

UTRECHT

www.utrechtbusiness.nl | Jaargang 36 | nummer 4 | november 2022

# BUSINESS

ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO UTRECHT

**DAIWA HOUSE MODULAR EUROPE JAN SNEL**

**VOORSPRONG DOOR CIRCULAIR DNA**

**STILLE KRACHT ACHTER STEDELIJKE ECONOMIE**

TIEN JAAR ONDERNEMERSFONDS UTRECHT

**"SAMEN ONGEKEND TALENT ONTSLUITEN"**

THE COLOUR KITCHEN EN UTRECHTSE INCLUSIE COALITIE

*Binnenkort geopend*

# Colliers Utrecht

In het kloppend hart van Utrecht openen wij begin 2023 een nieuwe vestiging in kantoortoren Central Park. Colliers Utrecht wordt een full service vastgoedkantoor, met al onze vastgoeddiensten op één plek, en daarmee een belangrijke aanvulling op onze kantoren in Amsterdam, Rotterdam, Den Bosch en Eindhoven.

**Scan de QR code of neem voor meer informatie contact op met:**

**Robert Kok**

**Directeur Kantoor Utrecht**

robert.kok@colliers.com | +31 6 20 52 29 11



Colliers adviseert graag bij strategische vastgoedvraagstukken van eigenaren en gebruikers, in de sectoren:

- ▶ Kantoren
- ▶ Winkels
- ▶ F&B
- ▶ Zorg
- ▶ Logistiek
- ▶ Hotels
- ▶ Woningen
- ▶ Religieus vastgoed

*Verhuur | Verkoop | Beheer | Taxaties | Ontwerp | Ontwikkeling  
Huisvestingsadvies | Werkplekconcepten | ESG Facility Management  
Research | Property Marketing*



## SAMEN STERK

Met de Japanse partner Daiwa House gaat het Montfoortse familiebedrijf Jan Snel een nieuwe fase in. “Samen kunnen we de hele wereld aan,” zegt Lars van Zandwijk. De productie van modulaire, circulaire huisvesting wordt fors opgeschaald.

Ruim een miljoen mensen staan aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. De gemeente Utrecht telt meerdere initiatieven om deze groep van bank naar baan te begeleiden. Om versnippering te voorkomen, verbindt een kopgroep zich in de Utrechtse Inclusie Coalitie. “Door ieders sterke punten in samenhang in te zetten, neemt de collectieve kracht toe,” stelt kwartiermaker Bartel Geleijnse (The Colour Kitchen). Samen willen de Utrechtse partners ongekend talent ontsluiten. En dat is hard nodig. “We kunnen het ons als samenleving niet veroorloven dit talent verloren te laten gaan.”

Niet alleen de arbeidsmarkt, ook het elektriciteitsnet kenmerkt zich door tekorten. Netbeheerders kunnen de toename van vraag en aanbod niet bijbenen. Dit leidt tot congestie die de teruglevering van groene energie beperkt en een rem zet op nieuwe ontwikkelingen.

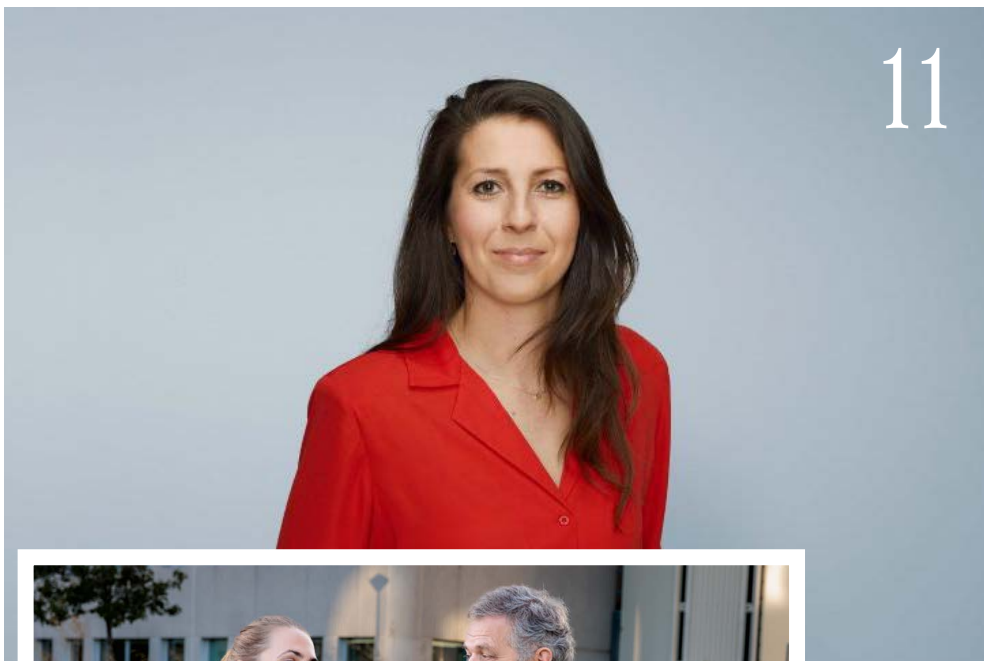
Ook hier kan samenwerking uitkomst bieden. Bijvoorbeeld in de vorm van een collectief virtueel net: door elektriciteitsaansluitingen op een bedrijventerrein te koppelen, benutten gebruikers elkaars beschikbare capaciteit. Dit neemt de beperkingen bij vraag en aanbod weg. Ook levert het een besparing op.

Waartoe gestructureerde samenwerking kan leiden, bewijst het Ondernemersfonds Utrecht al tien jaar. Door een opslag op de OZB niet-woningen wordt een budget gevormd. Ondernemers in zeventig trekkingsgebieden kunnen hun aandeel gebruiken voor initiatieven die de lokale economie en het vestigingsklimaat versterken.

In 2021 kwam voor een recordbedrag van bijna 9 miljoen euro aan aanvragen binnen. “De systematiek van het Ondernemersfonds blijkt een pragmatisch, effectief middel om de directe omgeving leefbaarder, veiliger en duurzamer te maken,” zegt voorzitter Hans de Leeuw.

Al deze voorbeelden benadrukken de impact van samenwerking. Er zullen nog veel van dergelijke connecties moeten ontstaan om de uitdagingen voor economie en samenleving het hoofd te bieden.

Hans Hajée  
Hoofdredacteur Utrecht Business



- 6** Daiwa House Modular Europe Jan Snel BV: Voorsprong door circulair DNA
- 10** Mercure Hotel Amersfoort Centre gerenoveerd
- 11** Wettelijke kosten bij ontslag: de transitievergoeding
- 12** Tien jaar Ondernemersfonds Utrecht
- 14** Verzekeraars verbinden verder
- 17** Kick-off ZO! Utrecht Business
- 18** The Colour Kitchen en Utrechtse Inclusie Coalitie ontsluiten ongekend talent
- 23** Koetshuis de Haar: Het geheim van Haarzuilens
- 25** Metaverse Werkplaats op Media Park
- 27** Work smarter on tour: ondernemen, inspireren, netwerken
- 29** Ampt van Nijkerk
- 30** Mindset ondernemers over robotica verandert
- 34** Succesvolle eerste editie Masterclass Utrecht Business
- 36** Academy for Recruitment
- 38** Netcongestie noopt tot samenwerking
- 40** De magie van hardlopen met collega's
- 43** Column Jan van der Maale (BBN Corporate Finance)
- 46** Autorisatiemanagement: Lastig, lastig, lastig
- 48** One-stop contentfabriek
- 50** Literatuur



Zakenmagazine voor ondernemers en managers in de regio Utrecht

**JAARGANG 36**  
November 2022, editie 4

**EEN UITGAVE VAN**  
MVM Business Productions  
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen  
Kerkenbos 1075H, 6546 BB Nijmegen  
Tel. (024) 373 8505  
Fax (024) 373 0933  
info@vanmunstermedia.nl  
Tel. redactie Utrecht (030) 251 2818

**UITGEVER**  
Michael van Munster

**HOOFDREDACTIE**  
Hans Hajée

**REDACTIEMEDEWERKERS**  
Aart van der Haagen

**VORMGEVING**  
Jan-Willem Bouwman, Lisanne Cobussen,  
Joost Franken

**COVERFOTO**  
Marcel Krijgsman

**DRUK**  
Balmedia  
ISSN: 1387 - 9707

**ADVERTENTIE-EXPLOITATIE**  
Van Munster Media BV  
Ruben Jansen T: 024 - 3738505  
ruben@vanmunstermedia.nl

Advertentietarieven op aanvraag

**ABONNEMENTEN**  
Tel. (024) 373 85 05  
abonnements@utrechtbusiness.nl

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan. Zij worden na een jaar automatisch verlengd, tenzij de abonnee uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de termijn schriftelijk opzegt. Abonnementsprijs per jaar: € 55,- (incl. btw)

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

www.utrechtbusiness.nl



23



30



27



34

Lars van Zandwijk: "De verbinding met Daiwa House zorgt voor een unieke uitgangspositie."



DAIWA HOUSE MODULAR EUROPE JAN SNEL BV

# VOORSPRONG DOOR CIRCULAIR DNA

Duurzaam, circulair en flexibel: modulaire huisvesting vormt het antwoord op tal van actuele eisen. Ruim zestig jaar ervaring geeft Jan Snel een belangrijke voorsprong. Met de Japanse partner Daiwa House gaat het Montfoortse familiebedrijf een nieuwe fase in en wordt de productie fors opgeschaald. "Samen kunnen we de hele wereld aan."

In Nederland is Jan Snel dé naam als het gaat om modulaire huisvesting. In 2021 nam het beursgenoteerde Daiwa House Group een strategisch belang in het bedrijf. "Het Japanse concern is de grootste industriële bouwer ter wereld met een jaaromzet van ruim 32 miljard euro," zegt Hoofd Commercie Lars van Zandwijk. "Naast onze schaalgrootte en het kwaliteitsniveau was de verregaande toepassing van 3D-ontwerp een belangrijke trigger voor Daiwa House."

## TWAALF VERDIEPINGEN

Voor Jan Snel betekent de Japanse aandeelhouder een forse impuls voor de internationale activiteiten. "Onder

meer met actuele projecten in Engeland, de VS en een nieuwe productielocatie in Duitsland. In dat land bouwen we momenteel een complex van twaalf verdiepingen met 737 appartementen; ons hoogste modulaire project tot nu toe."

## 20.000 MODULES

Onder de overkoepelende holding opereren drie labels: Daiwa House Modular Europe voor woningbouw, Medexs voor medische bouw en installaties en Jan Snel. "Jan Snel beschikt over een vloot van 20.000 modules voor huur en koop. Die worden ingezet voor verschillende toepassingen: kortdurend op een bouwplaats, voor vervangende

huisvesting bij de verbouw van scholen en fabrieken tot complete kantoren die soms wel vijftien jaar blijven staan. Actueel is de opvang van asielzoekers, statushouders en andere vluchtelingen; in veel gemeenten realiseren we hiervoor tijdelijke woongebouwen."

## VAN SPORHAL TOT CLEANROOM

Vrijwel alle functies zijn mogelijk met modulaire bouw. "Van sporthallen tot strandpaviljoens. Voor zorghuisvesting zoals cleanrooms, operatiekamers en laboratoria werken wij onder het label Medexs. Ook complete ziekenhuizen behoren tot de mogelijkheden." De dynamiek maakt dat in de zorg

grote behoefte is aan flexibele huisvesting. “Met onze modulaire concepten is het mogelijk razendsnel op en af te schalen. En de herbruikbaarheid maakt een investering ook bedrijfseconomisch interessant.”

### EXPERIENCE CENTER

Daiwa House Modular Europe is het label voor appartementen en woningen met uiteenlopende toepassingen: grootschalige studentenhuisvesting, appartementencomplexen, seniorencomplexen en grondgebonden woningen. “In het experience center in Montfoort staan verschillende modelwoningen. Telkens horen we van bezoekers dat nergens zichtbaar is dat deze modulair zijn gebouwd,” vertelt Van Zandwijk. “Ook aan de buitenzijde niet, met tal van mogelijkheden bij de gevelbekleding. Qua uitstraling is er geen verschil met een traditioneel gebouwd huis.”

### GEEN VORSTVERLET

Dat verschil is er wel bij het bouwtempo. “De modules van onze woningen worden in de fabriek geproduceerd. Op hetzelfde moment kunnen de voorbereidingen op de bouwplaats al starten. Zo win je veel tijd ten opzichte van traditionele bouw; afhankelijk van het soort project 30 tot wel 50%.”

Ook kwalitatief hebben geprefabriceerde woningen een streepje voor. “In de fabriek zijn de omstandigheden altijd ideaal. Weersomstandigheden hebben geen invloed; aan vorstverlet doen wij niet.”

### 150 MODULES PER WEEK

Wat de toepassing ook is, huisvesting van Daiwa House Modular Europe kenmerkt zich door dezelfde modulaire opbouw. “De prefab bouwstroom is identiek

Robots zorgen voor een efficiënte productie; wekelijks rollen nu 150 nieuwe modules van de band.”

Afhankelijk van het gebruik verschilt de uitvoering. “Zo gelden voor een bouwkeet die ergens een jaar staat andere eisen dan bij permanente kantoren of woningbouw. Denk aan het Energielabel C dat binnenkort verplicht wordt als een kantoor meerdere jaren in gebruik is. Bij modules met houten vloeren is hiervoor maar een kleine aanpassing nodig. In de uitvoering met een betonnen vloer is zelfs het A+-label haalbaar.”

### GEWELDIGE PLEK

De vraag naar flexibele, modulaire huisvesting groeit sterk. “Daarom zijn we druk bezig om de capaciteit uit te breiden. Onder meer met een nieuwe vestiging langs de A12 bij Bunnik, op het terrein van de voormalige discotheek Brothers.” Een deel van de activiteiten wordt vanuit Montfoort hierheen verplaatst. “Een geweldige plek met veel ruimte, pal aan de snelweg. Begin 2023 is de nieuwe fabriek in Bunnik operationeel. Hiermee vergroten we de capaciteit naar 250 modules per week.”

### 50% MINDER CO<sub>2</sub>

Circulair bouwen krijgt steeds meer aandacht. “Voor ons is het geen marketingterm maar al ruim zestig jaar onderdeel van het DNA,” benadrukt Van Zandwijk. “Hergebruik in bijna dezelfde vorm is immers de ultieme vorm van circulariteit. Een tijdelijk gebouw wordt soms zelfs volledig herplaatst op een andere plek. Bij gedemonteerde modules wordt 85% of meer onveranderd opnieuw ingezet. Ook afval wordt hergebruikt. Dit alles zorgt ervoor dat onze bouwwijze 50% minder CO<sub>2</sub> uitstoot. En dat is onafhankelijk

vastgesteld.”

Het credo slimmer, sneller en schoner uit zich bij Daiwa House Modular Europe ook in certificering volgens het hoogste niveau van de CO<sub>2</sub>-Prestatieladder. “Hierbij is ook aandacht voor de impact op toeleveranciers en de omgeving. Zo worden per 2025 geen personenauto's op benzine of diesel meer ingezet; vrachtwagens rijden vanaf 2025 op waterstof.”

