

RIVIERENLAND

www.rivierenlandbusiness.nl | Jaargang 33 | nummer 4 | oktober 2022

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO RIVIERENLAND

A portrait of a middle-aged man with short, slightly graying hair, wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt. He is looking slightly to the left of the camera with a subtle smile. The background is a blurred outdoor setting with a building and a clear blue sky.

**NVDE ANKERPUNT IN DE ENERGIETRANSITIE
VAN PIONIERSMARKT TOT
MAINSTREAM**

MEER OUTPUT MET MINDER MENSEN

**STIKSTOFCRISIS IN VOLGENDE FASE
WIJSHEID, VERANTWOORDELIJKHEID, VERTROUWEN**

AccountantZ:

De strategisch partner die echt meedenkt

In amper zeven jaar tijd heeft AccountantZ zich weten te vestigen als de toonaangevende en vernieuwende accountant van de Betuwe. 'Als kantoor zijn we zelf ook altijd bezig met ondernemen en verbeteren. Daarom kunnen we ons goed inleven in onze klanten', stelt eigenaar Leon Zoetekouw.



De kennis en knowhow van het kantoor is uniek in de regio. Leon is breed opgeleid in zowel accountancy als bedrijfskunde en heeft landelijk bestuurlijke ervaring. Niet in de laatste plaats vanwege zijn voorzitterschap van de beroepsorganisatie. Ervaring waar ook andere organisaties als raden van toezicht graag een beroep op doen.

'Daarbij zijn we zelf ondernemer en maken we verschil in de persoonlijke aandacht die we voor onze klanten hebben. We hebben veel contact, mede daardoor weten we precies wat er bij wie speelt. Met het vermogen om de onderneming als geheel te beschouwen creëren we een natuurlijke samenhang tussen financiële, fiscale en strategische adviezen. Ook ongevraagd. Met onze kennis kunnen we niet anders. Adviezen en toelichtingen communiceren we in heldere taal. In onze beroepsgroep is dat zeker vernieuwend', lacht Leon. De combinatie van expertise en doortastendheid zijn kenmerkend voor het voltallige AccountantZ team. Zij zijn altijd scherp, zeker ook door de afwisseling in werkzaamheden. 'Zo doen we de boekhouding voor ZZP'ers, helpen MKB-ondernemers bij overnames en begeleiden bestuurders van bijvoorbeeld stichtingen bij het maken van strategische keuzes. Diversiteit die in de afgelopen jaren elke dag bijzonder maakte!'

AccountantZ

Lingedijk 58 Tiel

0344 – 700 212

info@accountantz.nl

www.accountantz.nl



AccountantZ

helder van A tot Z





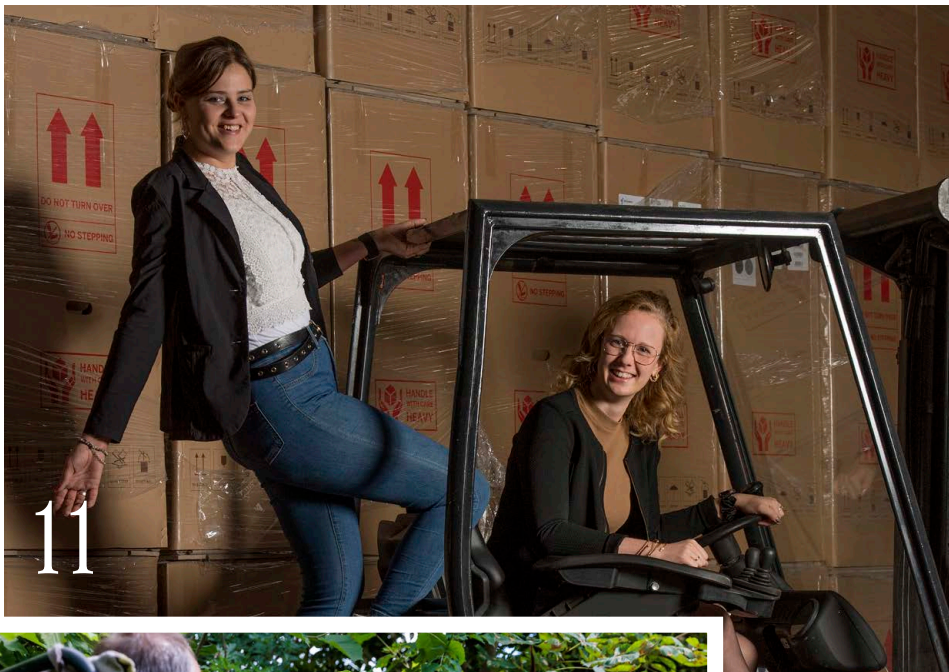
HOOFDBREKERS

De arbeidsmarkt kampt al enige tijd met schaarste en het nijpende personeelstekort heeft intussen behoorlijk veel invloed op ons dagelijkse leven gekregen. Zo luidde de eerste zin van mijn vorige voorwoord. Helaas is er de afgelopen twee maanden niet veel veranderd op de arbeidsmarkt. De personeelstekorten lopen nog altijd verder op en bedrijfsprocessen worden hierdoor vertraagd. Toch kun je als ondernemer wel degelijk zelf iets aan het tekort doen: door je recruitmentproces onder de loep te nemen en te kijken hoe je je organisatie profileert.

Het aanpassen van het recruitmentproces vergt tijd en energie. Een kritische blik op je eigen profilering is hierbij een absolute noodzaak. De volgende vragen kun je jezelf hierbij stellen: “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? Wellicht zijn deze vragen voor sommige ondernemers behoorlijk confronterend, maar alleen door je eigen organisatie goed te kennen, zul je ook makkelijker kunnen werven. Een uitgebreid artikel met tips vind je uiteraard in deze editie.

Ondertussen blijft de energietransitie voor hoofdbrekers zorgen. Olof van der Gaag, voorzitter van de Nederlandse Vereniging Duurzame Energie (NVDE), pleit voor een decentrale aanpak met relatief kleinschalige projecten, in combinatie met enkele grote klappers. Net als de krapte op de arbeidsmarkt is energietransitie ook een onderwerp waar we de komende edities nog lang niet over uitgepraat zullen zijn.

Jessica Scheffer
Hoofdredacteur Rivierenland Business



- 6 NVDE ankerpunt in de energietransitie
- 11 A.L.P. Opleidingen staat voor volledige ontzorging van klanten
- 13 Compassend Coachen: Minder stress, meer werkplezier
- 14 Meer output met minder mensen
- 17 Column Daniël Seesink
- 18 De kunst van het spreken
- 20 Recruitment: Bedrijven moeten terug naar de tekentafel
- 22 Hoe jij je hybride collega's naar je teamdag krijgt
- 25 Column NewDay
- 26 Van Munster Media Factory: One-stop contentfabriek
- 31 Column Pension@Work



van
munster
media
publishers

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

JAARGANG 33
Oktober 2022, editie 4

REDACTIEADRES
Postbus 6684
6503 GD Nijmegen
jessica@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Jessica Scheffer

REDACTIE BIJDAGEN
Aart van der Haagen, Hans Ebersson, Sofie Fest, Hans Hajee

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

FOTOGRAFIE
Joost Franken, Marcel Krijgsman, Natasja Wolf, Seijbel Photography, Aart van der Haagen

DRUK
Balmedia

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
Van Munster Media B.V.
Marie-Louise van Heeckeren
t: 024-3503240

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd. Opzeggingen kunnen uitsluitend schriftelijk worden doorgegeven en dienen uiterlijk twee

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

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



17



25



31



5

38

- 32 Stikstofcrisis in volgende fase
- 34 Literatuur
- 35 Tools en technologie voor werkplek
- 38 SOMT intensiveert samenwerking met bedrijfsleven
- 42 OBN: Ongediertebestrijder voor bedrijven en instellingen

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 hoofdargumenten 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."

Uw uitzendpartner voor
Midden-Nederland!

