

BUSINESS

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE VOOR DE REGIO OOST-GELDERLAND



COVERSTORY LIMBOURG & PARTNERS

KWALITEIT BOVEN KWANTITEIT

MARCEL HIELKEMA, VNO-NCW MIDDEN:
"PERMACRISIS BEDREIGT
ONDERNEMERSPLEZIER"

Mag ik commercieel voor u bellen?

DOEL?

U een-op-een ondersteunen in uw acquisitie en volledig te ontzorgen in uw marktbenadering. Om u, zoals wij dat noemen, verkoopontspanning te bieden.

KIES UW EIGEN PSA!
SCAN DE QR-CODE



Een Personal Sales Assistant (PSA) is een professionele, commercieel georiënteerde verkoopassistent. De PSA heeft het doel u een-op-een te ondersteunen in uw acquisitie en een constante stroom aan nieuwe afspraken te genereren. Met behulp van het DATA-collectief en Website-Leads worden interessante prospects geselecteerd en benaderd.

www.psaprof.nl
0800-7727763

 **PSA**-professional
Personal Sales Assistant



EEN NIEUW JAAR

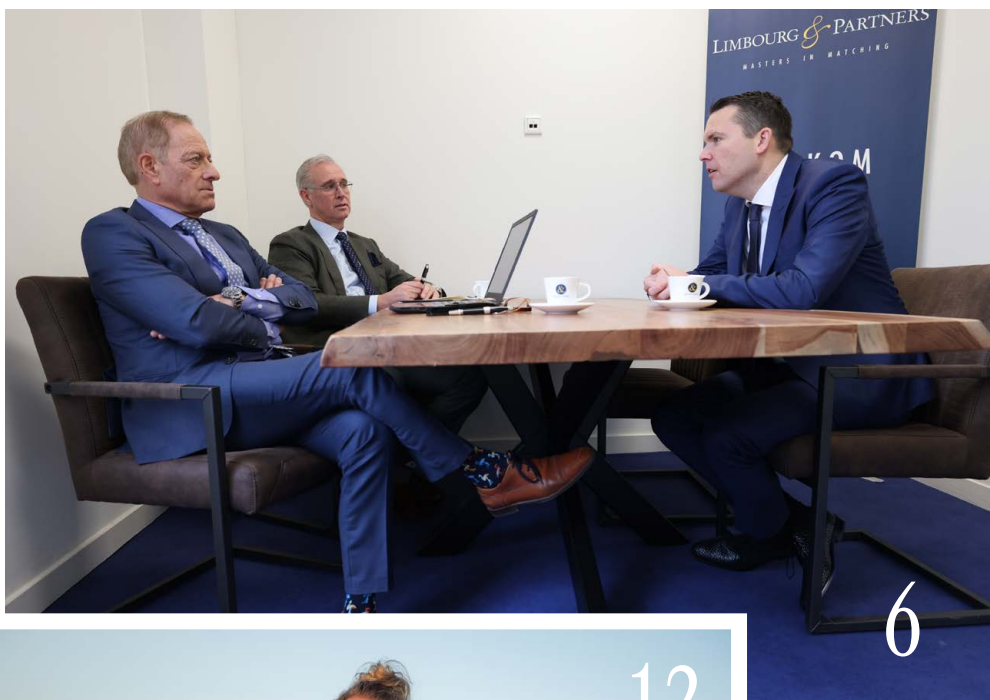
Het liefst beginnen we het nieuwe jaar met een schone lei. Helaas blijkt dat in de realiteit toch lastiger met aanhoudende uitdagingen. Zo blijft de energiecrisis voor hoofdbrekers zorgen. Er zijn mogelijkheden om energie te besparen, maar dit hangt natuurlijk sterk af van het bedrijfsproces. Gelukkig komt er voor een groot deel van het mkb een prijsplafond en kunnen energie-intensieve bedrijven mogelijk gebruikmaken van de Tegemoetkoming Energiekosten-regeling (TEK). Die biedt tijdelijke ondersteuning voor de periode van 1 november 2022 tot en met 31 december 2023. De vraag is wel of dit voldoende gaat zijn voor de eigenaren van monumentale panden. Maar ook zij kunnen beginnen met de basismaatregelen die effect hebben op korte termijn.

Een andere uitdaging is en blijft de zoektocht naar personeel. Het gloednieuwe Achterhoekse platform Femme Tech wil vrouwen in het technische werkveld en het onderwijs samenbrengen, zodat ze elkaar weten te vinden om ervaringen te delen en van elkaar te leren. En ben je als bedrijf specifiek op zoek naar een ervaren marketeer? Verbreed je blik dan eens en kies voor iemand die perfect in het team past, maar zonder enige werkervaring. Vink Kunststoffen besloot de kans te wagen. Hoe dat uitpakt, lees je in deze editie.

Veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

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



- 6** Coverstory Limbourg & Partners: Kwaliteit boven kwantiteit
- 10** Robotica: Sleuteltechnologie rukt op
- 12** Femme Tech ondersteunt techniekvrouwen in de Achterhoek
- 14** Credion Doetinchem over de financiering van uw mkb-onderneming
- 15** Seesing Flex wil bijdragen aan het succes van werkend Achterhoek
- 16** Interview Marcel Hielkema, voorzitter VNO-NCW Midden: "Permacrisis bedreigt ondernemersplezier"
- 19** Column Pension@Work: Wanneer kun je met pensioen?
- 20** Persoonlijkheid + opleiding = match bij Vink Kunststoffen
- 22** Interview Henny Heuff: "Ik heb geleerd om eerbied te hebben voor de huid"



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

JAARGANG 18
Januari 2023, editie 6

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

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIE BIJDRAGEN
Hans Hajée, Aart van der Haagen

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

DRUK
Balmedia

COVERFOTO
Joost Franken

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

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

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

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

© 2023 Overname van artikelen is slechts mogelijk na verkregen schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN: 2543-3210

22

Rosel Hem
nature + science



15

seesing flex



35

- 26 Column NewDay: De mkb'er als (cybersecurity) stereotype
- 27 Business Flitsen
- 28 Duurzaam ondernemen: Netcongestie noopt tot duurzame samenwerking
- 30 Energie besparen: Op zoek naar laaghangend fruit
- 32 Verduurzaming van monumenten
- 34 Lapré Reclame: Echte aandacht voor de klant
- 35 Tomesen Pluimveehouderij: Innovatief samenwerken in de regio
- 36 Arehbo: Gespecialiseerde kennispartner voor veiligheidsissues op de werkvloer
- 38 Business Flitsen
- 39 Column Marieke Bach: Impact op inzetbaarheid
- 42 Literatuur

Tekst: Aart van der Haagen

LIMBOURG & PARTNERS HOUDT VAST AAN
PERSOONLIJK ASPECT BIJ WERVING EN SELECTIE

KWALITEIT BOVEN KWANTITEIT

De krapte op de arbeidsmarkt is evident. Toch weet Limbourg & Partners daar uitstekend omheen te manoeuvreren en een hoge scoringsrate te behalen in executive search, interim-management en project sourcing.