### VOORSPRONG UITBOUWEN

Door de grote behoefte aan nieuwe woningen omarmen steeds meer traditionele bouwers het prefab-principe. “Modulaire, geprefabriceerde huisvesting is al zestig jaar onze corebusiness. Daarbij wordt de werkwijze steeds verder verbeterd en versneld, met een scherp oog voor kansrijke innovaties. Zo willen we onze voorsprong verder uitbouwen. De verbinding met Daiwa House zorgt daarbij voor een unieke uitgangspositie. Samen kunnen we letterlijk de hele wereld aan.”

#### FLEXIBELE VOORBEELDEN

Ook op tal van locaties in Midden-Nederland zijn modulaire oplossingen van Jan Snel te vinden. Bijvoorbeeld op het nieuwe trainingscomplex van de FC Utrecht-selectie. In het Utrecht Science Park zijn binnen een half jaar 400 studentenwoningen opgeleverd. Een vervangend schoolgebouw in Utrecht werd integraal opnieuw ingezet in Woerden. En recent is tijdelijke huisvesting voor vluchtelingen gerealiseerd in onder meer Lexmond, Oudewater en Montfoort.

7



Het nieuwe trainingscomplex van de FC Utrecht-selectie.

# ZILVER VOOR DUURZAAM ST. ANTONIUS

Ziekenhuizen leveren 24 uur per dag zorg; verlichting en verwarming staan continu aan. Door de hoge energieprijzen loont investeren in energiebesparende maatregelen meer dan ooit.

Het St. Antonius Ziekenhuis liet bijna 4.800 zonnepanelen plaatsen op haar verschillende locaties. Traditionele verlichting werd vervangen door led, rond warmwaterleidingen is isolatiemateriaal geplaatst. Het levert het ziekenhuis niet alleen een flinke energiebesparing op maar ook certificaat 'zilver' van de Milieuthermometer Zorg. "Fantastisch om te merken dat verduurzaming steeds meer in het DNA van St. Antonius gaat zitten," aldus gedeputeerde Huib van Essen van de Provincie Utrecht bij de uitreiking van het certificaat op 10 oktober. "Daarmee is dit ziekenhuis een voorbeeld voor andere zorginstellingen."

De Milieuthermometer Zorg is voor en door de zorg opgericht en helpt zorginstellingen op een planmatige manier processen en panden te verduurzamen. Provincie Utrecht ondersteunt hierbij, onder meer door het stimuleren van kennisdeling tussen zorginstellingen en gemeenten. "We organiseren drie keer per jaar bijeenkomsten waarop best practices worden gedeeld en waar we instellingen bijpraten over relevante ontwikkelingen, zoals nieuwe wetgeving. Je wilt voorkomen dat iedere zorginstelling het wiel opnieuw moet uitvinden," aldus Gea van Oortmarssen die namens de provincie de contacten met zorginstellingen onderhoudt.

8 Dat de Utrechtse samenwerking vruchten afwerpt, blijkt uit de landelijke cijfers. 40 procent van de zorglocaties met het certificaat zilver van de Milieuthermometer Zorg staat in de provincie Utrecht.



## KRAPTE ARBEIDSMARKT MIDDEN-UTRECHT ONGEKEND HOOG

Midden-Nederland kent al sinds begin 2017 een krappe arbeidsmarkt. Na een dip als gevolg van corona nam de spanning verder toe. De afgelopen anderhalf jaar steeg het aantal openstaande vacatures in Midden-Utrecht tot ruim 36.500 eind tweede kwartaal 2022.

In bijna alle beroepsgroepen is de arbeidsmarkt krap, meldt het UWV. Vooral voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen stonden medio 2022 in Midden-Utrecht veel vacatures open. Denk bijvoorbeeld aan postbezorger, medewerker klantenservice en productieplanner. Verder waren er ook veel technische vacatures: machinemonteurs, elektriciens en loodgieters.

Door vergrijzing, ontgroening, meer vacatures, minder werkzoekenden en een kwalitatieve mismatch staat de arbeidsmarkt onder spanning. In veel sectoren is de krapte structureel. Dit vraagt om een andere aanpak. Doel is om te komen tot regionale werkcentra. Die moeten ervoor zorgen dat werkzoekenden met of zonder uitkering door loopbaanbegeleiding, om- of bijscholing hun weg vinden naar beroepen met structurele tekorten.





**START  
IN JANUARI**

# NU IS HÉT MOMENT OM TE STUDEREN

## PARTTIME MSC IN MANAGEMENT

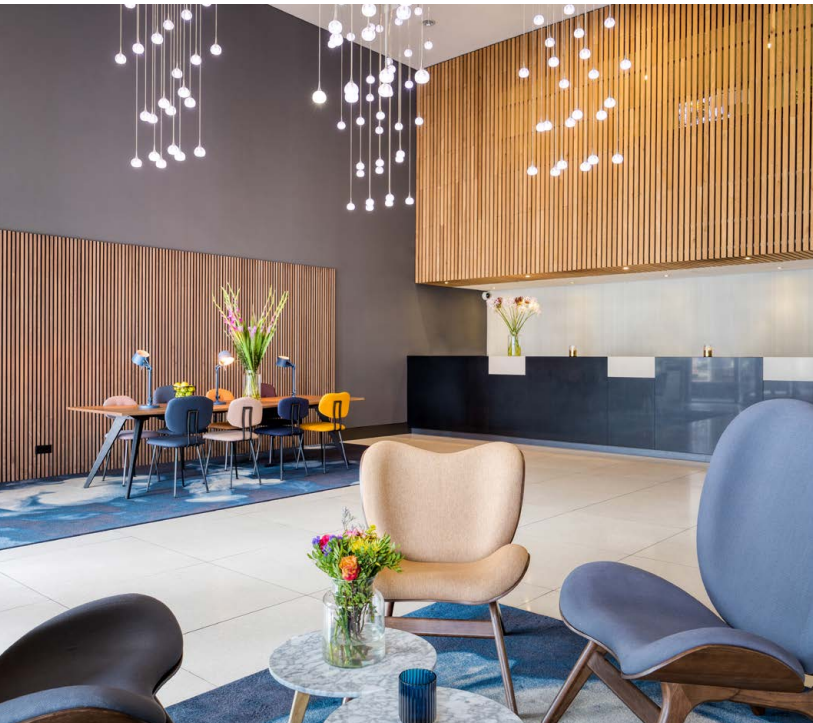
Je persoonlijke en professionele ontwikkeling is belangrijker dan ooit. Met de Parttime MSc in Management kies je voor één van de meest volledige bedrijfskunde studies van Nederland. Alle aspecten

van bedrijfskunde komen aan bod en pas je direct toe in jouw organisatie. Zo zorg jij dat je over de vaardigheden beschikt die in deze tijd én in de toekomst van jou verlangd worden.



MELD JE AAN VOOR 1 DECEMBER  
VIA [NYENRODE.NL/PTMSC](https://nyenrode.nl/ptmsc)

NEEM VOOR MEER INFORMATIE CONTACT OP MET ONZE PROGRAMMA-ADVISEUR WENDELIEEN VOORN [✉ w.voornoosterwal@nyenrode.nl](mailto:w.voornoosterwal@nyenrode.nl) [☎ +31 \(0\)346 291 492](tel:+31(0)346291492)



# MERCURE HOTEL AMERSFOORT CENTRE GERENOVEERD

Mercure Hotel Amersfoort Centre is grondig onder handen genomen. Het hotel dat valt onder het Nederlands hotelmanagementbedrijf International Hotel Capital Partners heeft de lobby en de kamers volledig gerenoveerd.

De renovatie is in twee blokken van drie weken uitgevoerd. "Dit is een bewuste keuze, om zo onze gasten zo min mogelijk overlast te bezorgen," vertelt Annemarie van den Berg, Director of Sales van International Hotel Capital Partners. "Het hotel was namelijk gewoon open tijdens de renovatie." In dit tijdsbestek zijn in totaal 74 kamers en de lobby onder handen genomen.

## INTERIEUR

De gerenoveerde lobby beschikt nu over een gemeenschappelijke tafel voor meerdere gezelschappen tegelijk; deze is geïnspireerd op Amersfoort en de rivier de Eem. Alle slaapkamers zijn voorzien van nieuwe PVC-vloeren en nieuw behang.

Ook het bureau, sidetable, verlichting en het vloerkleed zijn in iedere kamer vernieuwd.

## CO<sub>2</sub>-UITSTOOT BESPAARD

De projectinrichting is verzorgd door Holmris B8. Atelier Floor is verantwoordelijk voor de architectuur. "Om de CO<sub>2</sub>-uitstoot te reduceren, zijn diverse lokale bouwbedrijven ingezet," aldus Van den Berg. "Zo is er samen met Holmris B8 27.700 kg aan CO<sub>2</sub>-uitstoot bespaard doordat we ruim 17 ton herwonnen hout ingezameld hebben."

## NATUURLIJKE KLEURSTELLING

Adam Mansour, General Manager van Mercure Hotel Amersfoort Centre, is

enthousiast over de renovatie. "Door de natuurlijke kleurstelling straalt het hotel rust en sereniteit uit. Dat helpt onze gasten om uit de hectiek van een werkdag of uit de vele indrukken van het ontdekken van de stad Amersfoort te ontsnappen. Wij ontvangen ook veel mooie reviews over het vernieuwde en veelal biologische ontbijt. Ons hotel is nu het meest up-to-date product van de regio Amersfoort geworden."



mr. Lisa Schouten  
Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat  
E-mail: [lisaschouten@vbk.nl](mailto:lisaschouten@vbk.nl)  
Telefoon: 030 259 55 52

## WETTELIJKE KOSTEN BIJ ONTSLAG: DE TRANSITIEVERGOEDING

De transitievergoeding is de wettelijk vastgestelde ontslagvergoeding voor werknemers wiens dienstverband op initiatief van de werkgever beëindigd wordt, of wanneer een werknemer structureel meer dan 20 procent van zijn werkuren verliest.

Hoewel de transitievergoeding lager is dan haar voorganger, de kantonrechttersformule, kan de vergoeding alsnog voor een aanzienlijke kostenpost zorgen: de transitievergoeding bedraagt namelijk maximaal € 86.000 of een jaarsalaris als dit hoger is dan € 86.000. Onder bepaalde omstandigheden kan de kantonrechter in een ontbindingsprocedure de transitievergoeding met maximaal 50% verhogen.

### BEREKENING HOOGTE

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend op basis van de lengte van het dienstverband en de hoogte van het salaris. De transitievergoeding bedraagt 1/3e maandinkomen voor elk dienstjaar. Voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd, wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

### WAT TELT WEL EN NIET MEE?

In het kader van de berekening van de transitievergoeding wordt als maandinkomen beschouwd de optelsom van:

- het overeengekomen loon (het uurloon vermenigvuldigd met het overeengekomen aantal uren per maand) of het gemiddelde salaris indien het loon fluctueert (bijv. bij oproep/provisie);
- vakantiebijslag en vaste eindejaarsuitkering;
- overeengekomen overwerkvergoeding en ploegentoeslag; en de
- overeengekomen bonus, winstuitkering of variabele eindejaarsuitkering.

Onkostenvergoedingen of een toegekende leaseauto worden bij de berekening niet meegeteld. Inhoudingen op het loon voor bijvoorbeeld opleidingen of een lening worden ook buiten beschouwing gelaten.

### KOSTEN IN MINDERING BRENGEN OP DE TRANSITIEVERGOEDING

Het is mogelijk om bepaalde kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dit betreft zogenaamde 'transitiekosten'. Dit zijn kosten van maatregelen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het beperken van de periode van werkloosheid van de werknemer. Hierbij valt te denken aan kosten voor outplacement, (om)scholing of het onverplicht hanteren van een langere opzegtermijn. Voor een werknemer kan het opportuun zijn om een deel van zijn transitievergoeding in te ruilen voor een bepaald outplacement- of scholingstraject: doordat de werknemer een lagere transitievergoeding ontvangt, ontstaat een fiscaal voordeel.

Naast transitiekosten kunnen in de laatste vijf jaar van het dienstverband gemaakte 'inzetbaarheidskosten' ook in mindering gebracht worden op de transitievergoeding. Dit zijn kosten die tijdens het dienstverband gemaakt zijn om de inzetbaarheid van de werknemer te vergroten. Het moet hierbij gaan om maatregelen die 'verbredend' werken en die niet direct gerelateerd zijn aan de uitoefening van de eigen functie. Het kan hierbij niet gaan om wettelijke verplichtingen zoals maatregelen in het kader van re-integratie van een zieke werknemer, of maatregelen in het kader van herplaatsing bij boventaligheid.

Voorwaarde voor het in mindering brengen van zowel transitiekosten als inzetbaarheidskosten is dat de werknemer vooraf schriftelijk moet hebben ingestemd met het in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding. Daarbij moeten de kosten schriftelijk aan de werknemer gespecificeerd zijn.

### WANNEER GEEN TRANSITIEVERGOEDING?

Onder omstandigheden is de transitievergoeding niet verschuldigd. Dit is onder meer het geval wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft.

Er is een verschil tussen ernstig verwijtbaar handelen en een dringende reden, de grond voor een ontslag op staande voet. Hoewel dit gevoelsmatig op elkaar lijkt, zijn dit twee afzonderlijke toetsen. Zo kan het dat in een zaak wél sprake is van een dringende reden (en dus een geldig ontslag op staande voet), maar dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, waardoor de werkgever toch een transitievergoeding verschuldigd is. Het is dan ook belangrijk een ontslagtraject goed te laten voorbereiden en begeleiden door een advocaat die hier ervaring mee heeft.

### BEREKEN EENVOUDIG DE TRANSITIEVERGOEDING

Met de VBK Transitie app kunt u eenvoudig de transitievergoeding berekenen en deze opslaan in een goed beveiligde omgeving. U kunt de app downloaden in de App Store en de Play Store.



Kyra Kasel en Hans de Leeuw:  
 "Ondernemers ervaren de impact van het fonds van nabij. Dat zorgt voor betrokkenheid en draagvlak."

TIEN JAAR ONDERNEMERSFONDS UTRECHT

# STILLE KRACHT ACHTER STEDELIJKE ECONOMIE

Het Ondernemersfonds Utrecht viert in 2022 het tienjarig bestaan. In die periode is het fonds uitgegroeid tot een vaste waarde en een voorbeeld voor vergelijkbare initiatieven. Het Ondernemersfonds levert een substantiële bijdrage aan het Utrechtse vestigingsklimaat. Niet alleen via honderden projecten, ook door het versterken van verbindingen in de stad.

Op verzoek van een aantal ondernemerscollectieven werd in 2012 Ondernemersfonds Utrecht in het leven geroepen. Door een opslag op de OZB niet-woningen (kantoren, bedrijfspanden, winkels en horeca maar ook ziekenhuizen en sportkantines) wordt sindsdien een jaarlijks budget gevormd. Dat komt ten goede aan eigenaren en gebruikers van deze objecten. Daartoe is de gemeente verdeeld in zeventig trekkingsgebieden. Ondernemers kunnen 'hun' deel van het budget gebruiken voor initiatieven die de lokale economie en het vestigingsklimaat versterken.

## PRAGMATISCH EN EFFECTIEF

Hans de Leeuw is acht jaar voorzitter van het Ondernemersfonds Utrecht. "Aanvankelijk was er enige scepsis, gezien de extra kosten. Maar al snel werd de meerwaarde duidelijk. De systematiek

van het fonds blijkt een pragmatisch, effectief middel om de directe omgeving leefbaarder, veiliger en duurzamer te maken."