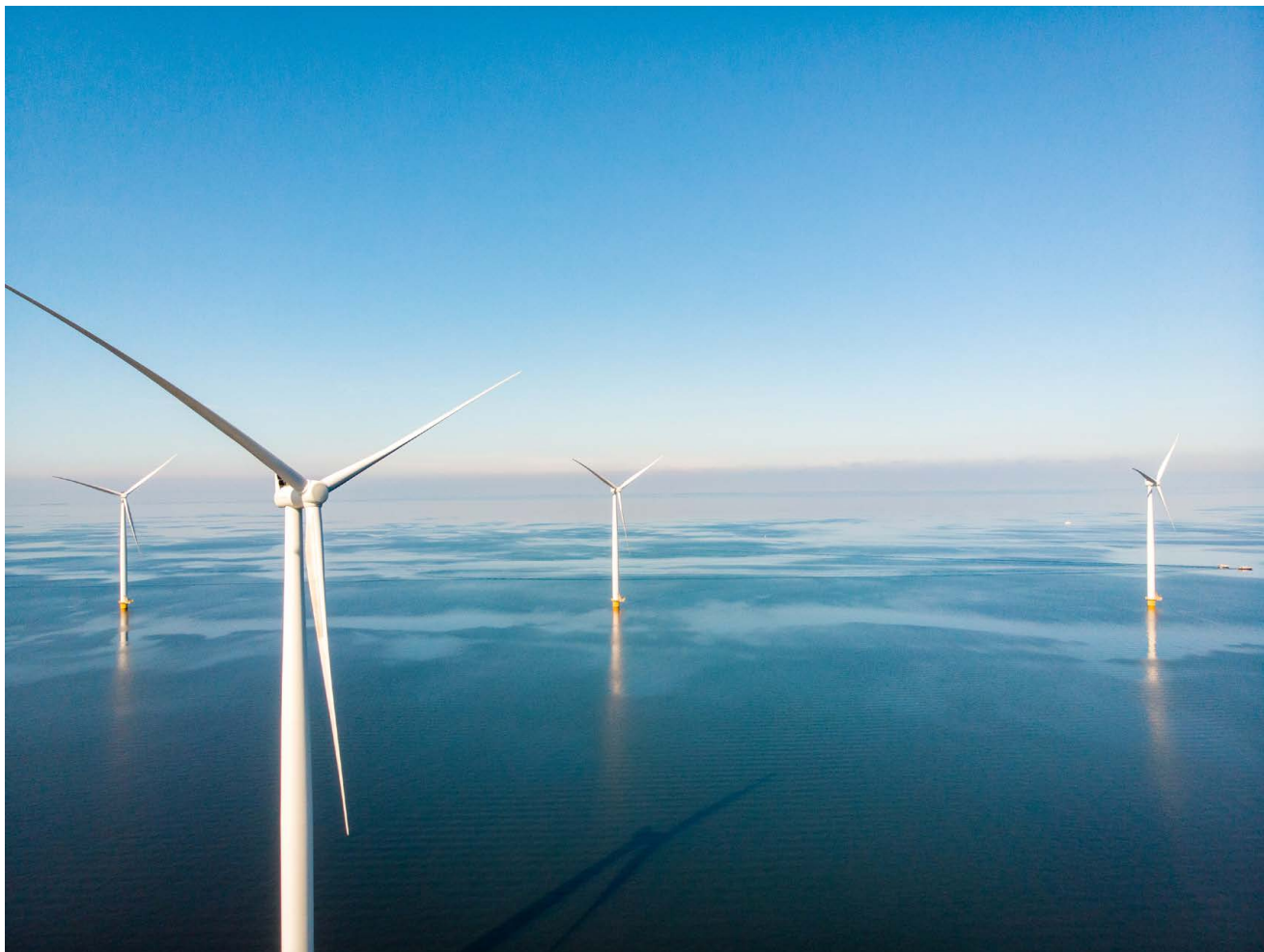


SprintWerkt

UITZENDGROEP



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



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.



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

A.L.P. OPLEIDINGEN STAAT VOOR VOLLEDIGE ONTZORGING VAN KLANTEN

A.L.P. Opleidingen (Altijd Logistiek Personeel) kwam voort uit A.L.P Flex, een specialist in werving & selectie, uitzenden en detacheren van personeel in de logistieke sector. Omdat er een dringende behoefte bleek aan opleidingen in die sector zag A.L.P. Opleidingen het licht. Janine Straatman en Kayleigh van der Zandt vormen gezamenlijk de commerciële afdeling van het bedrijf.

“Opleidingen verzorgen voor logistiek personeel is zowel in de uitvoering, maar ook in het aantrekken van ervaren en vakbekwame docenten ingewikkeld”, vertelt Janine Straatman. “Dat ons dat nog steeds lukt zegt in feite alles over de kwaliteit waar wij als bedrijf voor staan. Dat zeggen we niet zelf, dat zeggen onze klanten, die vaak al jarenlang aan ons zijn verbonden.”

**‘WIJ STAAN VOOR
KWALITEIT, DAT ZEGGEN
WE NIET ZELF, DAT
ZEGGEN ONZE KLANTEN’**

KWALITEIT

Waar zit die kwaliteit dan in? “Om te beginnen in onze docenten, die stuk voor stuk door de wol geveerd zijn, die alle ins en outs van de branche kennen en die dus gemakkelijk contact leggen met de cursisten. Kwaliteit zit ook in de uitvoering. Wij regelen alle opleidingsvraagstukken voor klanten, op maat voor elk bedrijf en elke chauffeur, op locatie of in company, door de week of op zaterdag. Onze docenten werken met zelf ontwikkeld lesmateriaal en lesplannen, praktisch, maar vooral ook interessant. Cursisten weten dat de Code 95 opleidingen verplichte kost zijn, de animo om deel te nemen is soms niet zo groot. Toch krijgen we na afloop veel

complimenten, omdat onze docenten er een aantrekkelijke dag van weten te maken, inclusief een smakelijke lunch bij ons op locatie. Sommige bedrijven sluiten zo’n opleidingsdag dan af met een kleine barbecue, dan wordt een cursus volgen al meteen veel leuker. Wij geven les in Nederlands, Engels of Pools en de keuze uit verschillende opleidingen is enorm, in eigenlijk alle aspecten op het gebied van vervoer en veiligheid. Van vrijwel alle transportmiddelen, van hef- en reachtruck tot bovenloopkraan, hoogwerker, EPT, hoogbouwtruck tot orderpiktruck, EHBO, BHV of VCA. De opleidingen moeten elke vijf jaar worden herhaald, dat kan via onze aanpak al in één uur en dat is heel bijzonder in ons vak. Voor BHV en VCA geldt een andere herhalingsstermijn, maar ook dan zorgen we ervoor dat onze klanten op tijd op de hoogte zijn van het verloop van de certificaten.”

ONTZORGING

Kwaliteit zit ook in de administratieve begeleiding. “Wij houden voor klanten

bij welke chauffeurs toe zijn aan een vervolg- of herhaalcursus. Wij zorgen dat de beschikbare subsidies worden aangevraagd en we maken – uiteraard in overleg – de planning. Wij nemen in feite alle zorgen voor onze klanten weg, wat we kunnen regelen doen we ook. Wij hebben voor klanten een klantenportaal waarin zij hun planning zelf kunnen regelen. Dat gebeurt niet zo vaak. Waarom? ‘Dat regelen jullie toch voor ons, dus dat vinden we niet nodig’, horen we dan. En dat tegen een marktconforme prijs. Wij zijn niet de goedkoopste, ook niet de duurste, wel een bedrijf dat echte meerwaarde in zijn dienstverlening weet te bieden.” Janine benadrukt dat A.L.P. Opleidingen via korte lijnen werkt. “En laagdrempelig. Je krijgt altijd Kayleigh of mij aan de lijn. Wij kennen onze klanten, weten wat ze nodig hebben en daardoor verlopen trajecten snel en soepel. Dan krijg je tevreden klanten, die dan ook jarenlang klant blijven, omdat we het gewoon goed regelen.”

www.alpopleidingen.nl



Kayleigh van der Zandt (l) en Janine Straatman (r).

makelaars.media

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

EENVOUDIG, SNEL
EN PROFESSIONEEL

KOPPELING NAAR AL JE
SOCIALE MEDIA-UITINGEN

TUINBORDEN,
BANNERS EN POSTERS

ADVERTEREN IN
16 MAGAZINES

EFFECTIEVE PROMOTIE

LOGIN, CREËER,
PRODUCEER EN BESTEL

INTERACTIVE MULTIMEDIA

JUBILEUMMAGAZINES

OPGEMAAKT IN DE
UNIEKE HUISSTIJL
VAN JOUW KANTOOR

FLYERS, BROCHURES

AUTOMATISCH
& UP-TO-DATE



Presenteer uw makelaarskantoor en objecten in uw omgeving!

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

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

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

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

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

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

PAAS-IT printing as a service.



COMPASSEND COACHEN

MINDER STRESS, MEER WERKPLEZIER

13

Overspannen en in burn-out raken gaat niet ineens. Het is een glijdende schaal. Het is over een langere tijd 'zorgvuldig' opgebouwd, waarbij allerlei signalen van vermoeidheid en stress zijn genegeerd tot het overlevingsmechanisme op alle fronten vastloopt.

PAK JE STRESS OP TIJD AAN

"Het liefst zie ik iemand natuurlijk wanneer het allemaal nog niet zover is gekomen en dat er sprake is van verzuim", vertelt Dianne Troquay, eigenaresse van Compassend Coachen. "Als de eerste signalen van teveel stress serieus genomen worden en direct actie wordt ondernomen kan al met een aantal coachgesprekken veel ellende worden voorkomen. De periode van herstel varieert enorm: van enkele maanden bij overspannenheid, tot een jaar of langer bij burn-out."

BEETJE STRESS MOET KUNNEN

Volgens Troquay kun je stresssituaties niet helemaal voorkomen. "Een beetje stress af en toe is helemaal niet erg en daar is de mens ook op gebouwd. Als je dan jezelf even de tijd geeft om te herstellen, is er niets aan de hand. Het gaat om langdurige stress en de manier waarop je met stressvolle situaties omgaat wat maakt dat je op een gegeven moment niet meer herstelt. Hoe

je hier wèl mee om moet gaan, is wat we tijdens de coaching gaan leren."