Het geheim? Dat blijkt meerledig, maar één van de belangrijkste succesfactoren schuilt in het persoonlijk aspect, met oprechte aandacht voor zowel de kandidaat als de organisatie.

Met het openen van een vestiging in Doetinchem begin 2022 is de strategische driehoek optimaal geworden, zo verklaart managing consultant Maurice Kingma, zelf geboren en getogen in de Achterhoek. "Limbourg & Partners zat al in Maastricht Airport en sinds 2008 ook in Düsseldorf. We hebben een brug geslagen tussen Zuidoost-Nederland en Noordrijn-Westfalen, vanuit het idee de dienstverlening euregionaal uit te zetten. In Duitsland zit een Nederlandse collega, waardoor we binnen onze organisatie goed en snel kunnen schakelen. Binnen het mkb zien we dat kandidaten en bedrijven best de grens over willen, alleen weten ze vaak niet waar en bij wie. Aan ons de opdracht om dat goed te ondersteunen, mede omdat de wetgeving er anders is. Inmiddels runnen we daar bijna vijftien jaar een vestiging en kennen we het klappen van de zweep, waarmee we een belangrijke drempel wegnemen."

LOCALS FOR LOCALS

Limbourg & Partners, opgericht in 1996, richt zich op executive search van hbo- en wetenschappelijk opgeleide mensen, interim-management, project sourcing en recruitment consultancy. "Zowel in het private als het publieke domein," zegt directeur Jacco Kempen. "Niet specifiek binnen een bepaalde sector of functiegerelateerd, maar als generalist. We kijken vanuit een brede marktkennis naar een bedrijf en zijn niet brancheblind. Reden waarom we veelvuldig ingeschakeld worden in plaats van een specialist. Voor onze klanten ligt een

geruststellende wetenschap in het feit dat we niet hoeven te kannibaliseren. De strategie die we hanteren heet 'locals for locals'. Onze consultants weten wat er binnen een straal van zeventig tot honderd kilometer gebeurt. Veelal werken we voor het mkb en voor dochtermaatschappijen van grote ondernemingen. Dat zijn organisaties die over het algemeen snel beslissen en daar kunnen wij het best mee schakelen, zeker nu de arbeidsmarkt zo onder druk staat en je een goede kandidaat niet moet laten lopen."

OCEAAN

Er liggen uitdagingen in deze tijd van personeelstekorten, maar Limbourg & Partners slaagt erin die het hoofd te bieden. "De krapte op de arbeidsmarkt maakt het zoekproces natuurlijk veel intensiever," geeft Kingma aan. "Daar staat tegenover dat het een internationaal karakter heeft gekregen, waar we ons twintig jaar geleden vooral bezighielden met doelgroepgerichte werving in de wijde regio. De visvijver is een oceaan geworden, zeker door de opkomst van de sociale media en het remote-werken. Afhankelijk van de functie en andere factoren kun je mensen benaderen die tot zo'n 150 kilometer bij het bedrijf vandaan wonen, zeker als ze maar één tot twee keer in de week of zelfs sporadisch naar hun opdrachtgever hoeven te reizen. Vijf jaar geleden ondenkbaar, nu de realiteit, versterkt in de coronaperiode. De internationalisering betekent wel dat de selectie veel inspanningen vergt, al helpen digitale processen als artificial





Maurice Kingma,
Harry Kikken en
Jacco Kempen



intelligence en data driven recruitment daarbij.”

SCHIETEN MET SCHERP

Toch vaart Limbourg & Partners niet blind op die automatisering. Júist niet. Kempen: “Wij blijven vasthouden aan een persoonlijke aanpak. Dat betekent dat we ons oprecht verdiepen in het profiel van een kandidaat en hem of haar alleen benaderen als we echt een match zien met de functie en de organisatie. Het belang van deze persoon weegt voor ons net zo zwaar als dat van de opdrachtgever. Mensen worden soms gek van de bureaus die hen te pas en te onpas benaderen met allerlei droombanen. Wij schieten niet met hagel, maar met scherp. De ambities van beide partijen moeten echt bij elkaar passen, daarom vinden we het noodzakelijk dat we een kandidaat echt zien en spreken. Het interviewen van de sollicitant vormt bij ons altijd onderdeel van het traject. Ja, het brengt een intensiever en tijdrovender proces met zich mee, maar het komt op de lange termijn de relatie

ten goede. Kwaliteit stellen wij boven kwantiteit. Soms betekent dat nee verkopen; eerlijk zeggen dat het geen kans van slagen heeft.”

360-GRADENMETHODIEK

Niet voor niets behaalde Limbourg & Partners in 2022 een scoringsrate van 95 procent, zelfs in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt. “We passen de zogenoemde 360-gradenmethodiek toe,” legt Kingma uit. “Die houdt in dat de consultant die de opdracht aangaat ook de selectie van de kandidaten doet. Kortom, een-op-een schakelen en het proces van A tot Z begeleiden. Dat bevordert niet alleen de efficiëntie in het proces, wat in deze tijden van personeelstekorten een zwaarwegend element vormt, maar werkt ook een kwalitatief hogere selectie in de hand. Wanneer we deze functies zouden opsplitsen, is de kans op interne ruis groter. In ons geval voert de consultant een diepgaand gesprek bij de klant en weet daardoor wat deze daadwerkelijk zoekt. Hij heeft gevoel bij het bedrijf,



& Partners buitengewoon veel waarde aan een diepgaand persoonlijk gesprek. “Zo krijgen we inzichtelijk wat iemand zoekt en waar de ambities liggen,” aldus Kingma. “Het is belangrijk om door te vragen. Bijvoorbeeld: ‘Waaróm zou je graag in een familiebedrijf willen werken?’ Immers, van beide kanten moeten de ambities matchen. We bereiden de kandidaat altijd grondig voor en verstreken hem of haar alle ins en outs van de opdracht, met maximale transparantie. Dubbele agenda’s, daar houden we niet van. Als we weten dat er een reorganisatie aankomt, vertellen we dat. Kwaliteit leveren vinden we ook richting de sollicitant van elementair belang. Afspraak is afspraak, terugbellen is terugbellen. Wij beschouwen zowel de opdrachtgevers als de kandidaten als onze ambassadeurs. Ook wanneer er aan het eind het traject toch geen match ontstaat, moeten beide partijen kunnen zeggen: ‘We hebben toch een prettig gesprek en een eerlijk advies gehad.’ In het geval van de sollicitant leggen we goed uit waarom de keuze niet op hem of haar gevallen is.”