## ZEVENTIG KEER MAATWERK

Het Ondernemersfonds verzorgt ook de administratieve afhandeling van projecten. "Best een klus, maar het zwaartepunt ligt bij onze netwerkrol: relatiebeheer en stakeholdermanagement," zegt fondsmanager Kyra Kasel. Met de trekkingsgebieden is intensief contact. "Dat betekent zeventig keer maatwerk want de gebieden zijn divers: van kantoorlocaties tot winkelcentra, van binnenstad tot het Utrecht Science Park. Aanspreekpunt is meestal een ondernemersvereniging of informeel samenwerkingsverband." Door het verschil in grootte varieert ook het budget. "Bij de meeste winkelgebieden

is met een aantal vaste bestedingen zoals feestverlichting en consumentenacties rondom bijvoorbeeld Sinterklaas of Moederdag het beschikbare bedrag wel op. Grote gebieden als het Utrecht Science Park of Lage Weide kunnen er een heuse werkstichting mee financieren."

## ONBEPAALE TIJD

Rode draad bij de aanvragen bleef vrijwel onveranderd. "Belangrijkste thema's zijn nog altijd schoon, heel en veilig. Wel zijn projecten steeds professioneler geworden. Ging het eerder om één evenement, nu hebben sommige gebieden een complete evenementenkalender." Voor een planmatige aanpak is het belangrijk dat de Utrechtse gemeenteraad in 2019 besloot het Ondernemersfonds voor onbepaalde tijd te verlengen. "Hierdoor kunnen trekkingsgebieden meerjarige verplichtingen aangaan."

In een aantal gevallen werken gebieden samen. “Goed voorbeeld is de camerabeveiliging en surveillance die tien gebieden gezamenlijk inkopen. Lage Weide en De Wetering trekken samen op met deelmobiliteit, vijf gebieden rond het stationsgebied doen hetzelfde bij duurzaamheid.”

### NIET IN STEEN

De onderverdeling in trekkingsgebieden is niet in steen gehouwen. “Een stad ontwikkelt zich immers. Kijk naar de groei van Leidsche Rijn,” aldus De Leeuw. Toch waren maar beperkte aanpassingen nodig. “Heel Kanaleneiland was aanvankelijk één trekkingsgebied. Dit stadsdeel is echter zo divers dat het lastig bleek voor aanvragen een grote gemene deler te vinden. Kanaleneiland is daarom opgedeeld in drie gebieden. De betrokkenheid is groter, het aantal aanvragen neemt toe.”

### VERTROUWDE CRITERIA

Trekkingsgebieden zijn inmiddels vertrouwd met de criteria voor een aanvraag. “Verder is het team van het Ondernemersfonds vaak nauw betrokken bij de voorbereiding ervan. Zij denken mee en sturen waar nodig vooraf bij. Daarom is het aantal aanvragen dat door het bestuur werd afgewezen op de vingers van één hand te tellen. In goed overleg is telkens een alternatief gevonden.”

### VISIE MET PIJLERS

In 2021 kwam voor een recordbedrag van bijna 9 miljoen euro aan aanvragen binnen. Kasel: “Deels omdat door corona

veel initiatieven al op de plank lagen. Alle 519 aanvragen zijn gehonoreerd en ook daadwerkelijk uitgevoerd.”

Opvalt dat voor sommige gebieden meer plannen binnenkomen dan er budget is. “In feite is dat een mooie ontwikkeling. Ondernemers in een gebied worden zo gedwongen met elkaar keuzes te maken. We zien dat er dan een visie met (bestedings-)pijlers ontstaat.”

### VOORBEELDFUNCTIE

Het onderstreept dat het Ondernemersfonds een vaste waarde is in de stad. Landelijk heeft Utrecht zelfs een voorbeeldfunctie. “We zijn verreweg het grootste fonds,” weet De Leeuw. “In de andere gemeenten uit de top-3 – Leiden en Groningen – ligt het budget rond de 2 miljoen euro. Ook de fijnmazige opzet draagt bij aan het succes. Het grote aantal trekkingsgebieden zorgt ervoor dat projecten dicht bij de individuele ondernemers staan. Zij ervaren de impact van het fonds van nabij. Dat zorgt voor betrokkenheid en draagvlak.”

### VERBINDINGEN FACILITEREN

Het Ondernemersfonds is alert op mogelijke kruisbestuiving. “Projecten in het ene gebied kunnen relevant zijn voor andere delen van de stad,” zegt Kasel. “Ook krijgen we regelmatig het verzoek om ervaringen uit te wisselen met aangrenzende gebieden. Die verbinding faciliteren wij; datzelfde geldt voor thematische bijeenkomsten als daar behoefte aan is.”

### 10 MILJOEN

In het jubileumjaar 2022 ligt het Ondernemersfonds opnieuw op recordkoers. “Tot en met het derde kwartaal kwamen al 425 aanvragen binnen ter waarde van 8,2 miljoen euro. Hoe gaaf zou het zijn als we de 10 miljoen halen? Wel zijn er af en toe signalen dat personeelstekorten en kostenstijgingen voor enige vertraging kunnen zorgen.”

### REFLECTIE EN AMBITIE

Een jubileum is een goed moment voor zowel reflectie als nieuwe ambities. De Leeuw neemt de handschoen graag op. “We zijn erin geslaagd de projectenstroom op gang te brengen en de governance is goed geborgd. Activatie blijft uiteraard belangrijk; ideeën en aanvragen zijn van harte welkom. Verder is er een duidelijke trend van ad hoc-initiatieven naar een meer beleidsmatige aanpak. Daarbij ondersteunen wij graag, net als bij de connectie tussen gebieden en ondernemers.”

### LACUNE

De Leeuw ziet ruimte voor een aanvullende verbinding. “De gemeente heeft behoefte aan meer contact met ondernemers om haar beleid te toetsen. Instellingen als Kamer van Koophandel, VNO-NCW en MKB-Nederland hebben daarbij minder impact dan vroeger. Er is dus een lacune.”

Het Ondernemersfonds kan mogelijk een rol spelen. “Wij hebben een hechte band met veel Utrechtse netwerken en ondernemingen. Dat maakt het fonds tot een logische schakel met de gemeente als het gaat om informeren en attenderen.” Maar alleen als de achterban dat wil, benadrukt Kasel. “Ook in dit geval staat de bottom-up-benadering voorop. Het fonds is er voor ondernemers in de trekkingsgebieden. Zij bepalen waar wij onze inzet op richten.”

### TROTS OP IMPACT

Als Kyra Kasel door Utrecht fietst, ziet zij continu zaken die door het Ondernemersfonds mogelijk zijn gemaakt. Van hangende baskets en feestverlichting tot camera's en straatmeubilair. “Noem het beroepsdeformatie,” lacht ze. Ondernemers in het betreffende gebied kennen de impact van het fonds, anderen ontgaat die vaak. “Daarom noem ik ons wel een stille kracht. Het Ondernemersfonds heeft de afgelopen tien jaar een substantiële bijdrage geleverd aan de uitstraling en veiligheid van de openbare ruimte in de stad. Daar mogen alle betrokkenen trots op zijn.”



Flowerpot XL in het trekkingsgebied Hooch, Boulandt.

## VERZEKERAARS VERBINDEN VERDER

De overname van Europeesche Verzekeringen en De Amersfoortse door Stad Rotterdam was in 1997 de start van ASR, afkorting van beide laatste namen. Fortis lijfde het bedrijf in 2000 in en voegde het samen met haar eigen verzekeringsactiviteiten waaronder AMEV. De naam bleef gehandhaafd maar stond voor nu voor AMEV Stad Rotterdam.

Tijdens de kredietcrisis volgde in 2008 nationalisatie van Fortis. In staatsbezit werden de verzekeringsactiviteiten aangeduid als a.s.r. Met de beursgang acht jaar later kwamen deze weer in private handen.

Na overnames van Generali, Loyalis en Brand New Day zet a.s.r. nu een volgende, veel grotere stap. Op 27 oktober 2022 nam de Utrechtse verzekeraar het Nederlandse dochterbedrijf van Aegon over. Hiermee groeit a.s.r. met 40% en krijgt de onvermijdelijke consolidatie van de verzekeringsmarkt verder vorm.





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

## Disney's Aladdin

AFAS Circustheater, Scheveningen

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



Foto: Guido Pijper



## Les Misérables

World Forum Theater, Den Haag

Het legendarische verhaal over vriendschap, vrijheid en liefde keert terug naar Nederland. In een geheel nieuw decor zie je een sterrencast met o.a. Milan van Waardenburg, René van Kooten, Vajen van den Bosch en Freek Bartels. De musicalklassieker die je gezien moet hebben! Maak je bezoek aan het World Forum Theater in Den Haag compleet met een VIP pauze-arrangement of een diner. Voor groepen is er een speciaal aanbod.

## Holland Zingt Hazes

Ziggo Dome & Restaurant Soundbites, Amsterdam

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







KICK-OFF ZO! UTRECHT BUSINESS OP 19 JANUARI

## NIEUW NETWERK VOOR ZAKELIJKE VERBINDING

In 2023 start een nieuw initiatief voor ondernemers, bestuurders en managers in Midden-Nederland. ZO! Utrecht Business is een zakelijk netwerkplatform waar ontmoeten, kennis delen en inspireren centraal staan.

Utrecht Netwerk (17.000 leden) en Utrecht Business magazine slaan de handen ineen. Eigenaar van Utrecht Netwerk Godfried Boogaard en Bas van der Heijden (Utrecht Business) nemen het initiatief voor ZO! Utrecht Business. Gezamenlijke ambitie: ZO! uit laten groeien tot het belangrijkste ondernemersnetwerk van de regio Utrecht.

### VERBINDEN EN INSPIREREN

ZO! staat voor 'Zakelijk Ontmoeten'. Het netwerkplatform is bedoeld voor ondernemers, mkb-directieleden en

professionals vanuit alle sectoren. ZO! wil deze brede doelgroep verbinden, kennis delen over zakelijke onderwerpen en inspireren door inzicht in nieuwe ontwikkelingen.

### PRETTIG INFORMEEL

Bij ZO! draait het om echte contacten. Het netwerk is prettig informeel. Persoonlijke interactie en het uitwisselen van ervaringen staan centraal. Daartoe vindt tweemaandelijks een fysiek event plaats met bekende en onbekende sprekers. De

vorm van ZO! varieert: masterclasses, workshops en thematische bijeenkomsten.

### HOE GOED WIL JE WORDEN?

De nieuwjaarsbijeenkomst op 19 januari 2023 is het startsein voor ZO! Utrecht Business in Koetshuis de Haar. Daar wordt het nieuwe netwerkplatform geïntroduceerd. Het programma van de kick-off wordt binnenkort bekend gemaakt.

*Meer informatie op*  
[utrechtbusiness.nl/ZO!\\_utrecht](https://utrechtbusiness.nl/ZO!_utrecht)

17





THE COLOUR KITCHEN EN UTRECHTSE INCLUSIE COALITIE

# “SAMEN ONGEKEND TALENT ONTSLUITEN”

Om uiteenlopende redenen staan ruim een miljoen mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Initiatieven om deze groep naar een baan te begeleiden, bundelen de krachten in de Utrechtse Inclusie Coalitie. Samen kunnen zij kandidaten meer perspectief bieden. Naast persoonlijke impact staat daarbij het maatschappelijk rendement centraal. Kwartiermaker Bartel Geleijnse (The Colour Kitchen): “We kunnen het ons niet veroorloven om talent verloren te laten gaan.”

Nederland kent een groot personeelstekort in steeds meer sectoren. Tegelijkertijd kost het velen moeite om hun plek te vinden op de arbeidsmarkt. “Er zitten ruim een miljoen mensen thuis, vaak met onbenut arbeidspotentieel,” zegt Bartel Geleijnse, samen met Arne Flantua eigenaar van The Colour Kitchen. “Het systeem is er niet op ingericht deze groep te begeleiden van bank naar baan.”

## IN DE GOEDE RICHTING

The Colour Kitchen slaagt daar wel in. “Al sinds 2008, toen nog niemand sprak over sociaal of inclusief ondernemen. Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt worden bij ons zowel vakinhoudelijk als sociaal intensief begeleid. We geven ze een zetje in de goede richting door een combinatie van leren en werken in een professionele horeca- en cateringomgeving.”

## TALENT ONTWIKKELEN

Dat doet The Colour Kitchen op locaties als het Stadskantoor van de Gemeente Utrecht, bij ProRail, Rabobank en de landelijke

cateraar Compass Group. “Stuk voor stuk organisaties die zich inzetten voor de ontwikkeling van talent. Elke locatie kent een mix van leeftijden, religies, mannen en vrouwen. Deze deelnemers doen er basiskennis en -vaardigheden op. Als de leerperiode van een jaar erop zit, volgt een examen. 80% slaagt, 60% stroomt duurzaam uit naar een reguliere baan.”

## DEELNEMERS UTRECHTSE INCLUSIE COALITIE

- Sociale werkgevers: Compass Group, U-Stal, Specialisterren, Vebego
- Sociale impact ondernemers: UW, Maximus, The Colour Kitchen, FC Utrecht, i-did
- Kennisinstituten: Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht, PwC
- Maatschappelijke investeerders: City Deal Impact Ondernemen
  - Gemeente Utrecht:
  - Kernteam Sociaal Ondernemen

## REMMENDE VOORSPRONG

De weg naar deze resultaten verliep met vallen en opstaan. “Het heeft jaren gekost om tot een duurzaam businessmodel te komen,” zegt Geleijnse. “Tegenwind zorgde zelfs voor een faillissement maar het is gelukt om een doorstart te maken. Er was zeker sprake van een remmende voorsprong; veel hebben we in de praktijk moeten ervaren én oplossen.”

## ZICHTBAAR EN OMARMBAAAR

Met resultaat, want The Colour Kitchen wordt gezien als succesvol voorbeeld van inclusief ondernemen. “Naast professionaliteit draait het daarbij om betrokkenheid en echtheid. Mensen voelen dat, zowel kandidaten als zakelijke partners. Belangrijk is ook dat onze kandidaten niet achter de schermen werken maar juist zichtbaar zijn. Bijvoorbeeld door een bedrijfsrestaurant met zelfbediening weer te bemensen, en zo service en de persoonlijke factor toe te voegen. Hiermee maken we inclusieve inspanningen omarmbaar; mensen worden niet alleen beoordeeld op hun output.”

## PARTNERSHIP MET COMPASS

The Colour Kitchen gebruikte de coronaperiode om het bedrijfsmodel te perfectioneren. “In 2021 is gekozen voor een exclusief partnership met de Compass Group, wereldwijd marktleider in catering en ondersteunende diensten. Zij maken in hun personeelsbestand ruimte voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die door The Colour Kitchen zijn opgeleid. Niet alleen binnen de eigen organisatie, ook voor klanten wil Compass bijdragen aan een betere maatschappij. Onze samenwerking past daar naadloos in.”

## BAANGARANTIE

De krappe arbeidsmarkt versterkt de waarde van dit partnership. “Compass heeft een groot aantal locaties en structureel veel vacatures. Hierdoor kunnen we baangarantie bieden voor onze kandidaten die het traject met succes afronden. De overeenkomst loopt vijf jaar dus de continuïteit is gewaarborgd.” Met deze samenwerking vergroot The Colour Kitchen haar impact. “We kunnen ons concentreren op de ketenaanpak van startlocaties naar duurzame uitstroom. En zo de expertise bij het inclusief maken van bedrijfsleven en maatschappij breder inzetten. Verder is het vertrouwen van een professioneel concern als Compass zowel een erkenning als een kwaliteitsstempel.”