LEREN LUISTEREN NAAR JE LIJF

Leren luisteren naar je lijf is iets waar veel mensen moeite mee hebben. "Geen tijd is vaak een excuus", licht Troquay toe. "Dat even een paar minuten adempauze inlassen of een wandeling maken nutteloos voelt, is een veelgehoorde opmerking wanneer we de stress moet worden aangepakt, zodat iemand weer door kan. 'Mijn fysio masseert mijn rug wel weer even los.', dat is hoe er gedacht wordt."

MINDER PIEKEREN

Deze fase van leren vertragen tijdens de coaching, is niet altijd makkelijk en wordt volgens Troquay het liefst overgeslagen. "En

toch..... wat wil je dan? Je ervaart een hoge werkdruk, bent moe en misschien ook thuis niet altijd meer de leukste versie van jezelf. Je wilt weer meer energie, minder piekeren, geen last van je nek en rug, beter slapen. Weer lekker fluitend naar je werk. En dus is die eerste fase van leren vertragen heel belangrijk, want je leert daarmee weer te luisteren naar je lijf."

DAN MAAR EEN ANDERE BAAN, TOCH?

Een andere baan is volgens Troquay niet altijd de oplossing. "Je neemt jezelf wel mee naar die volgende baan. Als je niet hebt geleerd om op een gezonde manier met stress om te gaan, loop je kans in die volgende baan weer tegen dezelfde problemen aan te lopen. Uiteraard kijken we of je huidige baan wel de juiste voor je is. En mocht dat niet het geval zijn, dan onderzoeken we samen wat beter bij je past!"

www.compassendcoachen.nl

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.



**Wij wandelen
niet, maar
handelen.**

Voor iedereen een plaats op de arbeidsmarkt.

Tramm heeft een passie voor mens en maatschappij. Dagelijks ondersteunen wij werknemers bij hun privéproblematiek en brengen wij werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol naar betaald werk. Tramm kenmerkt zich door een ondernemend karakter en grote medewerker- betrokkenheid in alle lagen. Werken is meer dan geld verdienen alleen. Creativiteit, enthousiasme en een gezonde dosis lef geven kleur aan de organisatie.

Wij zetten u op het juiste spoor.

Vraag hier uw offerte aan:



Tramm gelooft in een passende en op maat gerichte oplossing.



DANIEL SEESINK
Bewust Zoo

Verzorgt verrassende lezingen en masterclasses voor bedrijven en overheden. Daarin gebruikt hij de biologie van het gedrag van dieren als spiegel voor het gedrag van mensen. Het gedrag van apen vormt daarbij de voornaamste inspiratiebron. Daniel is aangesloten bij Speakers Academy.

JE LIEGT, JA JIJ...

Het zal maar tegen je gezegd worden. Alleen omdat je toevallig even langs je neus wreef. Of omdat jouw natuurlijke gezichtsuitdrukking weinig vertrouwen wekt. Ik denk niet dat iemand het predikaat leugenaar ambieert. Er zijn natuurlijk genoeg mensen die met leugens hun geld verdienen, veel geld verdienen zelfs. Maar een 'normaal' mens met een goed gevoed stemmetje in het hoofd zal er alles aan doen om niet als leugenaar te worden gezien.

Zo niet de hoofdpersonen in programma's als Undercover in Nederland en Opgelicht in het Buitenland. Respectievelijk Alberto Stegeman en Kees van der Spek zetten zich in om oplichters, leugenaars en bedriegers te confronteren met het negatieve effect van hun gedrag. En dat is niet alleen een negatief effect op de portemonnee van die mensen. Nee, het psychologische nadeel is vaak vele malen groter. "Hoe heb ik dit kunnen doen?"; "Hoe kon ik hier nou intrappen?" zijn vragen die in iedere uitzending wel een keer worden gesteld. En waarom weegt dat zo zwaar? Simpel: het gedrag van die leugenaars ondermijnt direct het vertrouwen. Het vertrouwen in de betreffende oplichters, maar nog veel meer het vertrouwen in het eigen beoordelingsvermogen. Alberto en Kees begrijpen dit maar al te goed. Het vertrouwen was veelal gebaseerd op 'dat aardige appje' of 'die vriendelijke uitstraling'. De daders ontkennen het gedrag natuurlijk stellig, totdat de heren het haarfijn met verborgen camera's vastleggen. Dan is er geen ontkomen meer aan. Een keihard confronterende spiegel die niet liegt.

Laten we nu eens kijken naar de gemiddelde manager of directeur. Wat zou er gebeuren wanneer je die een spiegel zou voorhouden over het eigen gedrag binnen het bedrijf of de organisatie waarvoor zij werken? Niet als misdaadverslaggever of journalist, maar vanuit mijn gedragsbiologische achtergrond en buitengewone interesse in het gedrag van apen en mensen, maak ik beelden van deze leiders - overigens met volledige instemming van de betrokkenen zelf - en confronteer hen vervolgens met mijn bevindingen. Niet op zoek naar list en bedrog, maar wel naar het antwoord op de vraag hoe het zit met het wederzijdse vertrouwen? Waar ik dan op let? Op non-verbaal gedrag, de interactie tussen mensen, lichaamshouding, gezichtsuitdrukkingen, handgebaren en de positie die iemand letterlijk ten opzichte van de gesprekspartner inneemt. Het levert verrassende, soms confronterende beelden op. Uiteraard geef ik mijn hoofdpersonen alle ruimte om daarover met mij in gesprek te gaan. Want iemand wel of niet vertrouwen door af te gaan op een eerste indruk alleen is redelijk riskant. Ik maak mijn beeld graag compleet door de vragen te stellen die het gedrag bij mij oproepen.

Over vertrouwen gesproken, de eerste indruk die we van iemand krijgen, wordt bepaald door onze natuurlijke non-verbale uitdrukking. Een uitdrukking waar we zelf niet voor kunnen kiezen en die ook wel eens tot een onterecht oordeel kan leiden. We zitten er simpelweg wel eens naast. Ga dus vooral het gesprek met elkaar aan, voordat jouw eerste indruk een eigen leven gaat leiden en je iemand ten onrechte niet vertrouwt. Dat bespaart je een mailtje naar de redactie van Alberto en Kees.



VIER TIJDLOZE PRINCIPES DIE JOU VANDAAG NOG EEN BETERE SPREKER MAKEN

DE KUNST VAN HET SPREKEN

Welke docent van de lagere of middelbare school heeft een onuitwisbare indruk op je gemaakt? En dan heb ik het niet over het uiterlijk, een slechte adem of bepaalde karaktereigenschappen. Wie heeft je iets bijgebracht dat je nooit meer vergeten bent?

De kans is groot dat de talentvolle sprekers van het toenmalige docentenkorps een ereplaats in jouw herinnering hebben. En niet de erudiete docenten die een heel lesuur lang taaie, gortdroge feiten bleven oplepelen. Of nog erger: een blokkade... Zelf heb ik heerlijke herinneringen aan tenminste drie leerkrachten: meneer Meszner, meneer Timmermans en meneer Pieters. Toevallig allemaal heren inderdaad, ik kan er ook niks aan doen, maar zij hebben me echt weten te raken. Pas toen ik zelf professioneel trainer werd heb ik ontdekt wat zij deden, waardoor ik me hun lessen nu nog kan herinneren. Dertig jaar na dato. Er blijken vier tijdloze principes onder te liggen die hen succesvol maakten als spreker. Graag wil ik die vandaag met je delen. Na het lezen van dit artikel kun je de essentie ervan meteen toepassen in

je eigen werk en wordt jouw impact als spreker een stuk groter. Of je nu ondernemer, manager, adviseur of onderwijzer bent. En of je nu spreekt in een teamoverleg, op een bruiloft, tijdens een functioneringsgesprek, aan de koffieautomaat, in de Jaarbeurs voor duizend mensen of een presentatie moet geven, deze principes werken altijd.

WAT MAAKT IEMAND TOT EEN STERKE SPREKER?

Een vraag die ons sinds mensenheugenis fascineert, want spreken geeft invloed. En invloed maakt de kans groter dat je je persoonlijke doelen bereikt. Aristoteles schreef er al over in de vierde eeuw voor Christus, in zijn verhandeling over de 'Retorica'. Hij had het over ethos, pathos en logos. Die drie bepalen of je



boodschap indruk maakt op het publiek en blijft hangen. Ethos slaat simpel gezegd op de geloofwaardigheid van de spreker zelf. Dat kan te maken hebben met overtuigingskracht, charisma, stemgebruik en het laten vallen van stiltes. Pathos slaat op het publiek en het begrijpen van de behoefte van je publiek. Logos tot slot gaat vooral over de inhoud van je boodschap. Van dit laatste gebruiken veel sprekers helaas een overdosis met fatale gevolgen voor de luisteraar. Die raakt in een soort coma, want het wordt dan oersaai. Moderne auteurs en sprekers zoals Remco Claassen en Bas Mouton hebben aan 'Aristoteles' hun eigen interpretatie gegeven en daarmee het spreken voor velen toegankelijker gemaakt. Zij hebben het vertaald in een paar praktische tips, waarin die drie elementen te herkennen zijn. En daar komt nog een vierde element bij. Dat is niet toevallig de oudste vorm van trainen en opleiden die de mensheid kent: verhalen vertellen. Duizenden jaren geleden was dat dé manier om anderen iets te leren, met z'n allen rond het kampvuur. Het was Erik Mathlener, een autoriteit op dit gebied, die mij hierin wegwijs maakte. Het zal je daarom niet verbazen dat de drie docenten die ik in het begin noemde allemaal uitstekende verhalenvertellers waren. Ze combineerden dat, zo realiseerde ik me later, met de drie principes van Aristoteles

WAT BETEKENT DIT VOOR JOU?