SPIEGEL VOORHOUDEN

Volgens Kempen positioneert Limbourg & Partners zich als adviseur van de opdrachtgever. “Voorheen kreeg je simpel gezegd een functieprofiel en moest

“VOORHEEN KREEG JE SIMPEL GEZEGD EEN FUNCTIEPROFIEL EN MOEST JE NAAR EEN MATCH ZOEKEN. NU PRAAT JE OVER EEN MEDEWERKERSREIS.”

bij de afdeling. Vervolgens leert hij een kandidaat kennen en kan goed inschatten in hoeverre deze bij de organisatie past. Niet alleen harde, maar ook zachte criteria spelen per slot van rekening mee.”

REALISTISCH BEELD

“Juist door die oceaan als visvijver vormt dat een factor om rekening mee te houden,” vult Kempen aan. “In een familiebedrijf heerst een heel andere cultuur dan in een beursgenoteerde onderneming, om maar even twee uitersten te noemen. Vandaar dat wij in de voorfase best wat tijd vragen van een opdrachtgever, om zijn organisatie goed te leren kennen. Minimaal willen we alle stakeholders spreken, zoals de vacaturehouder, het afdelingshoofd, een eventuele budgethouder en iemand van de hr-afdeling. Verder nemen we het sociaal en het financieel

jaarverslag uitgebreid door. Het liefst lopen we, indien de situatie dat toelaat en de opdrachtgever het oké vindt, een dag mee binnen het bedrijf om voeling te krijgen met de cultuur, de structuur en de processen. Als het even kan praten we met mensen op de afdeling waar de vacature uitstaat. Zij zullen een realistisch beeld schetsen van hoe het er daar aan toegaat. Ook bij externe partijen, zoals leveranciers, valt soms interessante informatie te behalen. Hoe zuiverder het profiel dat we weten op te stellen, hoe groter de kans van slagen. We laten dit eerst door de opdrachtgever accorderen voordat we het zoektraject in werking stellen.”

AMBASSADEURS

Los van competentie-analyses, assessments en andere methodieken om de kandidaat te screenen hecht Limbourg



je naar een match zoeken. Nu praat je over een ‘medewerkerreis’. Als je iemand wilt binnenhalen, wat is daarvoor nodig en welke rol kun je als organisatie in dit proces spelen? Zet de vacature ook op je eigen website en vraag je personeelsleden deze in hun eigen sociale media te delen. Zij vormen immers je grootste actieve referenten in de markt. We houden de klant een spiegel voor, over hoe het bedrijf zich opstelt. Als je klantvriendelijkheid pretendeert, past het niet echt in het plaatje wanneer de directieparkeerplaatsen direct bij de ingang liggen. Als een bezoeker twintig minuten in de hal moet wachten, hoe zal een sollicitant dat dan ervaren? Hoe worden de arbeidsvoorwaarden ervaren en hoe liggen ze bij concullega’s? Wij kennen de branches, de bedrijven en kunnen benchmarken.”

MARKETINGSTRATEGIE

In overleg met de opdrachtgever werkt Limbourg & Partners een marketingstrategie op maat uit. Kempen: “In sommige gevallen gaat de voorkeur uit naar een stille search, bijvoorbeeld als er nog iemand op de desbetreffende plek zit of als je uit concurrentieoverwegingen niet wilt dat een bepaalde positie naar buiten

komt. Dan zullen wij ons focussen op de mensen in onze omvangrijke, internationale database en daarnaast ook in ons netwerk speuren naar geschikte kandidaten. Aan de andere kant van het spectrum zit ‘full option marketing’. Daaronder verstaan wij een combinatie van file search binnen onze eigen bronnen met adverteren in sociale media, jobboards en eventueel print. Dan kun je ook denken aan een specifieke werving via vakbladen en andere vormen van beroepsmedia. Allerlei tussenvormen zijn ook mogelijk, precies zoals de opdrachtgever dat wenst. Wij werken snel en slagvaardig, maar ook discreet.”

GROEIT HARD

Met de begin 2022 geopende vestiging in Doetinchem timmert Limbourg & Partners stevig aan de weg in Oost-Nederland, voornamelijk in Gelderland en Overijssel. “De maakindustrie, de transport- en logistieke sector en zorggerelateerde organisaties zijn sterk vertegenwoordigd en de economie maakt een gezonde ontwikkeling door,” weet Kingma. “Bedrijven doen er alles aan om het werken hier aantrekkelijk te maken en richten zich daarbij speciaal op het terughalen van mensen



die hier oorspronkelijk vandaan komen, maar elders gestudeerd hebben. Ze bieden interessante banen met uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit ten aanzien van thuiswerken en mooie stageplaatsen. Overigens groeit onze vestiging in Doetinchem zo hard, dat we actief zoeken naar een ondernemende consultant die met een hoge mate van zelfstandigheid en eigen inbreng mee wil bouwen aan de dienstverlening van Limbourg & Partners hier in de regio. Iemand die houdt van netwerken en die net als wij oprechte aandacht voor zowel kandidaten als opdrachtgevers heeft. Daarmee willen we ons blijven onderscheiden.”

www.limbourg.eu

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 stukt 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 alsnog prominenter wordt.

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

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



Marjolijn Gerritsen

FEMME TECH ONDERSTEUNT TECHNIEKVROUWEN IN DE ACHTERHOEK

Femme Tech is het gloednieuwe Achterhoekse platform voor iedereen die het belangrijk vindt dat meer meiden en vrouwen een technisch beroep kiezen en daar met plezier in werken. Marjolijn Gerritsen, coördinator en eerste aanspreekpunt: "Met Femme Tech willen we vrouwen in het technische werkveld en het onderwijs samenbrengen, zodat ze elkaar weten te vinden om ervaringen te delen en van elkaar te leren. In 2023 gaat onze website live."

Tekst: Susan Heimplaetzer, 8RHK ambassadeurs



TECHNIEK - JUIST OOK VOOR VROUWEN

Alle vrouwen verdienen een warm welkom in de wereld van de techniek. Dat kan door kinderen op een speelse manier met techniek in aanraking te brengen. En door hen in het voortgezet onderwijs kennis te laten maken met de grote diversiteit aan prachtige en maatschappelijk relevante techniekberoepen en aan te moedigen om voor een technische studie te kiezen. En ten slotte door vrouwelijke technici warm te ontvangen en goed te begeleiden in hun eerste techniekbaan.