## OVERDRAAGBARE SYSTEMATIEK

The Colour Kitchen deelt haar kennis en ervaringen graag. “In de horeca zijn structuur en regelmaat allesbehalve vanzelfsprekend. Als het lukt om daar een inclusief model te realiseren dan kan die aanpak op veel plaatsen van waarde zijn. Onze systematiek is overdraagbaar.”

Het maakt Geleijnse tot een logische kwartiermaker van de Utrechtse Inclusie Coalitie. “De gemeente telt meerdere initiatieven op het gebied van inclusief ondernemen. Met elkaar richten we ons op dezelfde krappe instroom en worstelen met het verdienmodel. Bij deze versnippering is niemand gebaat; zeker de instromers niet.”

## KOPGROEP

Gesprekken met initiatieven en stakeholders resulteerden in een samenwerking waarbij ieders expertise optimaal wordt benut. De partijen die nu zijn aangesloten bij de Utrechtse Inclusie Coalitie vormen een kopgroep (zie kader). “Samen hebben we de keten van instroom naar uitstroom in stappen opgedeeld. Daarbij hebben partners vooral een rol in de fase waarin zij uitblinken. Door ieders sterke punten in samenhang in te zetten, neemt de collectieve kracht toe. In de toekomst zullen meer partijen aansluiten.”

## MAATWERK

De coalitie begint met een pilot van 25 kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt. “Via een assessment wordt duidelijk of en waar ze kunnen instromen. Vervolgens start een ontwikkel- en opleidingsprogramma. Daarbij is sprake van maatwerk, rekening houdend met iemands eigenschappen en tempo. Sommigen zullen sneller gaan, anderen hebben meer tijd nodig.” Deelnemers functioneren in een echte werkomgeving waar ze samenwerken en leren omgaan met verwachtingen. “Bij The Colour Kitchen is een werkplek contactintensief, bij i-did zijn er juist minder prikkels. Zo kiezen we voor iedereen de optimale locatie. Als gaandeweg een andere werkplek meer passend lijkt, kan de kandidaat tussentijds switchen.”

## VERTROUWEN VEREIST

Geleijnse is enthousiast over de Utrechtse samenwerking. “De gezamenlijke aanpak vereist wederzijds vertrouwen. Niet alle punten en komma's zijn vastgelegd; al doende wordt de werkwijze verder verbeterd. Daar moet ook ruimte voor zijn en daarom kiezen we bewust nog niet voor sectoren met de grootste tekorten. Door de dagelijkse hectiek is een zorgvuldige verbetering van de aanpak daar lastiger te realiseren, verwachten wij. Kwaliteit gaat nu voor kwantiteit, waarbij het model wel opschaalbaar is.”

## UITGESTELD RENDEMENT

Bij de activatie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt staat vaak een kostenbenadering centraal. “Met de nieuwe coalitie benaderen we inclusiviteit niet als kostenpost maar als een maatschappelijke investering met uitgesteld rendement. Daarom meten Hogeschool en Universiteit Utrecht de impact, zowel individueel als in de gehele keten. Accountant PwC is aangehaakt om de besparingscase te valideren. Daarmee kunnen we het maatschappelijke rendement onderbouwen, als basis voor financiering van de gezamenlijke aanpak.”

## EMOTIONELE EXAMENBORRELS

Als mensen zich ontwikkelen en daardoor deel kunnen nemen aan het arbeidsproces heeft dat een enorme impact. “Niet alleen op de kandidaten zelf, ook voor hun omgeving: ouders, partners, vrienden. Dat ervaren we telkens weer bij de examenborrels van The Colour Kitchen; de vreugde, de emoties als het lukt om iemands talent voor de toekomst te ontsluiten.”

Er zijn steeds meer voorbeelden van mensen die na een succesvol traject mooie carrièrestappen zetten in de horeca of een ander vak. “Gaaf voor deze mensen, maar ook voor de samenleving,” benadrukt Geleijnse. “Want we kunnen het ons als maatschappij simpelweg niet veroorloven om talent verloren te laten gaan.”



Foto: Marina Kemp



Amersfoort



De Dom



Utrechtse Heuvelrug



Hoog Catharijne



**DierenPark Amersfoort**

“De leukste locatie van Nederland!”

Barchman Wuytierslaan 224 | 3819 AC Amersfoort  
T 033-4227100 | feestenvergaderen@dierenparkamersfoort.nl  
www.dierenparkamersfoort.nl/feesten-en-vergaderen



**Mercure Hotel Amersfoort Centre**

“Midscale hotel voor zakenreizen of vakanties”

De Nieuwe Poort 20 | 3812 PA Amersfoort | T 033 285 1000  
H8996-RE@accor.com | www.mercure.com



**Muntgebouw Utrecht**

“Indrukwekkend en centraal gelegen”

Leidseweg 90 | 3531 BG Utrecht  
T 030-721 04 00 | zaalverhuur@muntgebouw-utrecht.nl  
www.muntgebouw-utrecht.nl

**Utrecht: centraal,  
verbindend, inspirerend**  
Daarom Utrecht!



Ben je op zoek naar een passend congrescentrum, een bijzondere vergaderruimte of een inspirerende evenementenlocatie voor jouw evenement? Op deze pagina tref je een overzicht van inspirerende locaties in de provincie Utrecht.

- Je locatie altijd op rijafstand
- Natuur én stad bieden ruimte voor creativiteit
- Je bevindt je in het centrum van innovatie
- Je meeting of event is goed te combineren met een toeristisch uitstapje



### Carlton President

“Dé meest centrale ontmoetingsplek van Nederland.”

Floraweg 25 Utrecht | Tel 030 2414182  
www.carlton.nl/president



### Expo Houten

“Meeting & Events”

Meidoornkade 24 | 3992 AE Houten | T: 030-6349100  
info@expohouten.nl | www.expohouten.nl



### Mariënhof Amersfoort

“Onbeschrijfelijk stadsklooster met hart en ziel”

Kleine Haag 2 | 3811 HE Amersfoort | 033-4632979  
zaalverhuur@marienhof.nl | www.marienhof.nl



### Kontakt der Kontinenten

“Wereldse gastvrijheid”

Amersfoortsestraat 20 | Soesterberg | T 0346 351 755  
info@kontaktderkontinenten.nl  
www.kontaktderkontinenten.nl



### Stadsschouwburg Utrecht

“Een unieke theater- en evenementenlocatie”

Lucasbolwerk 24 | 3512 EJ Utrecht | 030 - 232 41 50  
verhuur@ssbu.nl | www.ssbuzaalverhuur.nl



### KNVB Campus

“Voor de teams van morgen”

Woudenbergseweg 56-58 | 3707 HX Zeist  
T 0343 - 491 424  
E info@knvbcampus.nl | www.knvb.nl/campus



### Van der Valk Hotel Amersfoort-A1

“Een luxe viersterrenhotel in Amersfoort, direct gelegen aan de A1”

Ruimtevaart 22 | 3824 MX Amersfoort | 0334 540 000  
sales@amersfoort.valk.com | www.hotelamersfoort.nl



### Landgoed de Horst

“Voor vergaderingen trainingen en congressen”

De Horst 1 | 3971 KR | Driebergen-Rijsenburg  
0343 556 455 | welcome@landgoeddehorst.nl  
www.landgoeddehorst.nl



### Oud London Horeca Groep

Oud London Hotel Restaurant | Catering | Slot Zeist |  
Restaurant Hermitage | Golfbaan Sluispolder

Woudenbergseweg 52 | 3707 HX Zeist | T 0343 - 491 245  
sales@oudlondon.nl | www.oudlondon.nl

# Utrecht Convention Bureau



Hoog Catharijne



De Dom



## DE HALL

“Burgerei en Zakenlui”

Korenmolen 4 | Woerden | T 0348-705280  
frontoffice@dehall.nl  
www.dehall.nl



## Spoorwegmuseum Utrecht

“Het leukste station van Nederland voor elk event van 20 tot 3000 personen”

Maliebaanstation | 3581 XW Utrecht | 030-2306289ver  
sales@spoorwegmuseum.nl |  
www.spoorwegmuseum.nl/locaties



## Jaarbeurs

“Live, hybride of online: Samen maken we van jouw event een succes”

Jaarbeursplein | 3521 AL Utrecht  
T +31(0)30 295 58 81  
E events@jaarbeurs.nl | www.jaarbeurs.nl/organisator



## ZIMIHC Podium voor Amateurkunst

Theaters, vergaderruimtes en oefenruimtes  
in drie wijken in Utrecht:  
Overvecht, Wittevrouwen en Zuilen.  
Bouwstraat 55 | 3572 SP Utrecht | 030 - 2723455  
info@zimihc.nl | www.zimihc.nl



## DoubleTree by Hilton Royal Parc Soestduinen

Van Weerden Poelmanweg 4-6 | 3768 MN | Soest  
+31 35 603 8383 | Reception@hilton.com  
www.hilton.nl



## MR BLACK AND THE WHITE OX

Vleutensevaart 100 | 3532 AD Utrecht  
T 030 30 79 220  
E restaurant@mrblackandthewhiteox.com |  
www.mrblackandthewhiteox.com

Rick van Duijn: "Je waant je op de Haar in een andere wereld."



KOETSHUIS DE HAAR VERRASSENDE EVENEMENTENLOCATIE

# HET GEHEIM VAN HAARZUILENS

Kasteel de Haar is het grootste en volgens velen meest iconische kasteel van Nederland. In opdracht van Étienne van Zuylen van Nyevelt en zijn vrouw Hélène de Rothschild gebouwd door architect Pierre Cuypers, met een omringend landgoed van 55 hectare. Onderdeel van het complex is het Koetshuis, een unieke locatie voor evenementen en bijeenkomsten. "Je waant je hier echt in een andere wereld."

Alle bezoekers aan Kasteel de Haar in Haarzuilens passeren eerst het stalplein met daaraan een reeks gebouwen in dezelfde stijl. "Dat een deel van deze ruimtes beschikbaar is als evenementenlocatie weten mensen vaak niet," zegt sales- en marketingmanager Rick van Duijn. "Aan ons de taak die onbekendheid weg te nemen."

## OPVALLENDE GLAZEN PUI

Verschillende gebouwen aan het entreplein zijn alleen of in combinatie inzetbaar. "In het Koetshuis - normaal het restaurant voor kasteelbezoekers - vinden lunches of borrels voor grotere groepen plaats. Die hebben dan vaak een plenaire bijeenkomst in De Grote Laverie met de opvallende glazen pui. Vroeger werden hier de koetsen gewassen, nu is in een theateropstelling plek tot 120 personen. De Heerenkamer is als intieme, stijlvolle ruimte bij uitstek geschikt voor vergaderingen of heissessies in kleinere kring. Ook de kapel van het Kasteel is in overleg beschikbaar."

## PUBLIEKSEVENEMENTEN

Koetshuis de Haar is gastheer van uiteenlopende evenementen. "We zijn een

populaire bruiloftslocatie voor paren uit binnen- én buitenland," aldus Van Duijn. "Verder vinden er veel zakelijke bijeenkomsten plaats zoals seminars, presentaties of (leden)vergaderingen. Op het kasteelterrein worden jaarlijks grootschalige publiekevenementen gehouden: het Italië Evenement, de Country & Christmas Fair en Elfia, het grootste outdoor kostuumevenement van Europa. Daarbij treden wij op als horecapartner."

## SPROOKJESACHTIG

Illustratief voor de impact van de locatie is een nieuw computergame dat binnenkort op de Haar gelanceerd wordt. "Het gaat om een fantasygame met een sprookjesachtige sfeer. Dan is het kasteel natuurlijk hét droomdecor. Ontvangst en lunch vinden plaats in de Laverie en het Koetshuis, de game gaat daarna live in de kapel. Kortom: een evenement dat de meerwaarde en diversiteit van deze plek optimaal benut."

## EVEN ONTSPANNEN

De entourage kan op verschillende manieren bijdragen aan een bijeenkomst of evenement. "Een wandeling door het park of kasteelbezoek is een populaire

manier om even te ontspannen, als break of afsluiting van een plenair programma." Regelmatig wordt gevraagd om een programma met (sportieve) activiteiten op het landgoed. "Om die mogelijkheden uit te breiden, lopen gesprekken met een specialist die complete pakketten verzorgt. Inclusief een app waarmee scores worden bijgehouden; dit versterkt het competitie-element. Zo wordt het evenement een complete ervaring."

## IN EEN ANDERE WERELD

Koetshuis de Haar kenmerkt zich door de centrale ligging in het midden van land, op een kwartier van Utrecht. "Maar hét onderscheidende aspect is en blijft de bijzondere locatie," weet Van Duijn. "Telkens opnieuw zijn deelnemers verrast door de plek. 'Ik wist niet dat dit hier kon', horen we vaak. Je waant je op de Haar echt in een andere wereld."

[koetshuisdehaar.nl](http://koetshuisdehaar.nl)



—  
**LUISTER NAAR**  
—

# Licht op legal

—

**ONZE TWEEWEEKELIJKSE PODCAST**

TE BELUISTEREN VIA   OF [VBK.NL/LICHTOPLEGAL](https://vbk.nl/lichtoplegal)

**VAN BENTHEM & KEULEN**  
ADVOCATEN | NOTARIAAT





# METAVVERSE WERKPLAATS OP MEDIA PARK

Op het Media Park in Hilversum zijn studenten in de nieuwe Metaverse Werkplaats bezig met het bouwen van virtuele werelden en virtuele ervaringen. Achter dit initiatief staan dé zes technisch-creatieve mbo-vakscholen van Nederland: Mediacollege Amsterdam, Grafisch Lyceum Utrecht, Nimeto, Grafisch Lyceum Rotterdam, Cibap en SintLucas.

25

De komst van deze nieuwe werkplaats voor onder andere VR- en AR-ervaringen zal bijdragen aan de innovatie van de mediasector en aan meer bedrijvigheid en samenwerkingen op het Media Park. Bovendien geeft de Metaverse Werkplaats een boost aan de campusontwikkeling van het Media Park tot een broedplaats voor talent, innovatie en creatie.

## OPLEIDEN WAAR HET WERK IS

De Metaverse Werkplaats gaat nieuwe toepassingen ontwikkelen met immersieve technologie. Te denken valt aan toepassingen in media, stedelijke ontwikkeling, gezondheidszorg en onderwijs. De werkplaats is dé plek waar studenten, docenten en medewerkers van mediabedrijven en andere organisaties samen worden opgeleid voor de volgende evolutie van het internet: Web 3.0 en de Metaverse.

Uniek is dat de zes consortiumpartners hebben gekozen voor opleiden en onderzoeken op de plek waar ook het werk is, oftewel midden in de creatieve industrie.

De in de werkplaats opgedane kennis zullen de consortiumpartners gebruiken om het aanbod in hun eigen regio's te versterken en zo een landelijke dekking te creëren voor kwalitatief goed vakonderwijs voor Metaverse-ervaringen.

Rufus Baas, oprichter en programma-manager van het XR Lab op het Media Park, is aangesteld als kwartiermaker. Hij zal met steun van onder andere Media Perspectives, de gemeente Hilversum en de Utrecht Talent Alliantie, en samen met de consortiumpartners en de industrie de uitbouw van de werkplaats vormgeven.