Hoe kun jij deze vier principes vanaf vandaag gaan gebruiken waardoor ook jouw invloed groter wordt?

Stel je eens even voor dat je binnenkort weer de kans krijgt om te spreken. Geef dan aandacht aan alle vier de principes:

- Vertel waarom het jou aan het hart gaat. People don't care how much you know, until they know how much you care. (Theodore Roosevelt) Hierdoor creëer je een band met je publiek. Het gaat zich in jou herkennen.
- Verdiep je in dat publiek: elke luisteraar wil weten wat hij of zij aan jouw verhaal heeft. What's in it for me? Zorg dat je de behoeften en interesses van je publiek begrijpt.
- Hou je boodschap eenvoudig en begrijpelijk. Hoe minder 'content' en details je gaat uitpoepen, des te prettiger is dat voor je gehoor. Bouw de presentatie daarom rustig op en werk toe naar de climax. Die climax kan bestaan uit slechts één oproep, een paar heldere tips, een hartenkreet of een verzoek. Maar maak je publiek nieuwsgierig en hou het simpel.

- Vertel, als het even kan, een verhaal of een anekdote om je punt te maken. Daar smullen mensen van. Zeker als je verhaal doorspekt is met beelden en emoties oproept.

WAAROM WERKEN DEZE PRINCIPES ALTIJD?

Omdat ze je publiek op een onbewust niveau beïnvloeden. Je wordt daardoor geloofwaardig, mensen gaan je vertrouwen en zijn ontvankelijk voor je boodschap. Het 'geheim' van sterke sprekers is dus eigenlijk al heel lang bekend, maar desondanks maken we er in het dagelijks leven nog te weinig gebruik van. Hoe boeiend zou het onderwijs zijn als elke docent die vier ingrediënten zou verwerken in de lessen? Hoe invloedrijk zou een adviseur ermee zijn? Hoe inspirerend zouden leidinggevendenden zijn als ze hun medewerkers op deze manier zouden toespreken? En hoe krachtig zou de band zijn die een ondernemer daarmee kan krijgen met zijn potentiële klant? Ik weet zeker dat ook jij er je voordeel mee kunt doen, wat je rol ook is. Spreken is een fantastische manier om verbinding te maken en dat is de basis voor sterke, vruchtbare relaties. Ik wens je een rijke oogst!

OVER DE AUTEUR

Gian Kerstges is schrijver, trainer en coach. Hij laat leidinggevendenden ontdekken hoe ze innovatie op gang brengen en hun team laten groeien, zonder dat ze het daarbij zelf nóg drukker krijgen. Een hogere kwaliteit, betere samenwerking en meer werkplezier kunnen daarbij prima samengaan. Want het gaat om een paar baanbrekende inzichten en keuzes.

Gian schreef er een boek over: de Moedige Manager, gepubliceerd in mei 2020. Meer weten? Kijk op www.optimusprime.nl



HOE TREK JE PERSONEEL AAN IN EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

‘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.

HOE JIJ JE HYBRIDE COLLEGA'S NAAR JE TEAMDAG KRIJGT

Zojuist krijg ik een lekker positief nieuwsbericht onder mijn ogen: volgens de WHO is de wereld nog nooit in een betere positie geweest om een einde te maken aan de pandemie. Als ik me beseft dat we een jaar geleden nog tot over onze oren in de ellende zaten, kan ik het nauwelijks geloven. De evenementen vliegen me namelijk om de oren. Iedereen wil weer samenzijn en feestjes vieren. Of niet?

Volgens onderzoek van het Centraal Planbureau uit 2021 geeft thuiswerken meer zeggenschap over hoe mensen hun werktijden indelen, waardoor werknemers hun werk gemakkelijker kunnen laten aansluiten bij hun thuissituatie. We zijn dus liever meer vanuit huis aan het werk dan op kantoor. Logisch, want nu kun je tussen je vergaderingen door naar de fysio en de Jumbo. Tijd die je normaal gesproken met je collega's doorbracht. Om die reden zijn er nu minder kantoorgrapjes, ziet de printer-ruimte slechts een handjevol mensen en is de cultuur op het werk veranderd. Verminderd zelfs, denk ik.

CULTUUR

Is dat erg? Heb je cultuur echt wel nodig of kun je een bedrijf prima runnen zonder een cultuur? En wat is de rol van teambuilding in een cultuur? Eerst maar eens uitzoeken wat cultuur is. Danielle Braun en Jitske Kramer omschrijven het prachtig in hun boek *Corporate Antropologie*: "Cultuur is de ruimte tussen de mensen. Het zijn de white spaces between people. Onzichtbare draden die maken dat een groep mensen meer is dan een optelsom van individuen. Vergelijk het met een bord spaghetti: pro-

beer je er één draadje tussenuit te halen, dan neem je de hele kluwen mee." Vanaf het moment dat er twee mensen samenzijn is er een cultuur. Die mensen hebben bepaalde aangeleerde gebruiken en gewoontes en die gedragingen bepalen wat de cultuur is. Dit zie je telkens als er mensen samenzijn; bij buurten, volken, families, groepen vrienden én werknemers. Om het duidelijker te maken geef ik je een herkenbaar voorbeeld van hoe je cultuur herkent. Weet je nog hoe je die eerste dagen als 'de nieuwe collega' doorkomt? Je bent zoekende naar hoe je iedereen gedag zegt, waar de paperclips liggen en of je gezamenlijk luncht aan tafel of snel achter je toetsenbord. Dat is de oppervlakte van cultuur. De diepere laag is dat je begrijpt dat je iedereen gedag kunt zeggen, behalve chagrijnige Ewout. Dat de paperclips al jarenlang bij de plaatselijke papierwinkel worden gehaald door Wytske, die nooit meeluncht omdat ze liever niet bij chagrijnige Ewout aan tafel zit en dus alleen achter haar toetsenbord zit. Cultuur is niet een kwestie van het nodig hebben, het is er altijd.

GEMEENSCHAPSGEVOEL

En de rol van teambuilding? Het is logisch dat het hebben van goed presterende teams veel succesvoller is en veel betere resultaten oplevert. Een gemakkelijke manier om te werken aan beter teamwork is door het team een gemeenschapsgevoel te geven. Dit zal op zijn beurt weer de bedrijfscultuur verbeteren omdat iedereen zich veel gelukkiger en tevredener zal voelen als hij naar zijn werk gaat en tijd doorbrengt met collega's waar ze een leuke tijd mee hebben gehad. Als je team kan samenwerken om problemen op te lossen, zullen die problemen veel sneller en





met veel betere resultaten verdwijnen dan wanneer mensen dat gevoel van vriendschap onder collega's niet hebben. Als je iets leuks onderneemt met een groep mensen en je spreekt elkaar eens over wat anders en persoonlijkers, dan verbindt dat toch altijd? Het maakt dat ik er opnieuw naar uitkijk om die mensen weer te zien. Teambuilding zorgt voor meer productiviteit, betere communicatie, lost conflicten op, geeft nieuwe ideeën en is ontzettend belangrijk in het creëren van een positieve bedrijfscultuur. Meer thuiswerken betekent meer online meetings en minder koffie-automaat-gesprekken. Om je team meer te binden en de cultuur weer aan te sterken is een dag samen bijzondere en leuke dingen doen de perfecte manier om samen de cultuur te bespreken en te veranderen.