"Het aandeel van vrouwen op de technische arbeidsmarkt is slechts 14%. Dit percentage moet gewoon omhoog. Vrouwen zijn het onbenutte potentieel dat wij heel hard nodig hebben om maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie en de technologische ontwikkelingen in de zorg aan te kunnen." *Thea Koster, voorzitter Techniekpact*

AFHAAKMOMENTEN

"Maar dit gebeurt dus allemaal niet, of veel te weinig, en juist daarmee gaan we aan de slag", zegt Anne Marie Willemsen, procesbegeleider voor technische bedrijven in de Achterhoek. "Er zijn te veel afhaakmomenten voor meiden en vrouwen. Zwart-wit gezegd: op de basisschool belanden meisjes in de poppenhoek. Op de middelbare school krijgen ze de boodschap dat techniek niks voor meiden is. Vaak gaat dan wiskunde B uit hun vakkenpakket, wat een techniekstudie direct afsnijdt. Pakken ze toch een technische studie op, dan moeten ze zich extra bewijzen. En als ze gaan solliciteren, komen ze in een omgeving die uitstraalt dat vrouwen niet welkom zijn. Geen apart damestoilet, al helemaal geen kolfruimtes, werkkleding in herenmaten en mannelijke collega's die laten merken dat ze jouw capaciteiten in twijfel trekken. Tel daarbij op dat vrouwen gemiddeld al minder zelfvertrouwen hebben dan mannen en denken dat ze negens en tienen moeten halen voor de B-vakken - onzin natuurlijk, met een zes of zeven kun je ook een techniekstudie doen. Dan is het niet

gek dat van de vrouwen met een technisch diploma uiteindelijk maar 20-30% in een technisch beroep belandt. Precies daarom willen wij als Femme Tech die momenten beïnvloeden en als platform beschikbaar zijn voor meiden die de techniek in willen!"

FEMME TECH: STEUN IN DE RUG

Naast informatie over activiteiten, opleidingen, cursussen en vacatures komt er een forum om ervaringen te delen en tips te geven. Marjolijn: "Het is fijn en leerzaam om te ontdekken dat anderen tegen dezelfde zaken aanlopen. Ervaringsdeskundigen vertellen hoe om te gaan met bepaalde situaties. Want jezelf wapenen en krachtig bij jezelf blijven is aan te leren. Weten dat je niet de enige bent en elkaar een steuntje in de rug bieden, kan daarbij veel goed doen." Daarnaast wordt gedacht aan een scan

voor vrouwvriendelijkheid bij bedrijven en een toolkit voor bedrijven en opleidingen om vrouwelijke stagiaires te begeleiden. HR-afdelingen denken vaak nog te traditioneel en dat is bijvoorbeeld terug te vinden in het taalgebruik voor vacatureteksten.

Marjolijn en Anne Marie: "We zijn altijd op zoek naar nieuwe ambassadeurs, vrouwen die techniek een warm hart toedragen vanuit werk, onderwijs of anders. Dus meld je aan en kom ons versterken!"

Kijk op www.8rhk.nl/femme-tech-achterhoek en volg Femme Tech Achterhoek op LinkedIn.

"Techniek? Saai, vies, moeilijk. Met die beeldvorming moet je niet verbaasd zijn dat meiden voor andere sectoren kiezen. Terwijl techniek juist óók vraagt om creativiteit, communicatie-skills en inlevingsvermogen. En zijn voorbeelden te over van vrouwen die met veel plezier en succes in een technisch beroep werken." *Leonie Meuwzen, directeur Klant & Markt bij bouw-installatiebedrijf BINX Smartility*



Anne Marie Willemsen

TIPS VOOR GOED ONDERNEMERSCHAP

Ondernemen is kansen pakken en incasseren, zoals de afgelopen jaren wel is gebleken. Toch kun je de effecten van geopolitieke- en interne crises wel degelijk dempen als je de basis op orde hebt. Daarom selecteerden we voor de aankomende editie van Oost-Gelderland Business twee onderwerpen die bij de mkb'er leven - of zouden moeten leven.



DE FINANCIERING VAN UW MKB-ONDERNEMING

Ondernemers willen vooruit met hun bedrijf. Ze zien kansen en zijn overtuigd van de mogelijkheden. Maar, om te investeren is geld nodig. Credion realiseert bedrijfs- en vastgoedfinancieringen. Of het nu gaat om nieuwe machines, werkkapitaal, uitbreiding van het wagenpark, bedrijfsovername, een verbouwing, aankoop bedrijfs- of beleggingspand of een herfinanciering. Het kan met Credion.

Het bedrijfsleven is volop in beweging en ondernemers blijven plannen maken. Ondernemers met een goed plan zijn kritischer over de invulling van hun financieringsbehoefte. Ze weten dat er tegenwoordig naast hun huisbankier tal van andere alternatieven zijn. Bij deze zoektocht naar de beste financieringsoplossing adviseert Credion. "Als onafhankelijke en gecertificeerde adviseur kijken we breder. Daarbij zijn ook combinaties

met andere financieringsvormen mogelijk om zo tot een ideaal plaatje te komen", geeft Hans Horstink, financieringsspecialist Credion Doetinchem, aan.

AMBITIES WAARMAKEN

"Wij denken creatief mee, begeleiden waar nodig en werken altijd op maat. Omdat wij met meer dan 100 geldverstrekkingen werken, is er vaak meer mogelijk dan je denkt op het gebied van bedrijfs-

of vastgoedfinanciering", aldus Hans. "Een interessante trend die we nu zien, is dat grootbanken steeds duidelijker keuzes maken wat ze wel en niet doen. Dat creëert ruimte voor alternatieve geldverstrekkers en kansen voor de mkb-ondernemer. De banken zijn nog steeds open, maar een deel van het werk wat ze vroeger gratis voor je erbij deden, moet je nu uitbesteden."

BEST PASSENDE OPLOSSING

Vooral de samenwerking tussen de klant en de adviseur is erg belangrijk. "Samen met de klant gaan wij op zoek naar de best passende oplossing naar aanleiding van de wensen en behoeften van de klant." Belangrijk voor de ondernemer is te weten dat hun informatiebasis, cijfers, taxaties enz., op orde moet zijn om een kansrijk financieringstraject op te zetten.

Hans: "Onze werkwijze is helder en transparant. We garanderen onafhankelijk advies en specialistische begeleiding bij het vinden van de best passende financiering. Of bij begeleiding en advies en zoeken naar alternatieve oplossingen bij probleemsituaties."

RUIM VIJFTIG VESTIGINGEN

Het gaat goed met Credion, de zakelijk financieringsspecialist voor mkb-ondernemers. In Nederland telt Credion ruim vijftig vestigingen met ruim honderd adviseurs en is Credion inmiddels ook in België actief. Credion's credo luidt: 'Credion realiseert geld om te ondernemen. Daar maken wij ons sterk voor.'

Hans Horstink is in het bezit van het keurmerk Erkend Financieringsadvies MKB.

Wilt u weten wat Hans Horstink van Credion voor u kan betekenen? Kijk voor meer informatie op www.credion.nl/doetinchem. Of neem contact op via hhorstink@credion.nl / 06 1328 1973.