## ONTWIKKELING MEDIA PARK

Het Media Park is de centrale hub in Nederland voor audiovisuele producties met veel kennis en ervaring op het gebied van immersieve technologie. Voor het consortium lag de keuze voor de vestigingsplaats voor de Metaverse Werkplaats dan ook voor de hand. De ontwikkeling volgt op de komst van het MBO College Hilversum met 1.000 studenten

naar het Media Park en de al aanwezige opleidingsfaciliteit van de Hogeschool van Amsterdam.

Ton van Mil, directeur van Media Perspectives, is erg blij met de vestiging van de Metaverse Werkplaats. "Dit geeft de mediasector de kans een leidende rol te gaan spelen in de ontwikkeling van skills en technologie voor immersieve content en toepassingen. Daardoor zal ook een grote vraag naar creatief talent ontstaan."

Ook Tim Slegers, directeur Media Park Management, is enthousiast. "De werkplaats geeft een extra boost aan onze plannen voor de ontwikkeling van een campus op het Media Park. Daarbij gaan onderzoek, innovatie, praktijk en onderwijs hand in hand. Dat is ook precies de opzet van de werkplaats."

## CONTACT

Meer weten over de Metaverse Werkplaats of benieuwd naar de mogelijkheden? [maak@metaversewerkplaats.nl](mailto:maak@metaversewerkplaats.nl)

## START RENOVATIE MUNTGEBOUW

Eind december sluiten de deuren van het Muntgebouw, Utrechts grootste monumentale congres en evenementencentrum. Dan start een grootschalige renovatie die het markante complex duurzaam en toekomstbestendig maakt. Na de zomer van 2024 kunnen weer evenementen en congressen georganiseerd worden.

The Attention Group exploiteert het Utrechtse Muntgebouw al tien jaar. Het bedrijf van ondernemers Pieter Aalbers en Adriaan Derksen is ook actief in Mariënhof Amersfoort en het Nijmeegse Landgoed Brakkesteyn. Met alle medewerkers van het Muntgebouw zijn afspraken gemaakt om in andere locaties van The Attention Group aan de slag te gaan of om ze te begeleiden naar andere werkgevers.



## NIEUWE LOCATIE VOOR HELEN DOWLING INSTITUUT

Het Helen Dowling Instituut (HDI) biedt professionele psychologische zorg voor kankerpatiënten en hun naasten. Omdat het aantal mensen dat leeft met de gevolgen van de ziekte nog altijd groeit, stijgt ook de roep om deze zorg. Daarom wil het HDI uitbreiden.

Op 30 oktober werd tijdens het benefietgala in de Utrechtse Jaarbeurs geld opgehaald voor een nieuw te openen locatie in Nijmegen. De opbrengst was met 189.840 euro boven verwachting. "Met deze fantastische opbrengst kunnen we meer kankerpatiënten de hulp bieden die zij zo hard nodig hebben," aldus HDI-directieleden Hanneke Haanraads en Anette Pet. "Met dank aan ons netwerk: alle sponsors, donateurs, ambassadeurs en trouwe supporters die een tafel kochten bij het benefietgala. Samen maakten zij dit mogelijk."

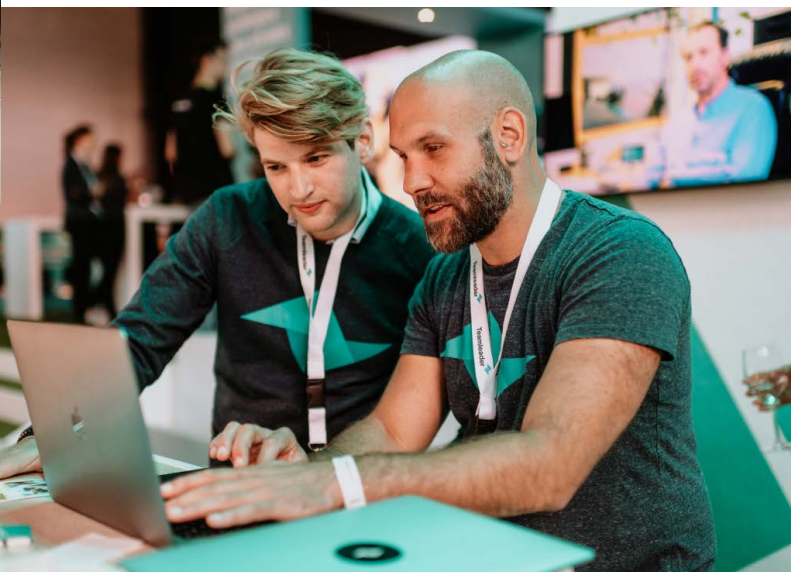
## REVER EN HUMAN OFFICE LANCEREN REFURB

Rever Interieurprojecten (Utrecht) en Human Office (Terborg) lanceren een gezamenlijk label voor meubilair met een tweede leven: REFURB interiors. Hiermee zetten beide bedrijven bestaand (kantoor-)meubilair opnieuw in. Doel: geen afval meer produceren en de CO<sub>2</sub>-uitstoot beperken door het minimaliseren van nieuw meubilair.

Door altijd eerst te kiezen voor de stap met de minste milieu-impact dragen Rever en Human Office bij aan de systeemverandering naar een circulaire economie. Beide partners hebben de afgelopen twee jaar voor een landelijke overheidsinstelling al meer dan 5.000 meubels opnieuw ingezet.

De refurbishwerkzaamheden worden grotendeels uitgevoerd door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Net als het meubilair krijgen zij hiermee een tweede kans in het leven.





POP-UPEVENT 'WORK SMARTER ON TOUR' KOMT NAAR AMERSFOORT VAN 7 TOT EN MET 10 DECEMBER

## ONDERNEMEN, INSPIREREN EN NETWERKEN

Ondernemers houden van Amersfoort - kijk maar naar al de co-working spaces, startups en gerenommeerde agencies die er gevestigd zijn. En Teamleader houdt van ondernemers. Geen toeval dus dat het softwarebedrijf deze stad kiest voor de gratis pop-up editie van netwerk- en ondernemersevent Work Smarter On Tour.

Work Smarter On Tour van 7 tot en met 10 december in Nul33 in Amersfoort brengt lokale ondernemers samen rond positief ondernemerschap. Op het programma staan interessante sprekers, praktische workshops om je zaak slimmer te runnen en natuurlijk ruimte om te netwerken.

### IEDEREEN MEE

"Het is belangrijk dat ondernemers samenkomen en -werken; zo kunnen we samen slimmer ondernemen," legt Teamleader-CEO Jeroen De Wit uit. "Met de slogan 'Iedereen mee!' nodigen we daarom mkb-ondernemers uit regio Amersfoort uit om te netwerken en inspiratie op te doen bij topsprekers. Maar we bieden ook handige workshops aan rond software om hun productiviteit te verhogen."

### TIPS OM SLIMMER TE WERKEN

Je onderneming of agency slimmer en efficiënter runnen, daar kun je misschien wel wat tips voor gebruiken. Vier dagen lang organiseren de mensen van Teamleader en

onze partners verschillende workshops die jou helpen om slimmer te werken. Professioneel werkbinnen, offertes en facturen opmaken? Efficiënter vergaderingen plannen en opvolgen? Alle cijfers van je onderneming of agency op één overzichtelijke plek krijgen? Daar hebben we een workshop voor. Wel een stuk of tien zelfs.

### TOPSPREKERS

De eerste drie dagen sluit Teamleader de pop-up telkens af met een afterwork sessie met de hulp van Lannoo en Visma Nmbrs. Boeiende sprekers zorgen voor de nodige gespreksonderwerpen. Zoals Marieke Pepers; de CPO van Visma Nmbrs vertelt op de eerste dag over de No-Manager cultuur binnen het bedrijf en hoe een vierdaagse werkweek eruit kan zien. Op dag twee breekt auteur en investment consultant Rachid Et-Taïbi een lans voor diversiteit en inclusiviteit binnen ondernemingen. Op de derde dag staan agencies centraal en daarvoor

nodigt Teamleader onder meer het Amersfoorts reclamebureau de Stal uit. Het volledige programma vind je terug op [worksmarterontour.nl](http://worksmarterontour.nl).

### NETWERKEN

Ondernemers samenbrengen, dat is waar Work Smarter voor staat. En in een bruisende ondernemersstad als Amersfoort is er meer dan genoeg publiek om van Nul33 vier dagen lang dé netwerkhotspot van heel Utrecht te maken. Dus kom langs, maak een praatje. Je kunt vrij binnenwandelen om te netwerken of om al je ondernemersvragen te stellen. De mensen van Teamleader zelf staan heel de tijd voor je klaar.

Ben je ondernemer uit Amersfoort en omstreken en heb je zin om te sparren met andere gelijkgestemden? Reserveer nu gratis je plek voor 'Work Smarter On Tour'!

***Ga naar [worksmarterontour.nl](http://worksmarterontour.nl)***



# Nieuwe werelden ontdekken?



Online events



Beurzen en events



Vergaderingen en trainingen



Congressen

## Welkom bij Jaarbeurs

Groots of intiem, live of online. Jaarbeurs is veel meer dan alleen vierkante meters. Samen gaan we voor het succes van jouw event. Van passende catering tot aan de muziek.

Onze evenementenlocatie is dé plek voor het organiseren van tal van kleine en grote evenementen voor ieder publiek. Hoe kunnen wij jou verder helpen?

**Nieuwsgierig? Ontdek meer over onze services en locaties via [jaarbeurs.nl/organisator](https://jaarbeurs.nl/organisator)**

- ✓ Centraal gelegen naast het station
- ✓ Persoonlijke service voor je event
- ✓ Meer dan 100 jaar expertise
- ✓ Geniet van uitstekende catering
- ✓ Focus op duurzaamheid

# JAARBEURS

attract - engage - accelerate



GOLDEN TULIP AMPT VAN NIJKERK BREIDT FORS UIT IN DUURZAAMHEID EN CAPACITEIT

# HOTELS KUNNEN BLIJVEN GROEIEN, OOK BUITEN DE GROTE STAD

We weten allemaal dat 2020 en 2021 geen topjaren zijn geweest voor de hotellerie en dat is eigenlijk nog een understatement. Gelukkig heeft de branche niet stil gezeten en zien we ook buiten de grote stad dat er wordt doorontwikkeld. Golden Tulip Ampt van Nijkerk bewijst dit jaar dat ondernemerschap, vertrouwen en een beetje meewind kunnen zorgen voor de gezonde groei van een veelzijdig hotel.

29

Wij spraken General Manager Illian Hamburg van Golden Tulip Ampt van Nijkerk. Ze besloten eind vorig jaar nog tijdens de pandemie in overleg met de eigenaar “de handen uit de mouwen te steken en de schop in de grond te steken.” Hamburg is als hotelier gepokt en gemazeld binnen de Nederlandse Golden Tulip organisatie en al werkzaam sinds 2005 bij het label: “Ons hotel heeft een goede propositie naar zowel de zakelijke als de toeristische markt. Dat heeft er voor gezorgd dat we gedurende de pandemie en de daarbij behorende lockdowns en restricties toch een redelijk resultaat hebben weten te behalen.

Onze ligging bij Amersfoort en natuurlijk de grote wellness-afdeling spelen hierin een rol. Ook touroperators weten ons op 25 minuten afstand van Amsterdam steeds beter te vinden. We waren al veelzijdig met zestien multifunctionele zalen, duizend gratis parkeerplaatsen, de combinatie van onze centrale ligging in Nederland (vlakbij de A1 en A28 en onze persoonlijke manier van werken zorgen ervoor dat zakelijke en particuliere gasten

ons goed weten te vinden.” De beslissende factor is volgens Hamburg echter de persoonlijke aandacht. “Dat zit in ons DNA. Of het nu om een kleine vergadering gaat, een meerdaagse training of een congres, alles moet perfect in orde zijn. Dat start met een uitgebreide intake. Wat is het doel van de bijeenkomst en wat kunnen wij doen om er een succes van te maken? Van de ontvangst, de begeleiding tot en met de aftersales. Het moet gewoon kloppen, want dan bouw je aan een relatie. We hebben simpelweg de inschatting gemaakt dat na voorjaar 2021 zowel de toeristische, als de markt van meetings en events enorm zou gaan opleven. Met name die combinatie heeft geleid tot een structureel vertrouwen om verder in het hotel te investeren.”

Dus aanpakken in 2022, en in september is de renovatie van drie kwartaal eindelijk tot een eind gekomen. Er zijn maar liefst 30 nieuwe kamers aangebouwd en nu biedt het hotel in totaal 140 prachtige kamers aan, die overigens alle nieuwe matrassen kregen. Verder is het restaurant met ruim 80 zitplaatsen uitgebreid naar

ruim 200 zitplaatsen met een schitterende serre van 126 m<sup>2</sup>, en kreeg het een duurzaam klimaatbeheersingssysteem. De gevel is gerenoveerd en kreeg een nieuwe luifel waarmee een luxueuze entree werd gecreëerd.

Hamburg vervolgt: “Om in het thema duurzaamheid te blijven; er worden voor het eind van het jaar op het dak nog 400 zonnepanelen geïnstalleerd. Dit was al lang gepland maar met de enorm stijgende energieprijzen lijkt het alsof we een kristallen bol op ons bureau hadden staan. Omdat we vlakbij de Veluwe liggen, is fietsen uiteraard ongekend populair. Wij spelen hierop in en hebben een volledig nieuwe fietsstalling geopend. Tot slot, ook achter de schermen kwam een compleet nieuwe spoelkeuken en vriescel. Het einde van de operatie is nu in zicht met heel veel dank voor de flexibiliteit van ons team en het begrip van onze gasten onder het adagium ‘tijdens de verbouwing gaat de verkoop door.’

[ampt-van-nijkerk.goldentulip.com/nl-nl](https://ampt-van-nijkerk.goldentulip.com/nl-nl)

Thijs Dorssers: "De grootste meerwaarde van robots zit aan het begin of het eind van een productielijn."



Foto: Sam Waltravens.

MINDSET ONDERNEMERS OVER ROBOTICA VERANDERT

# SLEUTELTECHNOLOGIE RUKT OP

Robots zijn in de industrie al decennialang gemeengoed. In de logistiek winnen ze snel terrein. Mede door het toenemende personeelstekort staan ook ondernemers in andere sectoren vaker open voor de inzet van robotica. Holland Robotics ondersteunt bij het inzicht in de mogelijkheden. Echte meerwaarde en een sluitende businesscase zijn daarbij cruciaal.

In ons land houden zich meer dan 600 organisaties bezig met robotica, van onderzoek tot en met de inzet van robots en cobots bij productie. "Ruim honderd daarvan zijn aangesloten bij High Tech NL. Holland Robotics is een van de twee clusters van deze branchevereniging, naast Semiconductors," zegt Thijs Dorssers, manager van Holland Robotics.

## POSITIE VERSTEVIGEN

Holland Robotics ontstond in 2017. "Toen sloegen industriële bedrijven, wetenschapsinstellingen en robotica-organisaties de handen ineen. Samen willen wij de concurrentiepositie van robotica verstevigen." Hoe staat Nederland ervoor in het internationale speelveld? "Als het gaat om innovatie, de ontwikkeling van nieuwe

toepassingen horen we bij de top. Een recent rapport zet Nederland op plaats 5." Bij het gebruik van robotica ziet het beeld er anders uit. "Daar zijn we ver verwijderd van de top-10. Landen als Denemarken en België lopen op ons voor."

