturehouder in gesprek te gaan. Vraag uit wat echt belangrijk is voor de functie. Moet een kandidaat per se hbo-niveau hebben of zijn soft skills en motivatie belangrijker? Ook als je besluit om de vacature enkel op een vacaturewebsite te plaatsen, moet je als hr-manager of eigenaar van het bedrijf jezelf deze vragen stellen.”

VACATURETEKSTEN

Ook bij de vacatureteksten is vaak veel winst te behalen. “Veel vacatureteksten zijn (onbedoeld) afgestemd op de persona witte man, terwijl onze samenleving steeds multicultureler wordt en diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer steeds belangrijker worden. Door bepaalde woorden of zinnen te gebruiken, schrik je mensen af. Juist in tijden van schaarste kan geen enkele werkgever het zich veroorloven om doelgroepen uit te sluiten, of het nu de generatie Z, vijftigplussers of arbeidsmigranten zijn.”

Een manier om diversiteit en inclusiviteit te bevorderen, is het toepassen van open hiring. “Dat houdt in dat een iemand anoniem solliciteert zonder cv, motivatiebrief of gesprek. Op de werkvloer kom je er vanzelf achter of iemand geschikt is

voor de baan. Het grote voordeel is dat het solliciteren op deze wijze een stuk laagdrempeliger is.” Wel is deze manier van werven vooral geschikt voor functies waarbij weinig voorkennis is vereist en waarbij een opleiding op de werkvloer wordt aangeboden. “Ook moet je je er als werkgever voor open durven stellen. Je weet immers van tevoren niet wie er op dag 1 voor je komt te staan.”

GENERATIE Z

Een belangrijke doelgroep voor het oplossen van de problemen op de arbeidsmarkt is generatie Z. “Het zijn de werknemers van de toekomst. Daarom doen werkgevers er verstandig aan om in ieder geval één iemand uit deze organisatie in dienst te nemen. Dan pik je nu al op wat er gaat komen, want het is wel een generatie waar je mee om moet leren gaan. Werknemers die zijn geboren tussen 1997 en 2012 moeten weliswaar nog veel leren, maar binnen de huidige arbeidsmarkt is de kandidaat nu eenmaal meer en meer aan zet, niet de werkgever. Generatie Z wil zelf de arbeidsvoorwaarden bepalen, veel vrijheid hebben en vindt fulltime werken achterhaald. Uit onderzoek is zelfs gebleken dat de generatie Z in een vacaturetekst al kan afhaken bij het woord fulltime. Daarnaast zijn ze minder honkvast dan de vorige generaties. Als ze elders een beter aanbod krijgen, zijn ze weg. Ook als ze net pas aan een nieuwe baan zijn begonnen.”

Tegelijkertijd zijn er zeker zaken waar deze generatie veel waarde aan hecht. “Besteed je daar als bedrijf aandacht aan, dan heb je een streepje voor. In tegenstelling tot wat veel mensen denken, wil generatie Z wil niet per se veel thuiswerken. Juist de sociale cohesie met collega's op kantoor is voor die generatie belangrijk. Verder hecht deze leeftijdsgroep veel waarde aan een gelijke behandeling en beloning voor mannen en vrouwen. Inclusiviteit en een divers personeelsbestand zijn eveneens belangrijk. Ze willen niet werken voor bedrijven met alleen maar witte mannen in de directie.”

BELONING

Heb je eenmaal een kandidaat tegenover je zitten, dan kan de vlag helaas nog niet uit. Romeo: “Startbonussen, een dertiende maand, meteen een lease-auto; bedrijven trekken tegenwoordig van alles uit de kast om werknemers binnen te halen. Niet elk bedrijf met een personeelstekort kan dit bieden. Wel kun je kijken naar andere secundaire arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, vergoedingen, flexibele werktijden, thuiswerken of misschien toch een bonusregeling met reservering. Ook aan werkgeeluk wordt veel waarde gehecht. Steeds meer bedrijven laten sollicitanten zelf hun werkbare secundaire arbeidsvoorwaarden op tafel leggen, maar dekken tijdens het eerste gesprek wel meteen het salaris af. Verder is de kandidaat aan zet.”