“SUCCESSVOLLE OMSCHOLING IN DE TECHNIEK, BOUW EN ZORG”

Seesing Flex neemt haar rol als één van de grootste werkgevers van de Achterhoek erg serieus. Ze willen een zo groot mogelijke bijdrage leveren aan het succes van werkend Achterhoek. Nog steeds zijn er niet voldoende kandidaten in bepaalde sectoren. Het volstaat zelfs niet meer om te investeren in advertenties, vacaturebanken of marketingacties. Je moet blijven omdenken en dat doet Seesing Flex bijvoorbeeld in de vorm van omscholen. Zij bieden hiervoor diverse leerwerktrajecten in de techniek, bouw en zorg.

OMSCHOLEN IN DE TECHNIEK

Het is alom bekend dat ze al vele vrachtwagenchauffeurs hebben opgeleid middels BBL- of zij-instroomtrajecten, maar daar blijft het niet bij. Zo zijn in de afgelopen jaren ook diverse agrariërs via Seesing Flex omschoold naar technische beroepen. “Onze ervaringen met deze beroepsgroep zijn erg positief. Het zijn harde werkers die van nature zelfstandig én zelfstartend zijn en bovendien over een goed technisch inzicht beschikken. Allemaal eigenschappen waar de Achterhoekse technische maakindustrie om staat te springen”, licht Sander Kolkman, directeur Seesing Flex, toe.

OMSCHOLEN IN DE BOUW

“Datzelfde ervaren wij voor de bouwsector. Ook hier passen voormalig agrariërs uitstekend, maar blijken daarnaast ook kandidaten met praktische beroepen zoals slagers, bakkers en koks meer dan eens een perfecte match bij één van onze opdrachtgevers.” Door deze positieve ervaringen heeft Seesing Flex besloten om – in samenwerking met meerdere Achterhoekse bouwondernemingen, Bouwmensen en opleider Evolon – het opleidingstraject ‘BOUWBLOKKEN’ te ontwikkelen. Dit traject zorgt ervoor dat handige mensen in relatief korte tijd opgeleid worden voor een specialisme in de bouw. “Het grote voordeel is dat deze mensen direct op de bouwplaats aan de slag gaan en dus ook een salaris conform bouw-cao verdienen. Deze constructie zorgt ervoor dat de overstap voor mensen met een huishouden en vaste lasten financieel ook haalbaar is.”



OMSCHOLEN IN DE ZORG

Ook voor de zorgsector is Seesing Flex in een vergevorderd stadium met het opzetten van gecertificeerde cursussen en BBL-opleidingen. Het doel is om vanaf januari 2023 Achterhoekers met een zorghart op te leiden tot Helpende niveau 2(+), of Verzorgende IG niveau 3.

ACHTERHOEKSE TALENTEN

Seesing Flex zet groot in op omscholing, maar begint ook al in een vroeg stadium bij de Achterhoekse jongeren. “Onze actieve rol bij YouLab is hier een mooi voorbeeld van.” YouLab is een inspirerend oriëntatiejaar op het Graafschap College, waar jongeren de kans krijgen om een schooljaar lang op ontdekkingsstocht te gaan naar zichzelf en te experimenteren met de beroepsmogelijkheden die de regio hen te bieden heeft. “Met name

op het gebied van loopbaanoriëntatie komen wij in beeld en organiseren wij interactieve bedrijfsbezoeken voor deze leerlingen. Hierdoor hebben we al veel YouLab-kandidaten op een leuke manier kennis laten maken met hun mogelijk toekomstige werkgevers, waardoor we ze hopelijk zoveel mogelijk kunnen behouden voor onze mooie regio”, besluit Sander Kolkman.

Bent u benieuwd waar flexibele HR-oplossingen in uw bedrijf toegepast kunnen worden? Of wilt u eens vrijblijvend met ons van gedachten wisselen? Neem dan gerust contact met ons op via 0544 - 35 37 39 of sander@seesingflex.nl. Of kijk op www.seesingflex.nl.



MARCEL HIELKEMA, VOORZITTER VNO-NCW MIDDEN:

“PERMACRISIS BEDREIGT ONDERNEMERSPLEZIER”

Marcel Hielkema, voorzitter VNO-NCW Midden mist vaak waardering voor zijn achterban. “Het lijkt haast vanzelfsprekend om alles bij de ondernemers neer te leggen. Bedrijven moeten maar meer betalen en sneller verduurzamen. Zo simpel is het allerminst. Denk aan de waslijst aan problemen waarmee ondernemers op dit moment worstelen. Hun verdienvermogen staat onder grote druk.”

Marcel Hielkema werkte in de hotelsector en was directeur van Dirkzwager advocaten & notarissen in Arnhem. In 2018 werd hij directeur bij het arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor. Naast deze functies is Hielkema zeer actief op het gebied van belangenbehartiging. Vóór zijn voorzitterschap van VNO-NCW Midden – als opvolger van Jacco Vonhof – was hij eerder provinciaal voorzitter in Gelderland en regionaal voorzitter voor Arnhem-Nijmegen. “Als het onze directe omgeving goed gaat, heeft de organisatie waar ik werk daar baat bij. Verder wil ik niet langs de kant

blijven staan maar een bijdrage leveren; niet alleen praten, ook doen. Dit vanuit de overtuiging dat de wereld te veranderen is. Ook in deze tijd.”

BELANGRIJKE REGIO'S

Verandering ziet Hielkema zeker bij het *Umfeld* voor belangenbehartiging. “Decentralisatie zorgde ervoor dat regio's steeds belangrijker werden. Wat in Den Haag is bepaald, moet immers regionaal worden uitgevoerd. Dit vereist een andere manier van organiseren met een

sleutelrol voor de triple helix: overheid, ondernemers en onderwijs. Dat besef was aanleiding voor het ontstaan van de regionale economic boards.”

TERUG NAAR DE TEKENTAFEL

Deze samenwerking is inmiddels cruciaal voor regionale ambities en plannen. “Daarmee hoef je in Den Haag niet meer aan te komen zonder commitment van het bedrijfsleven. Dan word je teruggestuurd naar de tekentafel. Dat geldt voor het Meerjarenprogramma Infrastructuur

“HAND NIET OP DE KNIP”

In maart 2023 worden nieuwe Provinciale Staten gekozen. “Regelmatig hoor ik de boodschap om de komende periode vooral de hand op de knip te houden,” zegt Hielkema. “Uiteraard moeten provincies verstandig omgaan met hun middelen. Maar ik zou ze willen oproepen vooral te blijven investeren in de zo cruciale transitie. En deze uitgaven niet te zien als kosten, maar oog hebben voor de impact op lange termijn. Daarbij is het belangrijk dat provinciale investeringen complementair zijn aan die van het rijk.”