## DICHTER OP DE PRAKTIJK

Om daar verandering in te brengen, hamert Holland Robotics op meer aandacht voor opleidingen. "Onderwijs is cruciaal om de koppositie bij ontwikkeling te behouden en de toepassing van robots uit te breiden. Ontwikkelingen in het hightech-bedrijfsleven gaan razendsnel en opleidingen kunnen dat simpelweg niet bijbenen. Onderwijs moet anders georganiseerd worden, veel dichter op de praktijk, om aansluiting te vinden.

Een gerichte onderwijsagenda is dan onmisbaar."

## QUICK WINS

Robotica wordt wel een sleuteltechnologie genoemd, net als fotonica en quantumtechnologie. "Vergeleken daarmee worden robots al volop toegepast, in de industrie al meer dan dertig jaar," zegt Dorssers. Steeds meer sectoren adopteren de technologie. "Zo nemen logistieke toepassingen een grote vlucht. Denk aan Automatic Guided Vehicles (AVG's), robots die volautomatisch producten of pakjes verzamelen."

De grootste meerwaarde zit aan het begin of juist het eind van een productielijn, weet Dorssers. "Als robots daar het handwerk overnemen, levert dat quick wins op. Zeker in de logistiek is robotise-

“IDEALITER INVESTEERT DE HELE KETEN SAMEN IN INNOVATIE.”



ring vaak financieel interessant én helpt het om het tekort aan schaarse handen het hoofd te bieden.”

### SAMENSPEL VEREIST

Bij de stap naar implementatie is een sluitende businesscase vaak een bottleneck. “In de agrarische industrie vindt veel innovatie plaats. Bij de toepassing stopt het echter. Boerenbedrijven die robots willen inzetten, lopen vaak tegen een financieringsprobleem aan omdat zowel retail als consumenten aan hun marges knagen. Idealiter investeert de hele keten – inclusief afnemers – samen in innovatie. De overheid heeft daarbij eveneens een rol. Zo’n brede benadering is nodig om ook in de toekomst voedsel met de gewenste kwantiteit en kwaliteit te kunnen leveren, tegen acceptabele kosten. En als vernieuwing in de agrarische keten slaagt,

draagt dat ook bij aan een oplossing voor het stikstofprobleem.”

### STOFFIGE ROBOTS

Ook in de zorg is financiering een remmende factor. Dorssers: “De investeringsstructuur verschilt sterk van het bedrijfsleven. Het huidige samenspel van zorginstellingen, verzekeraars en banken belemmert vernieuwing. Eerder zag je in de zorg wel pilots met servicerobots. Die fungeerden vooral als innovatief uitgangspunt; de meerwaarde was beperkt. Niet voor niets liggen er heel wat van deze robots in magazijnen te verstoffen. Meer perspectief zie ik bij verregaande automatisering van handelingen als wassen en tillen. Een projectgroep onderzoekt op dit moment de mogelijkheden.”

### LIVING LAB EN EXPERIENCE CENTER

In de horeca worden regelmatig robots in de bediening ingezet. “Ook een grote partij als Van der Valk experimenteert hiermee. De ervaring is echter dat kosten en rendement nog niet matchen. Dus of robots dé oplossing zijn voor het personeelsprobleem in de horeca, betwijfel ik.” Dorssers ziet vooral kansen bij processen achter de schermen. “In Azië zijn er al restaurants die vrijwel volledig geautomatiseerd en gerobotiseerd zijn, inclusief de keuken. Het vergt forse investeringen en lang niet alle maaltijden lenen zich hiervoor. Maar elementen van dergelijke oplossingen gaan we ook in ons land zien. Bijvoorbeeld in het living lab en experience center dat in Eindhoven wordt ingericht. Doel: horecaondernemers inspireren en ervaring laten opdoen.” Illustratief voor de mogelijkheden is een recent in de VS ontwikkelde robot die sneller en beter friet bakt dan de gemiddelde medewerker.

### 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 alsmat 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.

### VERKENNING ONDERSTEUNEN

Rode draad bij bovenstaande voorbeelden: de inzet van robots biedt zeker kansen, maar niet in alle sectoren en niet bij alle processen. Ook is tijd een beperkende factor. “Technisch kan er heel veel, maar de ontwikkeling van prototype tot toepasbare techniek duurt jaren. Vervolgens moet ook de businesscase kloppen. In de industrie is een robotarm vaak binnen een jaar terugverdiend, zeker als deze ingezet wordt in een continu productieproces. Zover is het bij de meeste andere toepassingen nog niet. Het actuele personeelstekort zorgt er wel voor dat de mindset bij ondernemers verandert. Ze staan open voor de mogelijkheden die robots kunnen bieden. Bij die verkenning ondersteunen wij graag, bijvoorbeeld met initiatieven als MKB Robotiseert (zie kader).”

### MKB ROBOTISEERT

Robots kunnen ook het mkb helpen om in de toekomst concurrerend te blijven. “Gebrek aan kennis over mogelijke toepassingen is een beperkende factor,” zegt Dorssers. “Ook is wel sprake van koudwatervrees, mede door beelden van autonome killer robots die in films voorbijkomen.”

Met MKB Robotiseert willen partners waaronder Holland Robotics bedrijven meer inzicht geven in de ontwikkeling en inzet van robotica. “Deze online leeromgeving biedt laagdrempelige basiskennis plus de mogelijkheid via losse modules verder te verdiepen. Een quickscan helpt om de mogelijkheden voor de eigen onderneming te verkennen.”

[mkb-robotiseert.nl](http://mkb-robotiseert.nl)

# JAARBEURS HERIJKT BOUWPLANNEN

Jaarbeurs herzielt het in 2019 gepresenteerde masterplan voor haar gebouwen en het omliggende terrein. Niet verwonderlijk, want de wereld is op tal van gebieden ingrijpend veranderd. "Denk aan de intrede van online- en hybride evenementen; een ontwikkeling die van invloed is op de hallenconfiguratie en de flexibiliteit die je daarvoor nodig hebt," zegt Jaarbeurs-CEO Jeroen van Hooff.

Ook de inflatie, hoge energieprijzen en fors stijgende bouw- en financieringskosten hebben impact op de plannen én de mogelijkheden. "Wij werken toe naar een modulair, duurzaam en haalbaar plan, waardoor wij in staat zijn goed mee te bewegen met de veranderende markt en onze klanten," aldus Van Hooff. "Twee onderdelen van het plan uit 2019, te weten het groene dak(park) en een deels verdiepte, inpandige logistieke straat gaan we uit kostenoogpunt loslaten."

In het nog te vormen nieuwe plan richt Jaarbeurs zich allereerst op alternatieven voor de Prins van Oranje-hal. Op basis van eerdere afspraken wordt deze hal samen met P1 en P3 in 2023 overgedragen aan de gemeente Utrecht. Hier komt de nieuwe stadswijk Beurskwartier.

Daarnaast is het doel de Jaarbeursboulevard aantrekkelijker te maken en de verbinding tussen Transwijk en stadscentrum te versterken. "De Jaarbeursboulevard vormt de spreekwoordelijke ruggengraat van de wijk: de hoofdroute van het station naar de beurs en achterliggende wijken en die verdient aandacht," aldus Van Hooff.

De komende periode worden de plannen stapsgewijs verder uitgewerkt.



## PEPSICO Kiest VOOR CENTRAL PARK

Na dertig jaar vanuit Maarssen te hebben geopereerd, verhuist PepsiCo naar het Utrechtse Stationsgebied. De wereldspeler in dranken en voedingsmiddelen betreft ruim 2.000 m<sup>2</sup> kantoorruimte in Central Park.

Het hoge niveau van duurzaamheid was een belangrijke overweging bij de keuze voor de nieuwe huisvesting. Central Park beschikt over een BREEAM-Excellent-certificaat en Energielabel A++++. Door de ligging pal naast het Centraal Station is het nieuwe PepsiCo-kantoor perfect bereikbaar met het openbaar vervoer. Fietsgebruik van de 250 medewerkers wordt aangemoedigd.

Duurzaamheid komt ook tot uitdrukking in het hergebruik van meubilair uit het voormalige kantoor. Een deel ervan werd meegenomen naar de nieuwe locatie. Spullen die daar geen plek vonden, kregen elders een tweede leven.



## KIENHUISHOVING NAAR NEWTON HOUSE

KienhuisHoving verhuist van de Koningslaan naar de zesde verdieping van het Newton House in Utrecht. De verhuizing vloeit voort uit de fusie tussen Holtman Notarissen en KienhuisHoving van een aantal jaren geleden. Ook verdere groei maakt nieuwe huisvesting noodzakelijk.

KienhuisHoving is een middelgroot advocaten- en notarissenkantoor met vestigingen in Enschede en Utrecht. Tot de klanten behoren vooral grotere mkb-ondernemingen, overheden en instellingen in onder meer zorg, onderwijs en welzijn. "De verhuizing stelt KienhuisHoving in staat zich verder te profileren in de Utrechtse markt en haar fullservicepraktijk uit te bouwen," stelt Lesley Broos, managing partner van het kantoor.







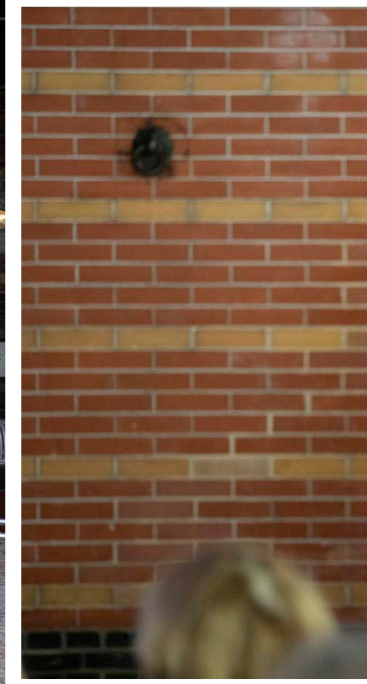
# Slimmer, sneller en schoner bouwen in elk segment

Of u nu op zoek bent naar een permanent kantoorgebouw of tijdelijke school, Jan Snel realiseert uw nieuwe kwalitatieve huisvesting binnen korte tijd. Onze innovatieve en modulaire bouwmethode zorgt ervoor dat we onder gecontroleerde omstandigheden efficiënter, productiever en flexibel bouwen in onze eigen fabriek. Dat is niet direct te zien aan het gebouw zelf, maar het biedt wel grote voordelen. Onze moderne aanpak levert een tijdwinst van 30 tot 50 procent op en halveert de CO<sub>2</sub>-uitstoot per project. Wij bouwen slimmer, sneller én schoner en bieden u altijd de juiste oplossing.

Benieuwd wat we voor uw bedrijf kunnen betekenen? Neem dan contact op met een van onze huisvestingsadviseurs via [+31 348 47 90 90](tel:+31348479090) of kijk op [www.jansnel.com](http://www.jansnel.com)



**Jan Snel**  
Daiwa House Group



SUCCESVOLLE EERSTE EDITIE OVER ONLINE MARKETING EN DIGITALISERING

# MASTERCLASS SMAAKT NAAR MEER

Een verrassende, stijlvolle locatie. Prachtig weer, topsprekers en een geanimeerde zaal: de eerste Masterclass van Utrecht Business was een schot in de roos. Op 18 oktober stonden in Koetshuis de Haar online marketing en digitalisering centraal. Maurits Dijkgraaf (PAQT) en Jelte van Echtelt (Laaierend) deelden hun kennis, tips en tricks over deze voor ondernemers cruciale thema's.

“Digitaal transformeren; waarom zou je?” was de prikkelende titel van de bijdrage van Maurits Dijkgraaf. Hij is oprichter van het Utrechtse softwarebedrijf PAQT. Vanuit technisch bedrijfskundig perspectief maakt PAQT samen met opdrachtgevers altijd eerst een positieve businesscase. Want alleen dan ontstaan innovatieve oplossingen die haalbaar, zinvol en vooral rendabel zijn. Dijkgraaf zet zijn kennis ook in bij het begeleiden van startups.

## ONDERSCHIEDEND EN SUCCESVOL

Op 18 oktober maakte de PAQT-directeur met aansprekende voorbeelden duidelijk wat de impact van een digitale transformatie kan zijn. Netflix, Coolblue en een regionaal notariskantoor: stuk voor stuk bedrijven die onderscheidend en succesvol zijn doordat ze hun digitale processen optimaal op orde hebben en houden.

## VOOR VERBETERING VATBAAR

Met deze inspiratie daagde Dijkgraaf de Masterclassdeelnemers uit om in de eigen organisatie met een deelproces aan de slag

te gaan dat voor verbetering vatbaar is. Inbreng van klanten is daarbij essentieel. Belangrijke boodschap: ga pas op zoek naar technische partners als alle eisen en wensen in kaart zijn gebracht. Start dus niet met de techniek, zoals vaak gebeurt.

## VLAMMEN

Is het digitale fundament gelegd dan is het zaak om met online marketing de juiste klanten te triggeren. Oftewel om te vlammen, zoals Jelte van Echtelt het verwoordde. Hij deed ruime media-ervaring op bij grote Nederlandse uitgevers als Persgroep en Sanoma|SBS. In 2017 won Van Echtelt de Carl Lipp-prijs als mediavertegenwoordiger van het jaar. De drang om zelf te ondernemen leidde tot de start van Laaiend. Dit online marketingbureau werkt voor klanten als ANWB, Bakker Bart en Amigos.

## IN DE SPAMBOX

Eerste stap volgens Van Echtelt tijdens de masterclass: krijg de ideale klant scherp. Met welke personen van welke orga-

nisaties wil je graag in contact komen? Deze kunnen geactiveerd worden door gerichte online marketingacties, met een gestructureerde aanpak via alle relevante kanalen. Van Echtelt deelde tips en trucs over onder meer Google en LinkedIn, met een aantal eyeopeners voor de aanwezigen. Zoals: een e-mailing met een *open rate* lager dan 18% wordt meestal als niet-relevant gezien en komt in de spambox terecht.

## ZEKER VERVOLG

Organisator Bas van der Heijden (Utrecht Business) kijkt tevreden terug. “Met dank aan de inzet van alle partners smaakt deze Masterclass naar meer. Er komt zeker een vervolg.”



Jette van Echtelt: krijg de ideale klant scherp



Maurits Dijkgraaf daagt de deelnemers uit



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](http://www.academyforrecruitment.nl).

# NETCONGESTIE NOOPT TOT SAMENWERKING

Nederland gaat van het gas af. Door de energietransitie zijn verwarming en vervoer steeds vaker elektrisch. De opwek van groene energie met zon en wind stijgt sterk. Netbeheerders kunnen deze toename van vraag en aanbod niet bijbenen. Als gevolg daarvan is rond 2030 naar verwachting de helft van het elektriciteitsnetwerk overbelast. Samenwerking op gebiedsniveau kan de gevolgen beperken.

Uit de landkaart die de capaciteit van het elektriciteitsnet weergeeft, blijkt dat in delen van de Randstad, Gelderland en Overijssel nog voldoende ruimte is voor teruglevering van opgewekte duurzame energie. Andere gebieden kleuren echter steeds meer geel, oranje of rood. Die laatste kleur overheerst vooral in Friesland, Groningen, Drenthe en de kop van Noord-Holland. Teruglevering van opgewekte groene energie is daar niet mogelijk.

## OVERBELASTING DREIGT

In landelijke gebieden werd en wordt minder energie afgenomen. Daarom is het elektriciteitsnet er niet zo zwaar uitgevoerd als bijvoorbeeld in de Randstad. Bij de opzet van het net was nog geen sprake van grootschalige opwek. Maar zonneweides en windmolenparken worden vooral gerealiseerd waar ruimte is, in dunbevolkte gebieden dus. Door energiepieken op zonnige dagen of bij harde wind dreigt daar nu overbelasting van het net. Daarom wordt de teruglevering beperkt.