TEAMDAG

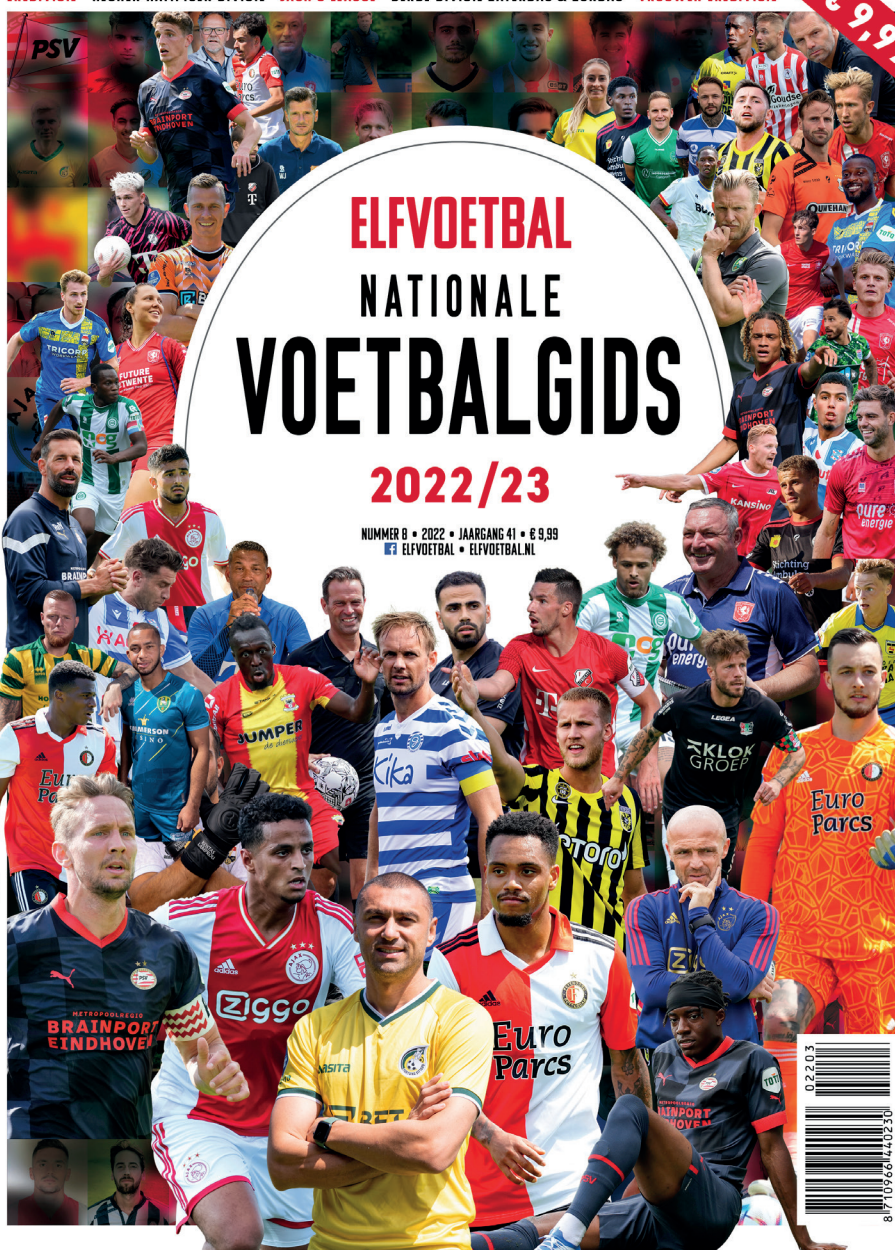
Hoe krijg je de hybride werkers naar je teamdag? Door ze te vragen wat ze belangrijk vinden in hun events. Door ze te vragen wanneer ze 100% zouden komen. Door ze te betrekken in de organisatie en invulling van het event. Door ze te prikkelen met een fantastische uitnodiging. Door ze tijdens het evenement een rol te geven (mensen helpen graag). Door ze tijdens het evenement te zeggen hoe ongelooflijk blij je met ze bent. Door fantastisch eten en drinken te serveren. Door hun favoriete muziek te draaien. Door vooral geen saaie presentaties te geven. Door de afzeggers nadien te interviewen en te vragen wanneer ze wel zouden komen. Door ze persoonlijk ontzettend te bedanken voor hun komst.

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

Scoor nu de Nationale Voetbalgids van ELF Voetbal

EREDIVISIE - KEUKEN KAMPIOEN DIVISIE - JACK'S LEAGUE - DERDE DIVISIE ZATERDAG & ZONDAG - VROUWEN EREDIVISIE

€ 9,99

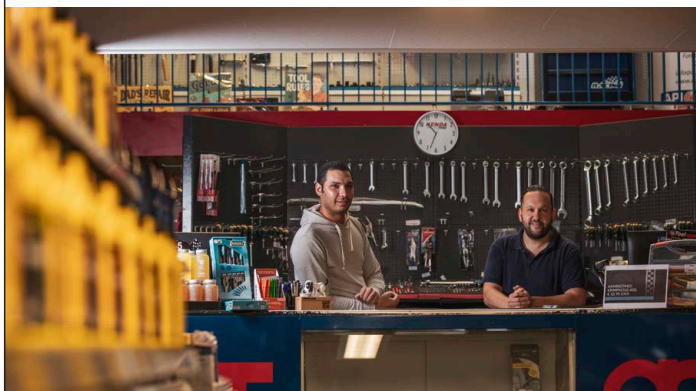


BESTEL VIA
WWW.ELFVOETBAL.NL/SHOP



amt

automaterialentiel b.v.



SAMEN MET DE KLANT SLEUTELN AAN SUCCES!

- Zo'n 20.000 onderdelen op voorraad • Supersnelle levering
- Onafhankelijk • Ervaren medewerkers

Faradaystraat 10 // 0344-722922
WWW.AUTOMATERIALENTIEL.NL



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).

25

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

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.

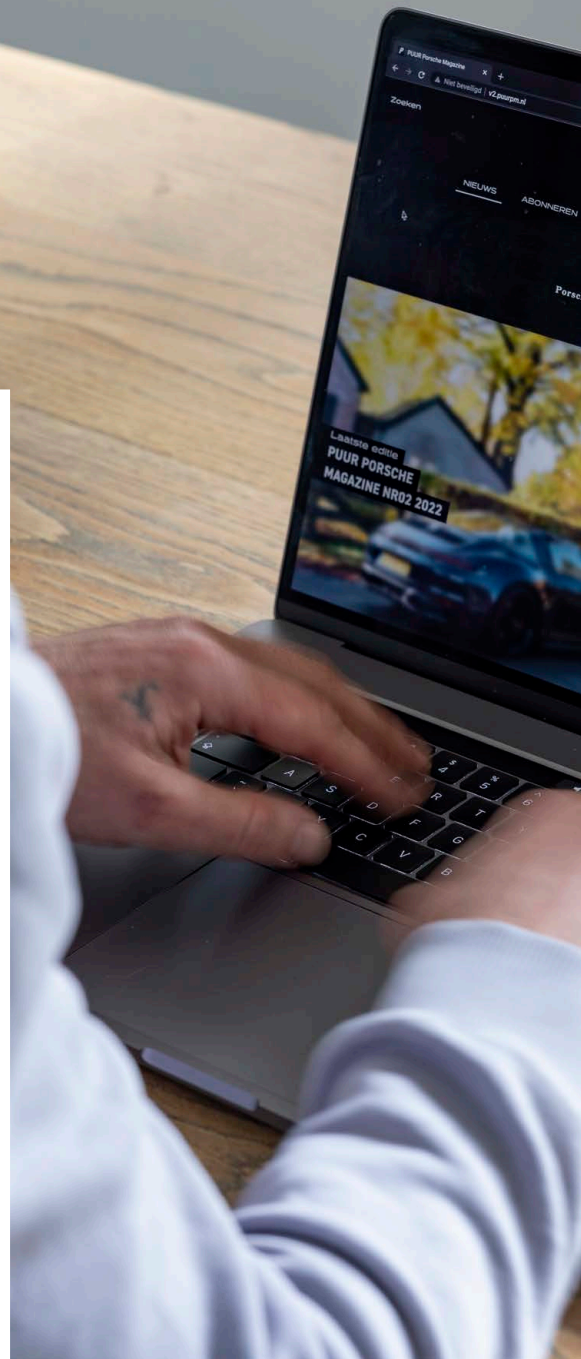
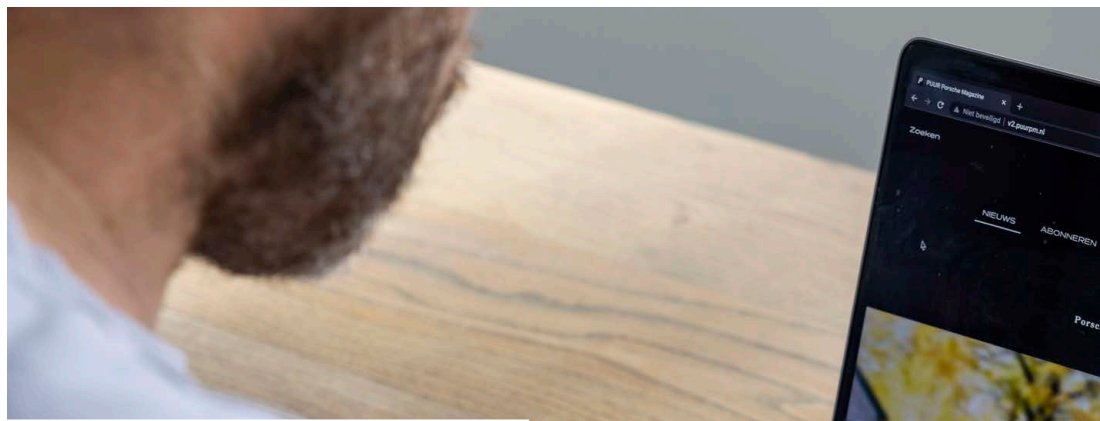
Sterke, lokale vrouwen die de meest kwetsbare kinderen dagelijkse zorg, veiligheid en liefde bieden.