Ruimte en Transport (MIRT), maar ook voor de Regiodeals. En in 34 arbeidsmarktregio's werken bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen nu samen aan een goed functionerende arbeidsmarkt, financieel ondersteund door het rijk.”

MEER WERK

Wat betekent deze ontwikkeling voor VNO-NCW Midden? “In elk geval meer werk,” lacht Hielkema. “Bij de afstemming van landelijk beleid en regionale uitvoering spelen gremia vanuit verschillende overheden een rol: rijk, provincies, gemeenten en vaak ook nog regio's. Voor ons is het zaak om in de vele bijbehorende overleggen vertegenwoordigd te zijn. Je moet aan tafel zitten om zaken voor elkaar te krijgen. Onze leden spelen daarbij een belangrijke rol.”

“BELEMMERINGEN ZIJN NIET MORGEN VERDWENEN.”**PRIMA WISSELWERKING**

VNO-NCW Midden omvat met de provincies Gelderland, Utrecht, Flevoland en Overijssel een groot werkgebied. “Hierbinnen zijn er negen regio's met evenzoveel besturen. Die weten als geen ander wat speelt in hun gebied. Zij voeden mij met onderwerpen die ik in Den Haag inbreng, bijvoorbeeld als lid van het dagelijks bestuur van VNO-NCW. Op mijn beurt zorg ik dat de regiobesturen en onze leden op de hoogte blijven van relevante landelijke ontwikkelingen. Deze wisselwerking verloopt prima.”

WOORD VAN HET JAAR

Aan aandachtsvelden geen gebrek. In een recente column refereerde Hielkema een DGA die door de stortvloed aan problemen het plezier in het ondernemen was kwijtgeraakt. “In Engeland is *permacrisis* Woord van het Jaar; ik zou geen betere kandidaat weten. Veel ondernemers teerden in coronatijd fors in op hun eigen vermogen. Ze krabbelen nu op maar worden geconfronteerd met

hoge inflatie, een krappe arbeidsmarkt, exploderende energieprijzen plus een stijgende rente. Bedenk daarbij dat deze belemmeringen niet morgen verdwenen zijn. En over twee jaar waarschijnlijk evenmin.”

MULTIDISCIPLINAIR

De overheid is volgens Hielkema vooral bezig met kortetermijnproblematiek. “Grote vraagstukken als de transitie op het gebied van energie en arbeidsmarkt vragen echter om een structuurwijziging. Die vereist een consistente strategie op de lange termijn. Die twee elementen botsen. Daar komt bij dat verschillende departementen en rijk, provincies en gemeenten elk focussen op deelgebieden. De consequenties van maatregelen voor ondernemers raken juist vaak meerdere aspecten tegelijk.” Bijvoorbeeld bij de energietransitie. “Bedrijven moeten verduurzamen maar worden belemmerd door netcongestie en de krapte op de arbeidsmarkt. Onderwerpen waarvoor verschillende ministeries verantwoordelijk zijn. Daarom pleit VNO-NCW Midden voor een multidisciplinaire aanpak met oog voor de onderlinge samenhang.”

LOZE KRETEN

Samenwerking is de sleutel, benadrukt Hielkema. “Zowel tussen overheden en bedrijfsleven als tussen de verschillende departementen. Proefballonnen en stoere statements – 900.000 woningen voor 2030; het klinkt goed, maar zo lang het stikstofprobleem niet oplost, ons energienet vol zit en het arbeidsmarkttekort aanhoudt, zijn het vooral loze kreten. Een integrale aanpak van deze problemen moet leidend zijn.”

GEEN PINAUTOMAAT

Een oproep met deze strekking was de kernboodschap bij het recente bezoek van een regionale vertegenwoordiging aan minister Micky Adriaansens van Economische Zaken. “Onze aanbeveling viel in goede aarde. In vervolg op het gesprek stuurde de minister een Kamerbrief met acties om het ondernemersklimaat te verbeteren.” Deze voornemens zijn niet alleen praktisch belangrijk, ook spreekt er volgens Hielkema waardering uit voor het bedrijfsleven. “En die waardering mis ik vaak. Het lijkt haast vanzelfsprekend om ondernemers te *bashen*. En ze vooral te zien als pinautomaat, zoals onze voorzitter Ingrid Thijssen het verwoordt. In de publieke opinie hoor je: bedrijven moeten maar meer betalen en sneller verduurzamen. Zo simpel is het allerminst. Denk aan de waslijst aan problemen waarmee ondernemers op dit moment moeten dealen. Hun verdienvermogen staat onder grote druk. Daarbij: sociaal

ondernemen is voor verreweg de meeste bedrijven vanzelfsprekend.”

DERTIG JAAR KRAPTE

Wat voor ondernemers en overheden geldt, is evenzeer van toepassing op VNO-NCW Midden zelf: bij alle dagelijkse hectiek de juiste dingen blijven doen met het oog op de lange termijn. “Neem de arbeidsmarkt, een thema dat mij na aan het hart ligt. Werken moet lonen en het moet gemakkelijk zijn iemand in dienst te nemen. Dit vereist aanpassingen in de wet- en regelgeving. Daarvoor lobbyen wij stevig. Maar ondernemers moeten zich realiseren dat de arbeidsmarkt krapte demografisch gedreven is en nog dertig jaar aanhoudt. Daarom moeten we niet alleen wijzen naar de overheid maar vooral kijken wat we zelf kunnen doen. Zoals het aanbod vergroten en de vraag verminderen. In dat kader moeten ondernemers bijvoorbeeld niet bang zijn voor robots; die zijn simpelweg hard nodig. Derde pijler: het verbeteren van de kwaliteit van het aanbod door als bedrijfsleven het voortouw te nemen bij een leven lang ontwikkelen.” Op meerdere gebieden is extra inzet nodig. “Vijftigplussers komen moeilijk aan de bak, slechts 12% van de bedrijven neemt mensen aan met een arbeidsbeperking. Ook horen we dat stages lastig in te vullen zijn. Dat moet echt anders.”

SUCCESSEN GUNNEN

Er is een breed gedragen besef dat de actuele uitdagingen alleen kunnen worden opgelost door samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs. “Dat begint met begrip voor elkaar, elkaars belangen en beperkingen,” stelt Hielkema. “Over en weer moeten we elkaar successen gunnen. Zoals bij twee infraprojecten die een plek kregen in de MIRT: verbreding van de brug bij Rhenen en de sneltrein tussen Arnhem en Doetinchem. Daarvoor hebben regionale stakeholders eendrachtig gelobbyd en daar mogen alle betrokkenen trots op zijn. Het is een stimulans om samen door te blijven pakken.”