## VOORLOPIGE STOP

In drukker bevolkte regio's heeft het net meer capaciteit. Maar door de concentratie van wonen en bedrijvigheid leidt bijvoorbeeld elektrische verwarming en het opladen van elektrische auto's daar tot een sterke toename van de vraag. Als het net dit niet aan kan, wordt de stroomafnamecapaciteit beperkt. Niet alleen in de Randstad; in juni 2022 werd in Limburg en Noord-Brabant een voorlopige stop afgekondigd voor nieuwe grootverbruikers.

## STAGNATIE VOORKOMEN

Ligt een zonnepark er binnen een half jaar, door vergunningverlening en inspraakprocedures kost de aanleg van nieuwe infrastructuur jaren. Om te voorkomen dat de energietransitie stagneert, is op meerdere fronten actie nodig. Netbeheerders pleiten voor maximale verkorting van de ruimtelijke inpassing van aanvullende infrastructuur. En door tarieven te variëren, kunnen prijsprikkels worden ingezet om het net anders te gebruiken. Piekmomenten worden zo beperkt. Netbeheerders wijzen ook op mogelijkheden

voor grootschalige opslag om de netcongestie te beperken.

## BEGRENZERS EN ACCU'S

Steeds vaker worden gebouweigenaren onaangenaam verrast door een brief van hun netbeheerder. Boodschap: teruglevering van opgewekte energie is niet meer mogelijk. Toch hoeft dat de aanleg van een PV-installatie niet in de weg te staan. De inzet van een begrenzer voorkomt dat ongebruikte groene energie teruggaat naar het net. Dit beïnvloedt natuurlijk wel het rendement van een installatie. Andere optie: het tijdelijk opslaan van opgewekte elektriciteit in accu's, om die energie later in te zetten. Maar door de hoge kosten zijn deze opslagsystemen vaak nog niet aantrekkelijk.

## MARGE OP MARGE

Naast individuele oplossingen kan het koppelen van energieaansluitingen van meerdere afnemers in een gebied helpen om de netcongestie te omzeilen. Netcapaciteit wordt bepaald op basis van de maximaal benodigde energie per afnemer. Vaak komen deze piekmomenten maar af en toe voor. Verder wordt de stroombehoefte van een nieuwbouwpand veelal ruim berekend. Leveranciers van machines en installaties houden een veilige marge aan bij de benodigde elektriciteit voor hun componenten. Zo wordt marge op marge gestapeld bij het bepalen van de omvang van een aansluiting. Die is dan te zwaar, waardoor meer netcapaciteit geclaimd wordt dan feitelijk nodig is. Ook zijn de kosten hoger dan noodzakelijk.

## CONGESTIE OMZEILEN

Op een bedrijventerrein vinden uiteenlopende processen plaats. Daardoor varieert de timing van de stroombehoefte. Kantoren verbruiken vooral overdag energie, distributiecentra vaak ook 's nachts terwijl koelhuizen continu veel energie nodig hebben. Door alle aansluitingen in een gebied te koppelen en integraal te managen, kunnen gebruikers elkaars beschikbare capaciteit inzetten. De voordelen zijn evident: netcongestie zorgt niet langer voor beperkingen bij vraag en aanbod. Ook kunnen gebruikers volstaan met een





kleinere aansluiting en besparen daarmee geld.

### SCHIPHOL TRADE PARK

De eerste pilots van een gebiedsgewijze aanpak dienen zich aan, bijvoorbeeld op Schiphol Trade Park in Hoofddorp. Vooral door het grote aantal datacenters is in deze regio niet genoeg netcapaciteit beschikbaar om nieuwbouwoontwikkelingen van de benodigde energieaansluitingen te voorzien. De energie die wel geleverd wordt, is onvoldoende voor – bijvoorbeeld – een groot distributiecentrum. Ook uitbreiding van bestaande aansluitingen is niet mogelijk.

### BALANS DOOR ALGORITMES

De oplossing voor dit probleem bestaat uit een collectief virtueel net dat als het ware over het bestaande net ligt. Bedrijven in het gebied maken deel uit van een energiecollectief. Daaronder ook partijen zonder aansluiting op het net. Alle verbruik en opwek worden *realtime* gemonitord. Dit maakt het mogelijk de totale netcapaciteit te verdelen over de deelnemers. Algoritmes zorgen voor een continue balans tussen vraag en aanbod. En als bedrijven met een dak vol zonnepanelen meer duurzame energie opwekken dan ze zelf inzetten, is deze beschikbaar voor andere deelnemers die op dat moment energie nodig hebben. Lokaal opgewekte energie wordt zo lokaal gebruikt.

### ZEKERHEID

Monitoring maakt ook duidelijk wanneer de gezamenlijke energievraag te hoog dreigt te worden voor de collectieve netcapaciteit. Op deze piekmomenten kan het verbruik tijdelijk worden verminderd. Ook kan de vraag worden opgevangen via een accu met duurzame energie. Alleen als niet genoeg groene energie beschikbaar is – bijvoorbeeld in de wintermaanden – schakelt een gasgenerator bij. Met deze combina-

tie van energiebronnen garandeert Joulz, ontwikkelaar van het virtuele grid op Schiphol Trade Park, een leveringsbetrouwbaarheid van 99,99 procent. Dat is vergelijkbaar met het publieke net.

### GEDEELD BELANG

Bij de pilot in Hoofddorp is sprake van een concrete, directe noodzaak. Bedrijven die zich in het gebied vestigen, kunnen niet jarenlang wachten tot het net verzwaard is. Betrokken partijen hebben een gedeeld belang bij een snelle oplossing en werken volop mee.

Als op een bestaand bedrijventerrein sprake is van netcongestie zijn de uitgangspunten anders. Een bedrijf dat probleemloos functioneert met de bestaande elektriciteitsaansluiting heeft geen direct belang als een collega-ondernemer een paar kilometer verderop door de beperkte netcapaciteit geen PV-panelen kan plaatsen of niet kan uitbreiden. Naast een mogelijke kostenbesparing resteert voor het eerstgenoemde bedrijf vooral saamhorigheid als drijver voor deelname aan een collectief energienet.

### FORSE INVESTERINGEN

Realisatie van een virtueel net is complex, zowel technisch als financieel. Er zijn forse investeringen nodig die terugverdiend moeten worden met de levering van stroom. En in bestaande gebieden zal het lastiger zijn om zo'n collectieve oplossing te realiseren. Naast de bereidheid om te participeren kunnen ook regelgeving en de beschikbaarheid van data een belemmering vormen. De impact van virtuele grids bij de steeds nijpendere netcongestie is echter dermate groot dat zeker meer van deze samenwerkingen zullen ontstaan. Niet voor niets worden de informatiebijeenkomsten over de pilot in Hoofddorp drukbezocht.

### 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.



### CIJFERS & FEITEN

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

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

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

# DE MAGIE VAN HARDLOPEN MET COLLEGA'S

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

## DE WINST VAN HARDLOPEN

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

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

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





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

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

### HARDLOPEN MET COLLEGA'S: 1+1=3

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

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

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

### LIFT MEE OP DIE ENERGIE

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

### VOORDELEN VAN HARDLOPEN MET EEN TRAINER

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

### ACHT POSITIEVE EFFECTEN VAN HARDLOPEN

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

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

### HARDLOPEN VOOR BEDRIJVEN

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

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

Ben je enthousiast? Neem contact met ons op via [bedrijven@atletiekunie.nl](mailto:bedrijven@atletiekunie.nl) of 026 483 4810.

Ga voor meer informatie naar [bedrijven.hardlopen.nl](http://bedrijven.hardlopen.nl).

# Ervaar verkoopontspanning door de gouden formule van PSA-professional!

**KRIJG MEER GRIP  
OP UW SALES!**

Uw Personal Sales Assistant (PSA) ondersteunt u een-op-een in uw acquisitie waardoor een constante stroom aan afspraken wordt gegenereerd. Op deze manier maakt de PSA koude leads warm. Zo ervaart u verkoopontspanning en grip op uw sales!

**REGEL UW EIGEN PSA!**



Met onze unieke methode heeft uw PSA toegang tot DATA-collectief: de meest actuele bedrijvendatabase van Nederland. Wij maken gebruik van de door ons ontwikkelde, unieke tool 'Website-Leads'. DATA-collectief is als beste in staat het juiste bedrijf aan een IP-adres te koppelen. Website-Leads is als beste getest in de benchmark van Vakwereld.

JAN VAN DER MAALE VAN BBN CORPORATE FINANCE:

## “KENNIS EN ERVARING VAN DE OVERNAMEADVISEUR BELANGRIJKE VOORWAARDEN VOOR SUCCES BIJ HET BEGELEIDEN VAN EEN BEDRIJFSOVERNAME”

“Een goede voorbereiding, weten wat er op je af komt en situaties herkennen zijn slechts enkele van de vele voorwaarden die bepalen of een bedrijfsovername succesvol is of niet,” vertelt Jan van der Maale (partner BBN Corporate Finance). “Bij iedere bedrijfsovername zijn er spannende momenten, ook momenten dat de gesprekken stopgezet worden. Vanuit mijn ervaring kan ik op dat soort momenten de rust bewaren en de situatie overzien.”



De wereld van corporate finance is de wereld van aan- en verkoop van bedrijven, fusies, maar ook van (her)financieren of herverdeling van aandelen in vaak lastige (financiële) situaties. Corporate finance-trajecten zijn over het algemeen complex en duren lang; een termijn van drie maanden geldt als zeer snel. Jan van der Maale: “Dan gaan vroeg of laat emoties meespelen en is het aan ons om de menselijke maat in het oog te houden. Om de ondernemer te motiveren door te zetten, om het proces te vertragen of te versnellen, eigenlijk om gewoon de vertrouwenspersoon te zijn die een ondernemer tijdens het gehele traject begeleidt. Die persoonlijke betrokkenheid maakt het verschil.”

### KRITISCHE MOMENTEN

Bij BBN Corporate Finance werken bedrijfskundigen, accountants en financieel experts. “Allemaal met twintig jaar plus ervaring, maar vooral ook ondernemende mensen die in een proactieve rol begrijpen welke processen er spelen. De

ondernemer verkoopt zijn bedrijf, dat doet hij of zij over het algemeen maar één keer in zijn leven. Het bedrijf is zijn kindje, dus daar gaan we heel secuur mee om. Hoe goed je het verkoopproces ook begeleidt, er komt in zo'n proces altijd wel een kritisch moment waarop de ondernemer soms de handdoek in de ring wil gooien. Hij is er wel klaar mee. Dan is het aan onze adviseurs om in gesprek te gaan over waar dit gevoel vandaan komt. Dan kunnen we hem of haar gerust stellen en het proces weer op de rails krijgen.”

### DUURZAAM EN TOEKOMSTBESTENDIG RESULTAAT

De stappen in een traject zijn vaak hetzelfde, toch verloopt ieder aankoop- of verkoopproces volgens Van der Maale uiteindelijk anders dan gepland. “Elk traject begint met een inventarisatie, niet alleen van het bedrijf (hoe staat het ervoor) maar vooral ook met de wensen van de ondernemer. Wat is zijn ideale plaatje dat gerealiseerd moet zijn na de transactie? Pas wanneer je die gegevens

boven water hebt, kun je aan de slag om een duurzaam en toekomstbestendig resultaat te bereiken.”

### GOEDE VOORBEREIDING

Jan van der Maale adviseert ondernemers die met de gedachte spelen om hun bedrijf nu of op termijn te verkopen, meteen contact op te nemen met gespecialiseerde adviseurs. “Dan kijken we of het bedrijf verkoopklaar is of dat we nog zaken kunnen veranderen waardoor we een betere prijs kunnen bedingen. Misschien zijn herfinancieringen handig via alternatieve financieringsbronnen of leidt een herschikking van de organisatiestructuur tot minder afhankelijkheid van alleen een directeur. Het kan overal over gaan. Dus heb je plannen, maak dan nú een afspraak voor een verkennend gesprek. Dan is de eerste stap naar een goede voorbereiding al gezet!”

[www.bbncorporatefinance.nl](http://www.bbncorporatefinance.nl)

# NIEUWE DIRECTEUR BERGHOTEL

Thomas van Arkel droeg per 1 oktober het directeurschap van het Amersfoortse Berghotel over aan zijn opvolger Ben Gerrits. Gerrits was al werkzaam in het Berghotel en bekleedde eerder managementposities bij verschillende hotels in Midden-Nederland. "Met deze stap voorwaarts maak ik mijn ambitie waar om directeur te worden van het Berghotel. Ik ben trots en vereerd dat ik deze rol mag vervullen."

Het Berghotel behoorde het afgelopen decennium tot verschillende hotelketens. Eerder dit jaar werd de samenwerking met BWN Hotel Group aangepast naar een soft-brand-variant. Dit geeft het hotel de ruimte om het eigen merk uit te dragen. Het maakt het Berghotel tot het enige hotel van haar omvang dat niet tot een keten behoort. De vernieuwde koers richt zich op drie labels: het Berghotel Boutique Hotel, Brasserie 1903 en het Berghotel Meeting Center. Dit werd onlangs door YOIN excellent meeting places beoordeeld met een 9 en is daarmee uitgeroepen tot 'Excellent Meeting Place'.



## 'BUILDING BRIDGES FOR BROKEN BONES' WINT ALBERT SCHWEITZER PRIJS

Het Nederlands Albert Schweitzer Fonds (NASF) maakt kleinschalige gezondheidsprojecten in Afrika mogelijk. Hiermee houdt de in Utrecht gevestigde stichting het gedachtegoed van Dr. Albert Schweitzer levend.

Met de Albert Schweitzer Prijs wil het NASF jongeren met een medische of technische opleiding stimuleren om te komen met slimme en innovatieve ideeën ter verbetering van de gezondheid in Sub-Sahara-Afrika. De prijs werd op 8 oktober voor de elfde keer uitgereikt. In het AFAS-hoofdkantoor te Leusden ging zowel de titel 'Gezondheidspionier van het jaar 2022' als de Albert Schweitzer Publieksprijs naar Joost Binnerts (tropenarts Shirati KMT Hospital, Tanzania) en lokale partner Jovine Okoth.

De prijs werd toegekend voor het project 'Building bridges for broken bones' in Tanzania. Daarmee willen de winnaars samenwerking onderzoeken tussen ziekenhuizen en lokale *bonesetters* bij de behandeling van patiënten met botbreuken.

## BAAS NIET ALTIJD GOED VOORBEELD

Maar liefst 34 procent van alle werkende Nederlanders vindt de directe leidinggevende een slecht voorbeeld voor de rest van het bedrijf. Dit blijkt uit onderzoek van Acties.nl onder 1.012 volwassen Nederlanders werkzaam in loondienst, uitgevoerd door Panelwizard.

Van alle ondervraagden denkt bijna twee vijfde dat hun baas af en toe de bedrijfsregels of -afspraken overtreedt. Vooral mannen zijn kritisch over het gedrag van hun leidinggevende. Een kwart van alle respondenten denkt dat hun baas weleens minder uren werkt dan hij of zij eigenlijk zou moeten. Opnieuw zijn mannen minder te spreken over het gedrag van hun leidinggevende dan vrouwen: 28 tegenover 22 procent. Ook over het ziekteverzuim van hun baas hebben veel werkende Nederlanders twijfels.