Aan hoge salarissen en uitgebreide secundaire arbeidsvoorwaarden voor nieuwe medewerkers kleven wel risico's. “Het kan gevoelig liggen bij medewerkers die er al een langere tijd werken en een salaris ontvangen dat is afgestemd op de cao. De kans is groot dat de medewerkers deze verschillen onderling bespreken. Dat betekent dat je als bedrijf dus je hele personeelsbestand hierin mee zult moeten nemen. Doe je dat niet, dan zet je weliswaar de voordeur open voor nieuwe kandidaten, maar lopen je huidige werknemers via de achterdeur ontevreden naar buiten.”

OVER DE ACADEMY FOR RECRUITMENT

De Academy for Recruitment (een zusterorganisatie van artra, dé opleider voor arbeidsmarktprofessionals) verzorgt opleidingen, cursussen, workshops, in-company trainingen en masterclasses voor zowel recruiters in de uitzendbranche als hr- en back office professionals die binnen een bedrijf verantwoordelijk zijn voor het werven van personeel. Meer informatie vind je op www.academyforrecruitment.nl.



Harry Webers
voorzitter SER Overijssel

RADELOOS, REDELOOS, REDDELOOS: NEDERLAND LET OP U SAECK!

Het kostte veel burgeropstand en heftige strijd voordat de Zeventien Provinciën zich konden bevrijden uit de wurggreep van het Spaanse Rijk. De Tachtigjarige Oorlog was een oorlog tussen protestanten en katholieken, maar ook tussen arm en rijk, en tussen stad en platteland. Hoewel de Republiek een sterk zeemacht had, waren de landmacht en verdedigingswerken in een periode van 25 jaar na de Westfaalse Vrede (1648) zodanig verwaarloosd, dat de 'Schat van de Lage Landen' min of meer voor het oprapen lag. Zodoende belandde de Republiek der Zeven Verenigde Nederlanden in 1672 in een grote crisis, toen ze werd aangevallen door Engeland, Frankrijk en de bisdommen Münster en Keulen. Op 20 augustus 1672 werden de machtige raadspensionaris Johan de Witt en zijn broer Cornelis in Den Haag gelyncht door een woedende volksmenigte. En op 1 december 1672 werd een groot deel van de Naardense burgers door Spaanse troepen vermoord. Deze crisissituatie duurde 1,5 jaar, waarin banken rechtbanken, scholen en winkels gesloten waren. Deze crisis ging onze geschiedenis in als het Rampjaar (1672 - 1673): de regering was Radeloos, het volk Redeloos en ons land Reddeloos. Dit jaar is het 350 jaar geleden dat de Republiek verkeerde in een zeer ernstige gezagscrisis, maar - wonder boven wonder - ontsnapte aan de ondergang.

Nu 350 jaar na het Rampjaar van 1672 is Nederland weer in een grote crisis belandt, of beter meerdere crises. Een opsomming (niet limitatief): coronacrisis, klimaatcrisis, energie- en gascrisis, grondstoffencrisis, ruimtecrisis, stikstofcrisis, landbouw- en voedselcrisis, droogtecrisis, zoönosencrisis (besmettelijke dierziekten), waterkwalitycrisis, biodiversiteitscrisis, bouwcrisis, arbeidsmarktcrisis, Toeslagencrisis, asielzoekerscrisis, inflatiecrisis, koopkrachtcrisis, luchtvaartcrisis en vertrouwenscrisis. Ondanks economische groei ligt een recessie op de loer, is het vertrouwen van burgers tot een dieptepunt gedaald en is de roep om daadkrachtig en inspirerend leiderschap en landelijke regie en coördinatie groter dan ooit.

Het is bekend dat de (wereld)economie op en neer gaat, en achtereenvolgens zowel ups als downs kent. Na zeven vette jaren volgen zeven magere jaren. Na een periode van groei, voorspoed en welvaart komt er weer een periode van consolidatie en krimp. Omdat Nederland een handels-/exportland is met een zeer open economie heeft iedere crisis op Europees en/of mondiaal niveau grote gevolgen voor onze economie. Zo had de banken- en financiële crisis in 2007 grote gevolgen voor onze economie en maatschappij.

De vraag is of ons rijke Nederland en Rutte IV op dit moment niet met teveel crises worden geconfronteerd? En hoe al die crises adequaat kunnen worden opgelost? Is onze regering weer Radeloos?

De planeet schreeuwt om mondiaal klimaatbeleid, boeren (blijven) demonstreren voor meer duidelijkheid en perspectief, honderden asielzoekers verwachten menswaardige opvang, burgers rekenen op koopkrachtherstel, en bedrijven zoeken koortsachtig naar nieuw personeel. Is ons volk weer Redeloos?