ONDERSTEUNING BIJ SUBSIDIES

Het aantal subsidieregelingen voor ondernemers is enorm, zowel landelijk als vanuit de EU. Hielkema: “Grotere bedrijven weten deze vaak goed te vinden, kleinere bedrijven hebben maar moeilijk toegang. Regelingen zijn complex, een aanvraag kost veel tijd.” Ondersteuning is wenselijk, ter versterking van de regionale economie. “In Overijssel loopt een pilot waarbij ondernemers tijdig gewezen worden op actuele subsidiemogelijkheden. Deze aanpak verdient zeker navolging.”



van
munster
media
factory

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

> Wij
zijn
factory.

> Fabriek met maatwerk

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

> Ontdek
alle mogelijkheden

www.vanmunstermedia.nl | info@vanmunstermedia.nl



van
munster
media
factory



WANNEER KUN JE MET PENSIOEN?

Vanaf het moment dat de AOW in 1957 is ingegaan, waren we in Nederland gewend aan een pensioenleeftijd van 65 jaar. Dat was fijn en overzichtelijk, iedereen wist waar hij aan toe was en op welke moment het pensioenpotje gevuld moest zijn.

Tegenwoordig is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Daardoor is het helaas niet meer zo duidelijk wanneer je met pensioen kunt.

WAAROM STIJGT DE AOW-LEEFTIJD?

Een belangrijke reden voor de stijging van de AOW-leeftijd is de stijging van de levensverwachting. In 1957 was de levensverwachting van een 65-jarige 14,7 jaar. In 2028 bedraagt deze volgens het CBS 21,05 jaar! Dat betekent dat de Staat aan de gemiddelde Nederlander 6,35 jaar langer AOW moet betalen. Als we ook de vergrijzing in het plaatje betrekken (er zijn nu meer mensen met recht op een

AOW-uitkering en minder mensen die het moeten opbrengen dan in 1957) dan is het duidelijk dat een AOW-leeftijd van 65-jaar veel te duur is geworden.

WAT IS DE VERWACHTE AOW-LEEFTIJD?

De AOW-leeftijd is sinds een aantal jaar gekoppeld aan de levensverwachting. De levensverwachting stijgt, de AOW-leeftijd dus ook. Om ervoor te zorgen dat mensen hierop kunnen anticiperen, moet een stijging van de AOW-leeftijd 5 jaar van tevoren worden aangekondigd. Voor de komende jaren ziet het plaatje er als volgt uit:

Jaar	AOW-leeftijd
2023	66 en 10 maanden
2024 – 2027	67 jaar
2028	67 en 3 maanden

Dat is allemaal heel leuk, denk je nu misschien, maar wat betekent dit voor mij?

VANAF WELKE LEEFTIJD KRIJG IK AOW?

Dat is een goede vraag maar het eerlijke antwoord daarop is: Dat weten we niet! Het is immers niet bekend hoe de stijging van de levensverwachting zich gaat ontwikkelen. De verwachting is echter wel dat de stijgende trend wordt voortgezet. Om toch een indicatie van de AOW-leeftijd te kunnen geven, heeft de Sociale Verzekeringsbank een AOW-rekentool op de website gezet. Daarmee kun je berekenen wat voor jou de te verwachten AOW-leeftijd is. Hieronder staan enkele uitkomsten uit de tool:

Leeftijd	verwachte AOW-leeftijd
20-jarige	70 jaar
30-jarige	69 en 6 maanden
40-jarige	69 jaar
50-jarige	68 jaar
60-jarige	67 en 3 maanden

De verwachting is dat de AOW-leeftijd de komende 40 jaar gematigd zal stijgen.

MOET IK WERKEN TOT MIJN 70E?

Voor iemand die op dit moment 20 jaar oud is, ziet het er naar uit dat hij pas AOW zal ontvangen vanaf zijn 70e. Is daar dan niets aan te doen, moet je doorwerken tot de AOW-leeftijd?

MAAK JE EIGEN PLAN!

Uiteraard hoeft dat niet. Maar als je het niet wilt, doorwerken tot je 69e of 70e, dan moet je actie ondernemen! Dan moet je er zelf voor zorgen dat je eerder kunt stoppen met werken. Het beste wat je kunt doen, is er nu een plan voor maken en direct beginnen met het uitvoeren ervan. Stel je bent nu 40 jaar oud en je wilt op je 65e stoppen met werken. Dan heb je dus nog 25 jaar om ervoor te sparen, dat is normaal gesproken goed te doen. Maar hoe langer je wacht des te moeilijker het wordt!

Wacht daarom niet langer en maak je eigen plan!

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

v.l.n.r. Carianne Peters (Consultant MRKTNG.nl), Hans Molenaar (Directeur Beekestijn Business School),
Robbert van Dijk (Manager Digital Commerce Vink Kunststoffen) en Delano Timessen
(Online marketeer Vink Kunststoffen en Trainee Beekestijn Business School)



PERSOONLIJKHEID + OPLEIDING = MATCH BIJ VINK KUNSTSTOFFEN!

EEN STARTER OP EEN MEDIOR FUNCTIE?

Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben ook toonaangevende merken moeite met het vinden van nieuwe collega's. Dus wat doe je als je een ervaren marketeer zoekt, maar het bureau waarmee je samenwerkt je voorstelt aan een junior? Iemand die perfect in het team past, maar zonder enige werkervaring. Afwijzen? Niet als het aan Vink Kunststoffen ligt. Zij durfden te denken in potentie en kansen. En volgens MRKTNG.nl, schakel tussen marketeers en het bedrijfsleven in Oost-Nederland, is dat precies waar de huidige arbeidsmarkt om vraagt. Hiernaast het verhaal over een match die op papier niet ultiem leek te zijn, maar in de praktijk fantastisch uitpakt.

CARIANNE, DELANO WAS OP PAPIER GEEN GESCHIKTE KANDIDAAT VOOR VINK KUNSTSTOFFEN. WAAROM HEB JE HEM TOCH VOORGESTELD?

“Ik was er zeker van dat Delano, in combinatie met een traineeship bij onze partner Beeceestijn Business School, heel geschikt zou kunnen zijn voor Vink. Delano is een ontzettend slimme, gedreven en leergierige jongen. Hij was al een aantal keer afgewezen vanwege zijn gebrek aan werkervaring. Doodzonde! Tijdens onze jarenlange samenwerking heeft Robbert al vaker bewezen verder te durven kijken dan een cv. Dus er was voor mij geen enkele twijfel dat ik Delano wilde presenteren.”

HANS, WAT HOUDT HET TRAINEESHIP PRECIËS IN?