**Teamleader** 

# Samen slimmer werken?

---

**Bezoek onze Work Smarter pop-up:**  
7 tot 10 december in Amersfoort



Scan de QR-code en schrijf je **gratis** in  
of ga naar [worksmarterontour.nl](https://worksmarterontour.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).

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 altijd 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](http://newdayriskservices.nl)



**BOERDERIJ DE POL**




Brinkkanterweg 39 - 3925 BA Scherpenzeel Gld  
+31 (0) 6 52 306 375 - [info@boerderijdepol.nl](mailto:info@boerderijdepol.nl)

**WWW.BOERDERIJDEPOL.NL**

**WIST JIJ DAT JE MET JOUW PROFESSIONELE VAARDIGHEDEN  
MAATSCHAPPELIJKE IMPACT KAN MAKEN BIJ  
VLUCHTELINGENWERK NEDERLAND?**



Als vrijwilliger kun je al met 4 uur per week  
het verschil maken!

Wil je weten hoe? Scan de QR-code



**Kerstbomen**

VAN 185 CM TOT 16 METER!

**ambius**  
Meer dan 1000 reviews!

# Kerst vier je samen.

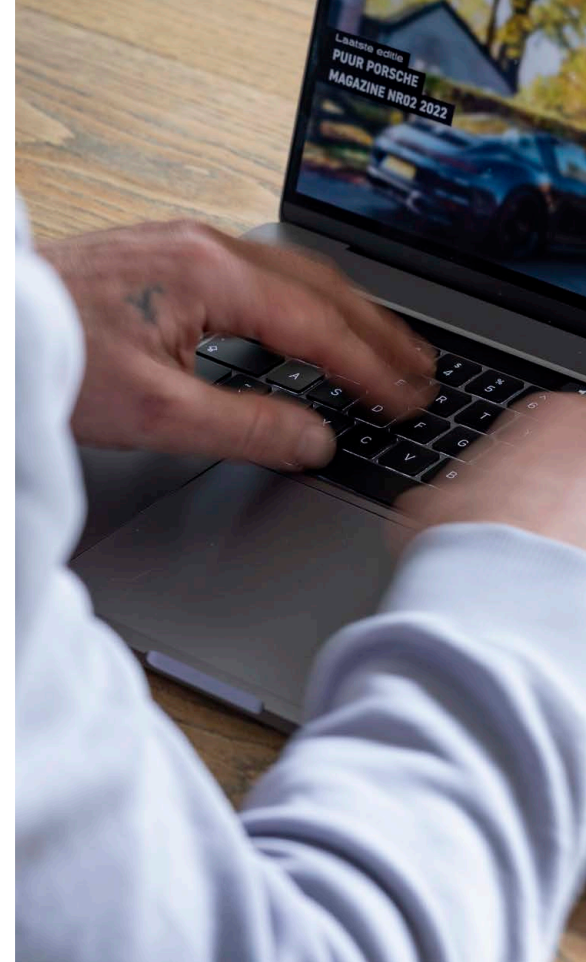
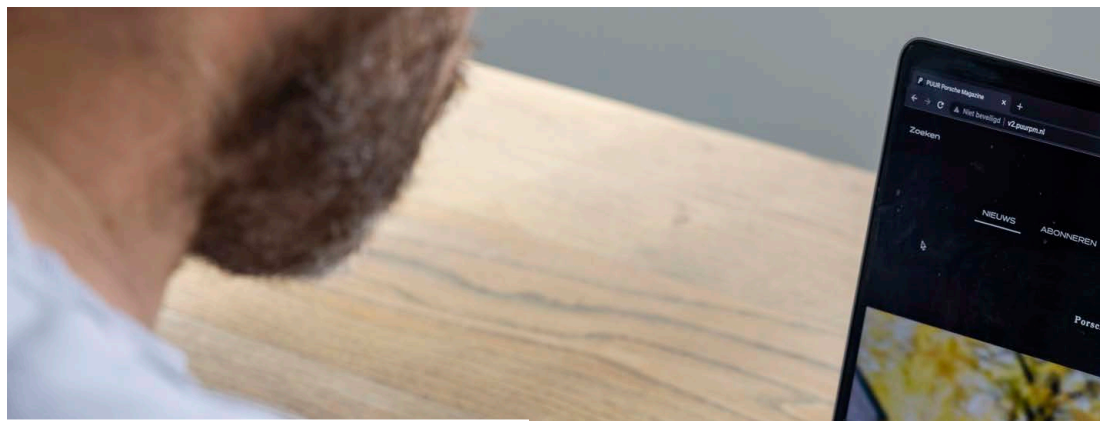
BELEEF SAMEN MET COLLEGA'S  
EN BEZOEKERS EEN MAGISCHE  
EN ZORGELOZE KERST MET  
DE ALL-IN KERSTSERVICE  
VAN AMBIUS!

NEEM SNEL CONTACT OP VOOR  
EEN VRIJBLIJVEND ADVIES.  
ONZE KERSTADVISEURS  
DENKEN GRAAG MET JE MEE!

**Lichtspecials**

LUXE EYECATCHERS VOOR  
EEN WOW EFFECT!

[mooistetijdvanhetjaar.nl](https://mooistetijdvanhetjaar.nl)

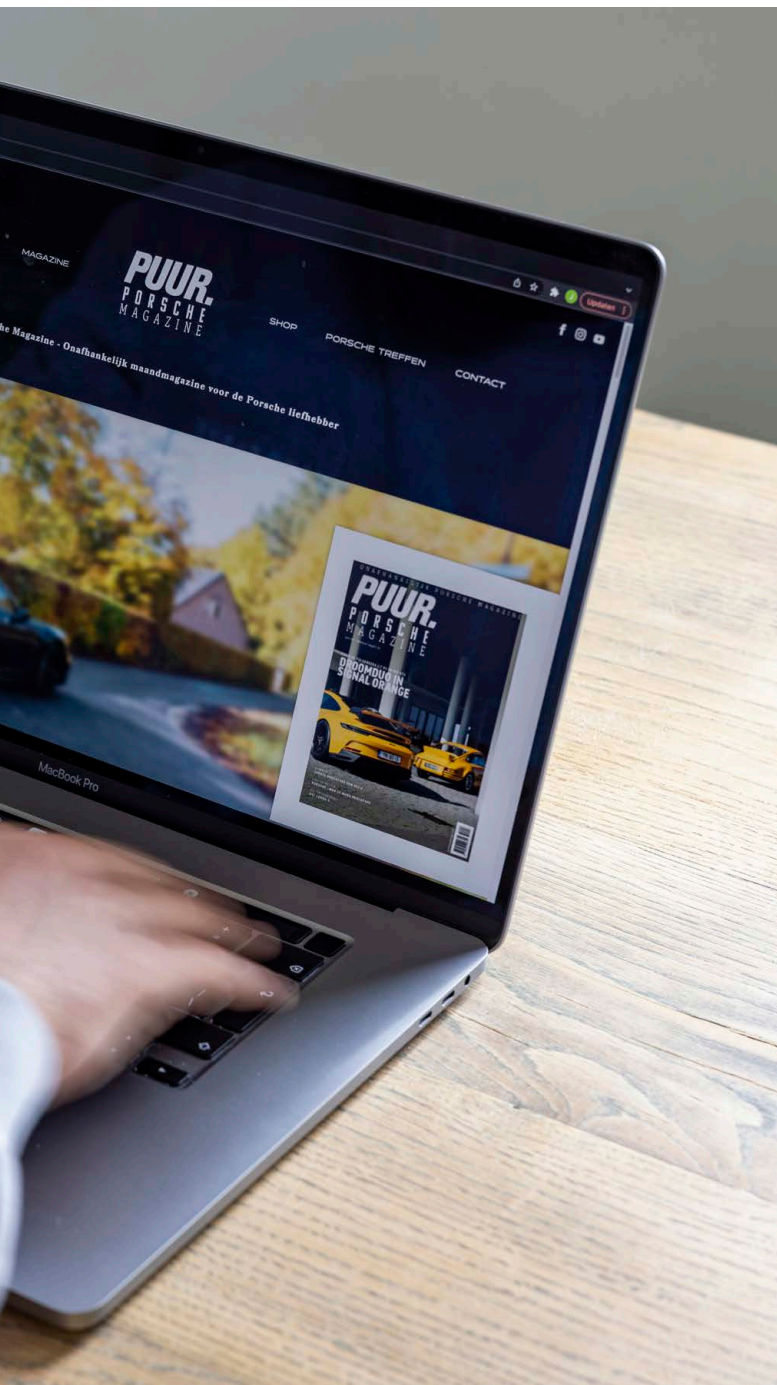


VAN MUNSTER MEDIA FACTORY

# 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.”

### 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](http://www.vanmunstermedia.nl)**



## ROBOT ZOEKT COLLEGA

Door Steven Dhondt en Ezra Dessers

Nederland hoort bij de top als het gaat om de ontwikkeling van nieuwe robotica-toepassingen. Bij de implementatie presteren we een stuk minder en ligt onder meer België op ons voor. Het maakt dit boek van de Belgische auteurs Steven Dhondt en Ezra Dessers extra interessant. Met een kritische blik onderzoeken zij hoe Vlaamse en Nederlandse bedrijven omgaan met robottechnologie.

Conclusie is onder meer dat voor terughoudendheid – bijvoorbeeld door angst voor werkgelegenheidsverlies – geen reden is. Integendeel: inzet van meer robots is simpelweg noodzakelijk om concurrerend te blijven en onze welvaart te behouden.

*Robot zoekt collega* vloeit voort uit een onderzoeksproject waarbij ingenieurs, marketeers en sociale wetenschappers van KU Leuven, Antwerp Management School en TNO samenwerken.

167 pag.

ISBN 978-94-0148-426-8.

€ 24,99. *Kritak*.



## DE SPEECHSCHRIJVER

Door Renée Broekmeulen

*Ich bin ein Berliner*, van John F. Kennedy. Martin Luther Kings droom. We kennen niet alleen de woorden, velen hebben er nog altijd beeld en geluid bij. Het benadrukt de impact van deze iconische toespraken. Die is bij de speech van een ondernemer of manager uiteraard van een andere orde. Maar ook hun verhaal moet boeien, overtuigen en als het even kan: inspireren.

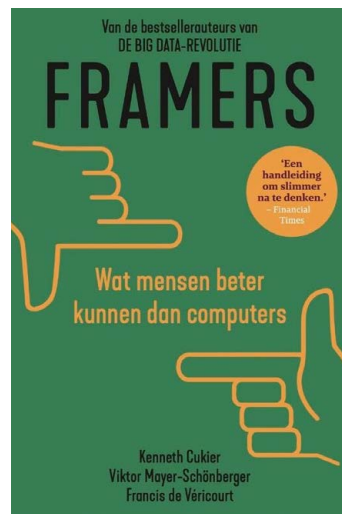
Hoe je daarin slaagt, maakt expert Renée Broekmeulen duidelijk met *De Speechschrijver*. Daarbij hanteert zij acht stappen in de vorm van evenzoveel taken voor de schrijver. Zo moet de tekst van een speech zowel passen bij de spreker als aansluiten op de aanwezigen; ken je publiek en houd daar rekening mee. Verder moet de speech een relevante boodschap bevatten.

Een duidelijke structuur helpt om die met succes voor het voetlicht te brengen. Ook de presentatie maakt verschil. Een speech vanachter een kathedraal komt heel anders over dan exact hetzelfde verhaal van iemand die dynamisch over het podium loopt. Voor wat betreft de lengte: beperk de speech tot een half uur, zelfs als het gaat om een keynote.

245 pag.

ISBN 978-90-2444-862-3.

€ 27,50. *Boom uitgeverij*.



## FRAMERS

Door Kenneth Cukier, Viktor Mayer-Schönberger en Francis De Véricourt

Kunstmatige intelligentie rukt op. Computers vinden steeds sneller een antwoord of oplossing. Voorwaarde voor deze zoektocht is wel dat de juiste vraagstelling bekend is. En met name daarin schuilt het onderscheidende vermogen van de mens ten opzichte van computers. Wij kunnen nieuwe situaties en problemen beoordelen met inzet van onze verbeeldingskracht. Met andere woorden: door te framen.

De auteurs van dit boek betogen dat we ons verder moeten bekwalen in deze vaardigheid. De flexibiliteit van onze verbeelding vergroot het collectieve denkvermogen. Dat is hard nodig om oplossingen te vinden voor uitdagingen als klimaatverandering en pandemieën.

254 pag.

ISBN 978-94-9321-327-2.

€ 22,50. *Maven Publishing*.



## ENERGIETRANSITIE

Door Machiel Mulder

Het buzzword na stikstof: de energietransitie. Om de extremen van het veranderende klimaat te beperken, is een ander energiesysteem nodig.

Die noodzaak wordt door velen ervaren. Over een realistisch tempo en de te nemen maatregelen lopen meningen echter sterk uiteen. Vaak is er een gebrek aan kennis en inzicht in oorzaken en meest waarschijnlijk gevolgen. Reden voor Machiel Mulder om zijn boek *Energietransitie* een prikkelende ondertitel mee te geven: eerst snappen, dan doen.

Mulder is hoogleraar Energie-economie aan de Rijksuniversiteit Groningen. In zijn boek verduidelijkt hij de economische samenhang tussen energiesystemen als elektriciteit, gas, warmte en waterstof. Hij schetst de impact van verschillende manieren om CO<sub>2</sub>-uitstoot te beperken: energiebesparing, productie van waterstof, groencertificaten, kernenergie, CO<sub>2</sub>-emissiehandel en het beëindigen van olie- en gaswinning. De inzichten die deze analyse oplevert, vertaalt Mulder in mogelijke acties.

*Energietransitie* zou voor stakeholders verplichte kost moeten zijn. Ook politici en beleidsmakers kunnen hun voordeel doen met het boek.

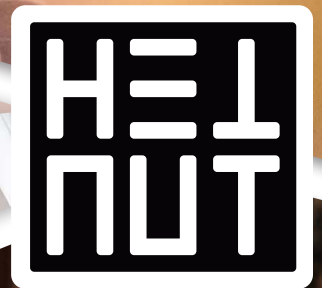
204 pag.

ISBN 978-94-6301-363-5.

€ 23,-. *Uitgeverij Eburon*.



Dé plek voor  
events met sfeer



‘Op mooie  
ontmoetingen  
en nieuwe  
ideeën!’



# KOPLOPERS IN HOUTBOUW

Om de wereld leefbaar te houden voor toekomstige generaties, moet de opwarming worden tegengegaan en de CO<sub>2</sub>-uitstoot naar beneden. In een tijd waar energie duurder wordt, de prijs stijgt van traditionele energie-intensieve bouwmaterialen zoals staal en beton en de bouwvrijstelling voor stikstof is vervallen, lijkt bouwen onmogelijk te worden.

Wij zien kansen voor vernieuwing, maar maak eerst gebruik van wat er is, verbeter waar mogelijk, en breid uit waar het moet. In al deze stappen is hout een kansrijk materiaal zonder het milieu extra te belasten. Wij ontwerpen om verantwoord te bouwen, op een lichtere, schonere manier, meer nauwkeurig, minder afval, met minder zwaar materieel, biobased en daarmee niet uitputtend, maar hernieuwbaar, kortom: Bouwen in hout!

Deelt u deze ambitie of bent u benieuwd naar de mogelijkheden die houtbouw voor u biedt?

nieuwe  
architecten