De hamvraag is of ons land 350 jaar na het Rampjaar 1672 weer Reddeloos is? Door onze flexibiliteit, ons (oude) poldermodel, onze sterke positie als kennisland en handelsland, onze creativiteit en innoverend vermogen, en Unique Selling Points als gas en water lukt(e) het ons altijd weer om snel uit een dal te komen en een groeispurt in te zetten. Daarom wens je Rutte IV veel wijsheid, politieke moed en lef, doorzettingskracht en een inspirerende visie voor een toekomstbestendig Nederland 2072. Met hoop en vertrouwen op naar Prinsjesdag 2022. Immers: 'De wonderen zijn de wereld nog niet uit!

Musical, dinnershow of concert?
Een onvergetelijk moment
met jouw bedrijf, familie
of vrienden.

Disney's Aladdin

AFAS Circustheater, Scheveningen

De grote Broadway musical is een theaterspektakel vol humor, kleurrijke kostuums en special effects. AFAS Circustheater Scheveningen biedt tal van mogelijkheden. Denk aan een feestelijk ontvangst met een borrel of een buffet. Voor bedrijven kan de bedrijfsnaam vermeld worden in het theater en er zijn diverse ruimtes die te gebruiken zijn voor bijvoorbeeld een vergadering of presentatie, waarna jouw gasten aansluitend van de show kunnen genieten.



Foto: Guido Pijper



Foto: Nathan Reinds

Dinershow Grandeur

Studio 21, Hilversum

De grootste dinnershow van Nederland is terug in Studio 21. Een show met prachtige kostuums, fantastische artiesten en heerlijk eten! Een avond vol glitter en glamour. Voor uw relaties, uw personeel of uw familie. Tijdens het 4-gangen diner met bijpassend drankenarrangement verzorgd door Maison van den Boer, genieten de bezoekers van een wervelende show met het Grandeur live orkest. Een onvergetelijke all-inclusive ervaring voor jong én oud!

Holland Zingt Hazes

Ziggo Dome & Restaurant Soundbites, Amsterdam

Holland Zingt Hazes – van iedereen, voor iedereen – Nederland houdt van André Hazes. Het grootste meezingconcert van Nederland voor een onvergetelijke avond. Alle grote Hazes-hits, geweldige artiesten en 15.000 bezoekers die elke avond genieten... Kortom: één groot feest! Eventim werkt samen met Soundbites, een locatie boven de entree van Ziggo Dome en samen bieden we diverse borrel- en dinerarrangementen aan speciaal voor jouw gezelschap.



De nieuwe Kia Niro familie.

Nu in de showroom.



Movement that inspires

Van Mossel Apeldoorn

Oude Apeldoornseweg 40B, Tel: 055 - 36 82 840 | kia-vanmossel.nl



Winnaar van:
**Platinum
Prestige award**

Van Mossel

Gem. brandstofverbruik:

Niro HEV/PHEV gecombineerd: 0,8 - 4,7 l/100km, 125,0 - 21,3 km/l. CO₂-uitstoot: 18 - 106 g/km.

Kia Niro EV met 64.8 kWh batterij heeft een actieradius tot 460 km.

De vermelde waarden voor het brandstofverbruik, de CO₂-uitstoot en het rijbereik zijn gemeten volgens WLTP. Kia voertuigen worden tijdelijk aangeboden tegen niet-vaste prijzen. Bekijk de volledige voorwaarden op kia.com of vraag ernaar bij jouw Kia-dealer. Getoond model kan afwijken van de beschreven uitvoering. Wijzigingen en drukfouten voorbehouden.



NEW RANGE ROVER SPORT NEXT LEVEL



Van Mossel Land Rover

Apeldoorn Oude Apeldoornseweg 40A, 055 368 28 47, vanmossel-apeldoorn-landrover.nl

Groningen Odenseweg 1, 0592 54 13 17, vanmossel-groningen-landrover.nl

Zwolle Oude Meppelerweg 2, 038 303 10 20, vanmossel-zwolle-landrover.nl

Min./max. gecombineerd verbruik: 0,8-11,7 l/100 km, resp. 8,5-125,0 km/l, CO₂-uitstoot 18-266 g/km. Consumentenprijs vanaf € 104.549 incl. BTW, BPM, registratiekosten, recyclingbijdrage en kosten rijklaar maken. Wijzigingen voorbehouden.