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

Ga naar www.kinderfondsmamas.nl

Kinderfonds
mamas

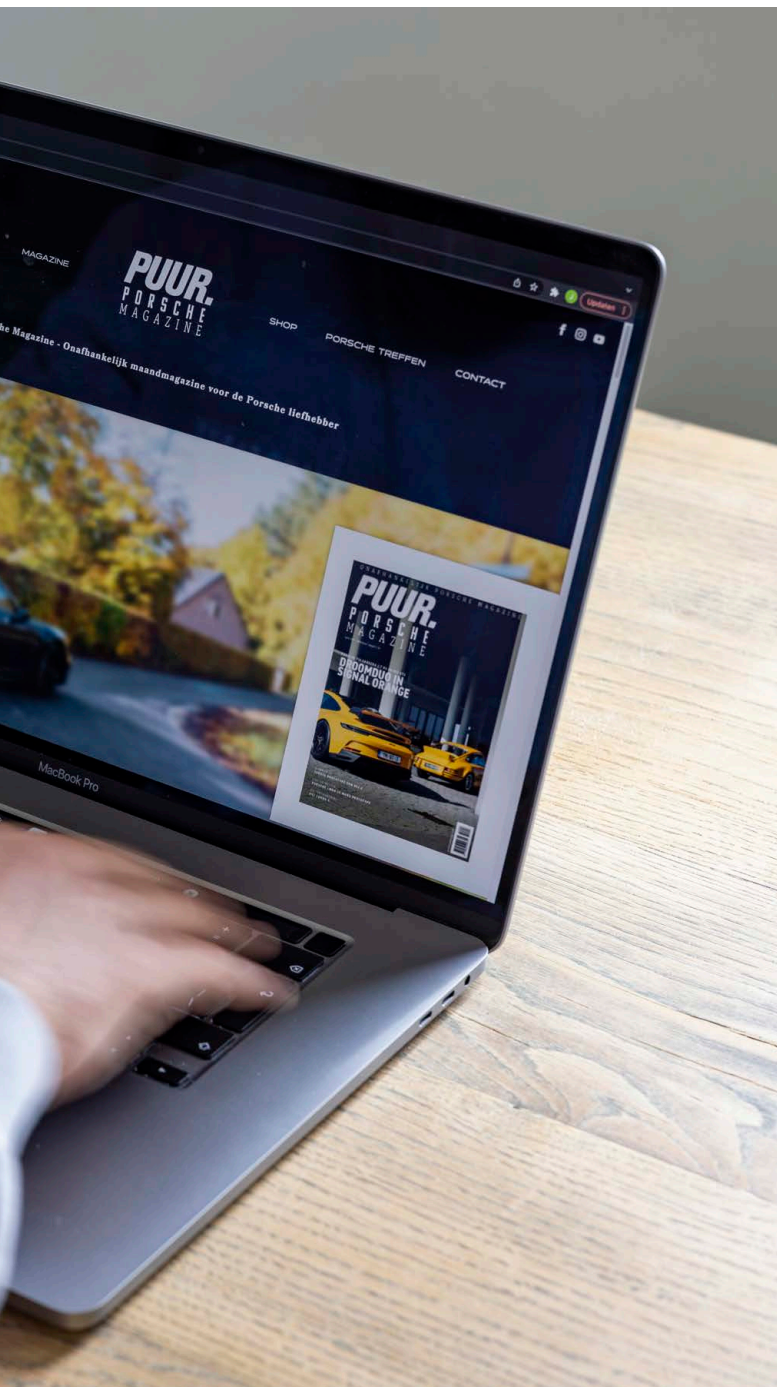




VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

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.”

27

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



LANDELIJK VERGADEREN



Joghmanshof
Laageinde 3
4013 CT, Kapel Avezaath
info@joghmanshof.nl
06-43435040



Zoekt u een unieke "buiten" locatie aan het water om te vergaderen, een training te geven of een inspirerende en motiverende teambuilding dag te organiseren.



Ook dan bent u bij ons op de juiste plek! Wij nemen alle zorg op ons, we zorgen voor een heerlijke en gezonde lunch, doen jullie waar je goed in bent, doen wij dat ook.



GREENPORT CENTER



Lounge



Meeting rooms

NIEUW GEOPEND

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

GREENPORTCENTER.NL

MEETINGS • WERKPLEKKEN • BRAINSTORMEN

Greenport Center Sevenum
Erik de Rodeweg 3
5975 SW SEVENUM

088 523 7255
info@greenportcenter.nl
GREENPORTCENTER.NL



Locatie

DE OS & HET PAARD

BOUTIQUE HOTEL

"Luxe vergaderlocatie aan de rivier De Linge"
Huiselijk, kleinschalig, stijlvol en exclusief

Een bijzonder mooi gelegen locatie om te vergaderen omgeven door natuur, ruimte en rust.

U kunt hier vergaderen, trainen, brainstormen en uw gasten ontvangen in een mooie en stijlvolle ruimte.

Voldoende parkeermogelijkheden op eigen terrein. Drie ruime en sfeervolle ingerichte hotelkamers ter beschikking.

U mag altijd even langs komen om te kijken, de sfeer te "voelen" en om uw wensen te bespreken.

Deilsedijk 75, 4158 EG | DEIL | T 0345-651613 |
info@osenpaard.nl | www.osenpaard.nl



Aanbevolen locaties



Herberg De Engel

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



Restaurant La Provence

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



SALSA, catering op locatie

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



De Twee Linden

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



ACCOUNTANTS *jb* ADVISEURS

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

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

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

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

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

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

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



JB Accountants en Adviseurs

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

ambius.nl/greenwalls

MOS GREENWALL

Laat je creativiteit de vrije loop met mos

Google ★★★★★ +1000 REVIEWS

ambius

A.L.P. Opleidingen BV

Volledig ontzorgen van logistieke opleidingen

Code95 | Heftruck | BHV | VCA
Kijk voor al de opleidingen op onze website

Flevolaan 15, Weesp | Erasmusweg 15, Culemborg
www.alpopleidingen.nl



REMCO HAVEKES RPA CFP
Pensioenadviseur & Financieel Planner
Eigenaar Pension@Work
www.pensionatwork.nl

WAT IS EEN GOED PENSIOEN?

Met de geplande wijziging van ons pensioenstelsel op 1 januari 2023 wil Minister Carola Schouten ons pensioenstelsel toekomst bestendig maken. Het nieuwe pensioenstelsel wordt transparanter, persoonlijker en moet ervoor zorgen dat een goed pensioen voor iedereen bereikbaar wordt. Maar wat is nu een goed pensioen?

Een goed pensioen dat is natuurlijk erg subjectief. Voor de één is een pensioeninkomen van bijvoorbeeld €3.000 per maand goed terwijl de ander er niet eens zijn vaste lasten van kan betalen. De kwalificatie 'goed pensioen' is dus heel persoonlijk en hangt vooral af van de vaste lasten en de levensstijl van een gepensioneerde. Kan hij na zijn pensionering nog steeds 'lekker leven' zoals hij gewend was of moet hij elk dubbeltje twee keer omdraaien?

Gelukkig hebben de Sociale Partners wel een duidelijk beeld van een goed pensioen. Volgens hen is dat 75% van het gemiddelde loon wat een werknemer gedurende zijn gehele carrière verdient. Deze algemene maatstaf is ook het uitgangspunt voor pensioenopbouw in de (beoogde) nieuwe pensioenwet. Laten we aan de hand van twee voorbeelden eens gaan kijken hoe 75% van het gemiddelde loon op de lange termijn kan uitpakken. Om de zaak niet te ingewikkeld te maken, laat ik inflatie daarbij buiten beschouwing.

Voorbeeld	Marijke	Johan
Leeftijd bij start carrière:	27 jaar	27 jaar
Leeftijd bij pensionering:	67 jaar	67 jaar
Jaarsalaris bij start carrière:	€ 30.000	€ 30.000
Jaarsalaris bij einde carrière:	€ 110.000	€ 40.000
Gemiddeld jaarsalaris gehele carrière:	€ 70.000	€ 35.000
Pensioen 75% gemiddeld salaris:	€ 52.500	€ 26.250
Pensioen in % van het laatste salaris:	47,73%	65,63%

31

Het pensioen van Marijke is in euro's twee keer zo hoog als het pensioen van Jan. Toch gaat zij er relatief gezien meer op achteruit dan hij. Haar bruto-inkomen daalt na pensionering met meer dan de helft terwijl Jan ruim 65% van zijn laatst verdiende loon overhoudt! Of Marijke en Jan goed kunnen rondkomen van hun pensioen dat kunnen we zo natuurlijk niet beoordelen, dat hangt af hun vaste lasten en hun levensstijl. Maar twijfel of het pensioeninkomen voldoende is, is met name bij Marijke wel gerechtvaardigd.

De vraag, wat is een goed pensioen?, blijkt dus niet zo makkelijk te beantwoorden.

En dat terwijl de pensioendoelstelling van de nieuwe pensioenwet in beide voorbeelden wordt gehaald! Zowel Marijke als Jan heeft een pensioen van 75% van het gemiddelde loon. Veel mensen hebben dat geluk natuurlijk niet. Zij halen de 75% bij lange na niet als gevolg van een gebrekkige pensioenopbouw. Bijvoorbeeld vanwege echtscheiding, deelname aan ondermaatse pensioenregelingen of periodes zonder pensioenopbouw (door ondernemerschap of werkloosheid).

Gelukkig is de oplossing relatief eenvoudig. Zorg ervoor dat jijzelf bepaalt wat een goed pensioen voor jou is! Stel je eigen pensioenplan op en begin daar op tijd mee. Denk na over hoe je wilt leven als je met pensioen bent en reken uit wat dat gaat kosten. Je hebt dan de tijd om bij te sparen als dat nodig is en je zorgt ervoor dat je niet afhankelijk bent van je werkgever of de overheid.

En daarmee is de vraag dan toch beantwoord: wat een goed pensioen is, dat bepaal jezelf!



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 on 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.



PRETOPIA

Door Stefaan Vandist

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

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

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

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

349 pag.

ISBN 978-94-0147-786-4.

€ 29,99. LannooCampus.



DE 100 MEEST GESTELDE VRAGEN BIJ BEDRIJFSOVERDRACHT

Door Berrie Abelen

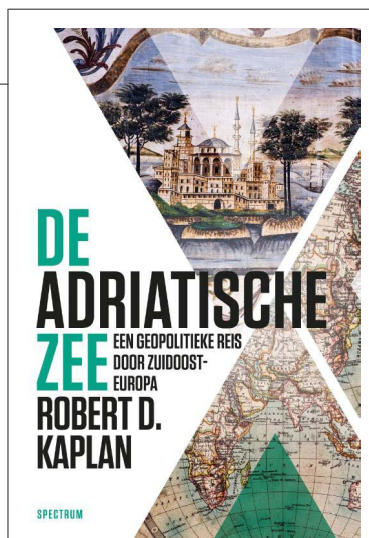
Voor verreweg de meeste ondernemers is bedrijfsoverdracht een eenmalige ervaring. Uiteraard zijn er tal van specialisten die graag ondersteunen bij zo'n overdracht. Toch draagt een stevige dosis eigen kennis zeker bij aan een succesvol verkoop- of aankoopproces.

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

139 pag.

ISBN 978-94-9317-139-8.

€ 25,-. BigBusinessPublishers.



DE ADRIATISCHE ZEE

Door Robert D. Kaplan

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

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

416 pag.

ISBN 978-90-0035-418-4.

€ 29,99. Spectrum.



VAN CAPO TOT CEO

Door Jan-Joost Kroon

Jan-Joost Kroon koos een aansprekende invalshoek voor zijn boek.

Van capo tot CEO was ruim drie weken Nederlands bestverkochte managementboek. Het economische fundament is cruciaal voor de verschillende maffia's. Zij opereren in tal van sectoren als heuse multinationals waarin miljarden omgaan en zijn sterk verweven met de bovenwereld. Kroon ging op zoek naar lessen die voor bonafide ondernemers relevant kunnen zijn. Denk aan het vermogen je aan te passen aan steeds wisselende omstandigheden en het belang van een zorgvuldige selectie van nieuwe medewerkers. Ook de wijze van communiceren kan ondernemers inspireren. Mooi voorbeeld is *capo dei capi* Bernardo Provenzano, bijgenaamd de tractor vanwege zijn nietsontziende optreden. Terwijl hij ondergedoken zat, gaf Provenzano opdrachten met korte handgeschreven briefjes. Deze *pizzini* vonden via een paar vertrouwelingen hun weg in de organisatie. Zo stuurde hij jarenlang vele duizenden mensen aan. Ellenlange meetings zijn dus niet per se nodig.

192 pag.

ISBN 978-94-6126-492-3.

€ 20,-. Haystack.



ORGANISATIES LOPEN ACHTER:

TOOLS EN TECHNOLOGIE VOOR DE WERKPLEK

Hoewel 83 procent van de bedrijven na de pandemie vindt de juiste balans te hebben gevonden als het gaat om mensgerichte modellen voor werk, zoals hybride of werken op afstand, is de realiteit anders. Dit blijkt uit wereldwijd onderzoek van Avanade onder meer dan 2000 bedrijven in vijftien landen.

Vrijwel alle Nederlandse respondenten gaven weliswaar aan dat hun bedrijf stappen onderneemt om de werkplekervaring te verbeteren. Maar liefst 92 procent van de Nederlandse bedrijven heeft hybride werken (76%) of werken op afstand (16%) omarmd of getest. De respondenten zijn echter wel van mening dat werknemers niet voldoende worden ondersteund door een gebrek aan technologie, veiligheid en flexibiliteit.

RESULTATEN

Andere interessante onderzoeksresultaten zijn: 58% gaf aan dat medewerkers bij de deelnemende bedrijven in Nederland zelf niet de keuze hebben wanneer of waar ze willen werken. 60% zei dat medewerkers nog geen toegang hebben tot tools en applicaties

om overal te kunnen werken. 68% van de ondervraagde Nederlandse organisaties gebruikt geen cloud-gebaseerde platformen voor kennisdeling. Bij 50% van de organisaties is er geen security-model dat ervoor zorgt dat alle medewerkers veilig hun werk kunnen doen vanaf iedere locatie

MILJOENEN

Het niet nakomen van hun beloften zou bedrijven volgens het onderzoek miljoenen kunnen kosten, waarbij Nederlandse respondenten schatten dat er een gemiddelde groei van meer dan 7 procent is gerealiseerd dankzij succesvolle programma's voor werkplekervaring (mogelijk gemaakt door samenwerking tussen IT, HR en de business). Op basis van de omzet van alle aan het onderzoek

deelnemende bedrijven, berekent Avanade dat de groeimogelijkheden variëren van 37 miljoen tot 6,5 miljard USD.

Naast de financiële voordelen toont het onderzoek van Avanade ook aan dat organisaties die de afgelopen 12 maanden vooruitstrevende strategieën voor werkplekervaring hebben omarmd, ook aanzienlijke andere voordelen hebben gerealiseerd. Zowel op het gebied van mensen als voor het bedrijf, waaronder een productiviteitsverbetering van bijna 7% en een toename van de retentie van medewerkers met 6,8%. De klanttevredenheid steeg bij de ondervraagde Nederlandse bedrijven met gemiddeld 7,6% en 7,3% zag een stijging in beurswaardering. Daarnaast werd een kostenreductie van 7% gerealiseerd.

VERDER ACHTEROP

Over een langere periode bezien vond 72 procent van de organisaties die wereldwijd het beste presteerden op het gebied van werkplekervaring, dat zij goed voorbereid zijn op de toekomst van werk. Dit in vergelijking tot slechts 33 procent van de bedrijven die ondermaats presteren. Ook is 91 procent van de toppers overtuigd dat hun bedrijf al de juiste hybride werkaanpak heeft, vergeleken met slechts de helft van degenen die achterlopen. "Het signaal dat ons onderzoek afgeeft is luid en duidelijk", zegt Veit Siegenheim, Modern Workplace lead bij Avanade. "Een holistische benadering van de werkplekervaring is van cruciaal belang en komt zowel bedrijven als hun belangrijkste bezit, hun werknemers, ten goede. Hoe langer degene die het bedrijf leiden het ondernemen van actie uitstellen, hoe verder ze achterop raken en het risico lopen te verliezen, zowel financieel als bij het werven van het beste talent."

RIVIERENLAND

FIT IN BUSINESS

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE



Fit in Business

Hoe werkt het 'Fit-voor-Business' ondernemersnetwerk voor de ondernemers (sporters)?

Hoe werkt het 'Fit-voor-Business' ondernemersnetwerk voor de ondernemers (sporters)?

Voor iedere MKB ondernemer is zakelijk netwerken van vitaal belang om ervoor te zorgen dat zijn bedrijf gezond blijft. Samen naar de gym is een uitstekende manier om collega-ondernemers uit eigen regio te ontmoeten.

Voor een (startende) ondernemer zijn nieuwe zakelijke contacten ontmoeten en zakelijk netwerken van essentieel belang om een succesvol en winstgevend eigen bedrijf neer te zetten. Samen naar de gym is een uitstekende manier om collega-ondernemers uit eigen regio te ontmoeten.

Een uitstekende manier om goed op de hoogte te blijven van wat er zich momenteel afspeelt binnen de regio en om bijvoorbeeld nieuwe zakelijke contacten te ontmoeten terwijl je ook lichamelijk in vorm blijft.

In het kort houdt dit in gezond worden/blijven en laagdrempelig netwerken ineen. Het concept is even eenvoudig als succesvol gebleken: netwerken zonder poespas. Klik op jouw dichtsbijzijnde locatie:

Meld je aan bij een van deze coaches/aanbieders en word zo opgenomen binnen het lokale ondernemersnetwerk!





Cosyclub Juliën

Beethovenstraat 24 | 4003 KX, Tiel
T 085 485 7262 | info@cosyclubjulien.nl
www.cosyclubjulien.nl



Healthclub Juliën

Provincialeweg 16 | 4033 BR, Lienden
T 0344 - 60 22 04 | info@healthclubjulien.nl
www.healthclubjulien.nl



Uniek Fitness Ammerzoden

Van Milstraat 1a | 5324 AX, Ammerzoden
T 073-594 7040 | receptie@uniekfitness.nl
www.uniekfitness.nl



Sport & Fitness Geldermalsen BV

Rijnstraat 33 | 4191 CK, Geldermalsen
T 0345-581000 | email@fitnessgeldermalsen.nl
www.fitnessgeldermalsen.nl



Inspire Fitness Club

Kennelweg 10 | 4205 ZR, GORINCHEM
T 0183- 760 563 | info@inspirefitnessclub.nl
www.inspirefitnessclub.nl

van munster media factory

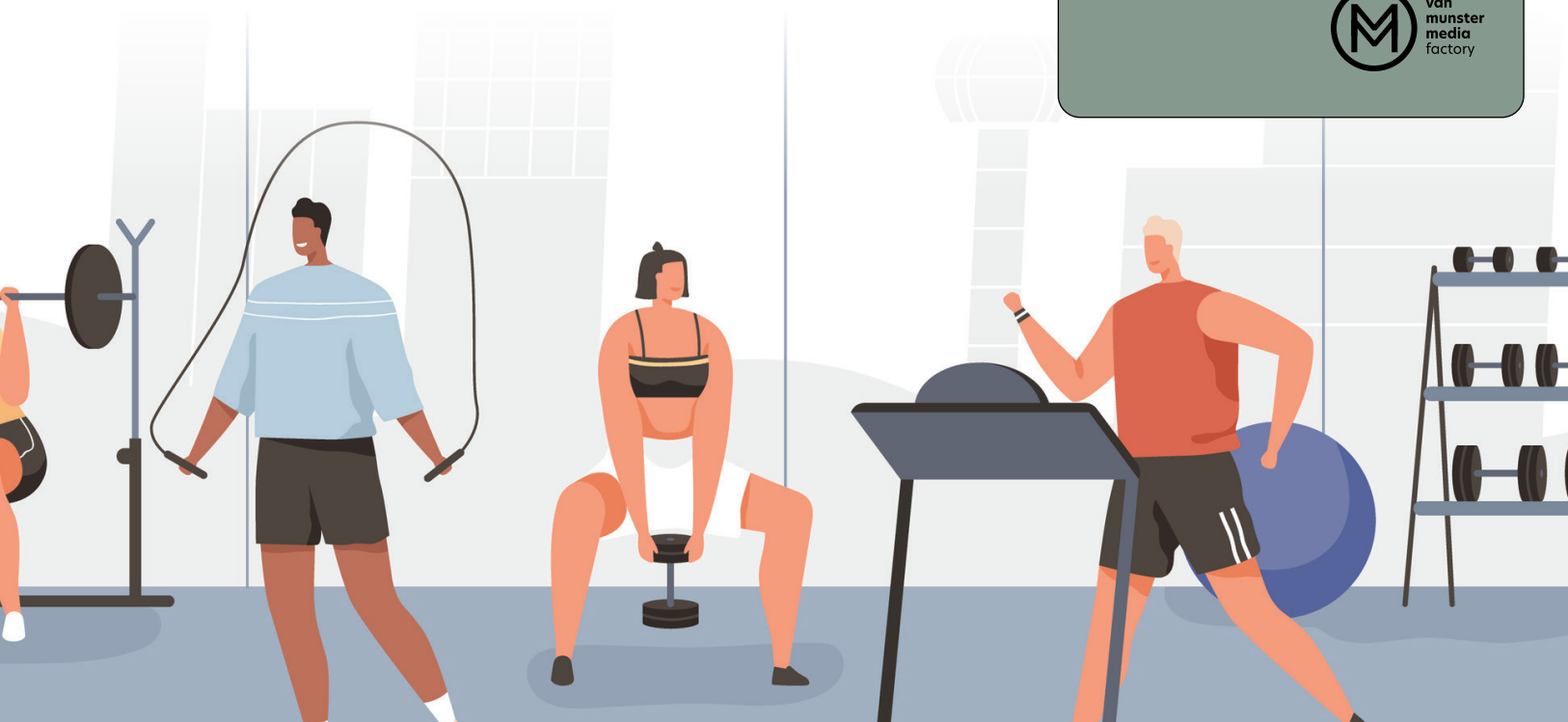
>Wij zijn factory.

**Wij luisteren.
Wij adviseren.
Wij designen.
Wij adverteren.
Wij programmeren.
Wij schrijven.**

>Ontdek alle mogelijkheden

www.vanmunstermedia.nl | info@vanmunstermedia.nl

van munster media factory



A photograph of a modern office hallway. The ceiling is high with exposed pipes and ductwork, some wrapped in silver insulation. A long, bright LED light fixture runs across the ceiling. People are walking in both directions, some in motion blur. In the foreground, a man in a blue suit and a woman in a grey jacket are walking towards the camera. The overall atmosphere is professional and active.

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 Fysio Engineering komen ze ook steeds

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

vaker uit het buitenland. Willy Smeets: "Op dit studieterein 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 gezondheidskenmerken, 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 afgeknipte 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 lijdt 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 waardedoelstelling 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."





OBN ONGEDIERTE BESTRIJDING NEDERLAND

ONGEDIERTEBESTRIJDER VOOR BEDRIJVEN EN INSTELLINGEN

OBN Ongedierte Bestrijding Nederland uit Hasselt (bij Zwolle) is een ervaren specialist in ongediertebestrijding en ongediertepreventie. We werken voor zowel het mkb en grote bedrijven als overheidsinstellingen, stichtingen en verenigingen door heel Nederland. Ook werken we voor particulieren. Onze klanten zijn actief in retail, vastgoed of food. Van slagerij, productiebakkerij en supermarkt tot kantooromgevingen, logistieke bedrijven en complete winkelcentra. Elke locatie verdient een andere aanpak. Dat doen we uiterst grondig en heel effectief.

OBN bestaat sinds 1988. Het is een echt familiebedrijf. Dat merkt u aan onze persoonlijke aandacht. Aan de betrokkenheid van onze bestrijdingstechnicus bij uw activiteiten en processen. We leren u en uw bedrijf of organisatie graag goed kennen. Daarom krijgt u één vaste contactpersoon, de bestrijdingstechnicus, die periodiek langskomt.

DISCREET EN INTEGER

U houdt rechtstreeks contact, dat schakelt snel. Onze medewerkers blijven meestal lang bij ons werken. Sommigen al meer dan 20 jaar. Dat scheidt een band, onderling én met de klant. Die goede band is belangrijk, want wij kijken letterlijk in uw keuken. U kunt vertrouwen op onze discrete en integere aanpak.

LANDELIJKE DEKKING, SNELLE RESPONSTIJDEN

Door heel Nederland rijden de rode busjes van OBN. Van Groningen tot Zeeland. En van Noord-Holland tot aan zuidelijkste puntje van Limburg. Waar uw bedrijf of organisatie ook is gevestigd, u kunt vertrouwen op snelle responstijden. Dit is te danken aan onze landelijke dekking.

GRONDIGE, EFFECTIEVE AANPAK

Als u overlast ervaart van plaagdieren, dan wilt u dat dit probleem snel wordt opgelost. Nog beter is het om overlast te voorkomen. Daarom zetten we stevig in op preventie. Hiervoor werken we volgens de Integrated Pest Management (IPM). We stellen een preventieplan op en inspecteren uw pand en de omgeving periodiek. Dat doen we op basis van onze vier pijlers: ongedier-

tepreventie, hygiëne en bedrijfsmatige en bouwkundige aspecten. We adviseren én ondernemen actie, samen met u als opdrachtgever. We hebben zelfs ons eigen weringsteam, dat gaten en kieren dicht met de juiste materialen.

VINK EN OBN

Sinds 1 april 2021 is Vink Ongediertepreventie overgenomen door OBN. Eén van de voordelen is natuurlijk dat OBN landelijk opereert. Net als Vink houdt OBN van persoonlijke klantbenadering en -betrokkenheid. De focus ligt op kwaliteit! Samen is er nog meer expertise op het gebied van ongediertebestrijding, maar vooral ook op het terrein van preventie en IPM.

Meer weten over OBN Ongedierte Bestrijding Nederland? Kijk op www.obn.eu.



Dé plek voor
events met sfeer



‘Op mooie
ontmoetingen
en nieuwe
ideeën!’



FORD

HYBRID DEALS



Ford Kuga Plug-In Hybrid
Titanium vanaf € 42.660,-
Lease vanaf € 519,- p.m.



Ford Puma Mild Hybrid
Titanium vanaf € 31.165,-
Lease vanaf € 419,- p.m.



Consumentenprijs incl. btw, bpm en kosten rijklaarmaken.

Operational leaseprijzen o.b.v 60 mnd en 10.000km/jr en excl. btw. Actie geldig t/m 31-10-2022. Afgebeelde modellen kunnen afwijken van standaardspecificaties. Vraag naar de voorwaarden. Kijk voor gemiddeld brandstofverbruik en CO2 uitstoot op www.ford.nl

Gerritse Hendriks
www.forddealer.nl

Tiel:
Oss:

Edisonstraat 1
Gotenweg 3