“We zien steeds vaker hbo'ers en wo'ers die een stevige theoretische fundering hebben, maar aansluiting missen met de praktijk. Met dit zes maanden durende traineeship springen we in dit gat. We deden dat al incompany bij onder andere Achmea, ING, Nationale Nederlanden en Samsung maar bieden dit nu ook los aan. Groepen van vijftien marketeers leren van praktijkdocenten een breed scala aan hard en soft skills. Bij de hard skills kun je denken aan SEO, SEA, e-mailmarketing en social advertising. Qua soft skills leren ze onder andere samenwerken en presenteren. Ik geloof heilig in deze combinatie en zie het als de perfecte start van een carrière. Mooie bijkomstigheid is het netwerk dat deze trainees opbouwen. We zien dat de contacten tussen de young professionals ook lang na de traineeships standhouden.”

ROBBERT, JE ZOCHT EEN ERVAREN ONLINE MARKETEEER MAAR WAAGT UITEINDELIJK DE SPRONG MET EEN JUNIOR. NEEM ONS EENS MEE IN DEZE BESLUITVORMING?

“Ik geloof dat kennis voor een heel groot deel leerbaar is en dat werkplezier

iemands kwaliteiten maximaliseert. Kortom: als iemand het leuk vindt, kan hij/zij ook qua kennis makkelijker ontwikkelen. Wij kijken daarom primair of iemand in het team past en houden niet star vast aan een vooraf geschetst functieprofiel. Betekent dit dat ik meteen overtuigd was? Nee, want in basis had ik echt behoefte aan een ervaren marketeer. Maar toen ik er beter over nadacht, zag ik veel voordelen. 1: Je weet zeker dat je een gedreven, leergierige collega aanneemt. 2. Iemand zit volop in ontwikkeling en jij kunt hierin nog sturend zijn. Daar komt bij dat Delano vanuit het traineeship super actuele kennis de organisatie in brengt. En ja, het traineeship kost ons een paar duizend euro, maar vergis je niet in het salaris dat een ervaren marketeer vraagt. Kortom: ik zie het echt als een lange termijn investering voor zowel Delano als onszelf.”

DELANO, DE EERSTE MAAND IS ALWEER VOORBIJ. HOE GAAT HET?

“Het gaat goed! De start was hectisch omdat mijn start bij Vink precies samenviel met de start van het traineeship. Deze begint met een pressure cooker waarbij je in twee weken tijd acht dagen naar school gaat.”

Robbert: “Wij nemen onboarding heel serieus. Nieuwe collega's lopen op elke afdeling mee en maken uitgebreid kennis met iedereen. Best gek als die nieuwe collega na z'n allereerste werkdag meteen al vier dagen afwezig is. Maar door hier allemaal flexibel mee om te gaan, is dit op z'n pootjes terechtgekomen!”

ZIJN ER NU AL DINGEN DIE JE GELEERD HEBT EN IN DE PRAKTIJK KUNT TOEPASSEN?

Delano: “Ja, ik heb al een aantal tips aangedragen op het gebied van Analytics en SEO. Ook is er bij Vink de wens om meer te gaan doen met e-mailmarketing. Dit onderwerp heb ik daarom als eindopdracht gekozen voor mijn traineeship. Geen papieren tijger die in de la blijft lig-

gen, maar een concreet en praktisch plan waar ik direct mee van waarde kan zijn.”

ER ZIJN GENOEG REDENEN TE BEDENKEN OM ZO'N TRAJECT NIET AAN TE GAAN. JE HAD IMMERS NET ZES JAAR GESTUDEERD, ER IS WERK IN OVERVLOED EN OOK VAN JOU WERD EEN FINANCIËLE BIJDRAGE GEVRAAGD. WAAROM BEN JE ER TOCH VOOR GEGAAN?

“Toen ik via MRKTNG.nl met Vink Kunststoffen in gesprek ging, zat ik in meerdere procedures. Vink staat bekend als goede werkgever en de gesprekken bevestigden dat. Tel daar de kans bij op die ik kreeg om me, tegen aantrekkelijke voorwaarden, verder te verdiepen in mijn vakgebied en je snapt waarom ik wel moest kiezen voor Vink. De combinatie van werken en studeren is geen makkie maar ik wilde dit zo graag”, aldus Delano.

CARIANNE, VERWACHT JE IN DE TOEKOMST VAKER OP DEZE MANIER VACATURES IN TE VULLEN?

“De komende tijd wordt de groei van veel bedrijven in grote mate bepaald door instroom en die is nu eenmaal beperkt. Dat vraagt om een andere manier van werving en selectie. Fantastisch dat we Vink Kunststoffen en Delano op deze manier aan elkaar hebben verbonden en door ons partnership met Beeceestijn écht verder kunnen helpen. Een kans voor zowel klant als kandidaat als je het ons vraagt, dus we hopen dit vaker te gaan zien.”

Sinds kort ben ik ook gecertificeerd in het afnemen van de GIA; een assessment dat iemands leerbaarheid in kaart brengt. Dat is een mooie indicatie voor het succes van een traineeship.”

Meer weten over deze samenwerking tussen MRKTNG.nl, Vink Kunststoffen en Beeceestijn Business School? Neem contact op met Carianne Peters: 0653463136/carianne@mrktng.nl

INTERVIEW HENNY HEUFF, HUIDVERZORGING HENNY HEUFF

“IK HEB GELEERD OM EERBIED TE HEBBEN VOOR DE HUID”

Henny Heuff is met haar 81 jaar een van de oudste ondernemers in de Achterhoek, maar haar uiterlijk en energieke houding geven die leeftijd zeker niet weg. Naar eigen zeggen dankt Henny haar persoonlijke en zakelijke succes aan de huidverzorging van Rosel Heim en de bewegingsleer Ismakogie. Oost-Gelderland Business ging met haar in gesprek in haar schoonheidssalon in Doetinchem.

Henny Heuff werd in 1941 geboren en kon als kind goed leren. “Ik wilde net als de prinsessen van Oranje gaan studeren. Helaas hadden mijn ouders daar geen geld voor en ging ik op mijn vijftiende, drie maanden na het behalen van mijn ULO-diploma, op kantoor werken. Ik trouwde en had voor mijn dertigste drie kinderen.” De liefde voor het schoonheidsvak ontstond begin jaren '70. “Mijn schoonzus had een eigen kapperszaak en vroeg of ik voor een zieke collega wilde invallen. Dat was de eerste keer dat ik met mijn handen aan iemands hoofd zat en ik vond het enorm interessant. Ik wilde kapper worden, maar mijn schoonzus zei dat ik daar te oud voor was. Toen besloot ik een oude droom na te jagen en schoonheidsspecialiste te worden.” Na in 1976 haar STIVAS-vakdiploma in Arnhem te hebben behaald, opende Henny haar schoonheidssalon in de kapsalon van haar schoonzus. “Wij waren destijds één van de eersten die deze diensten gecombineerd aanboden. Uiteindelijk groeide mijn salon door en verhuisde ik in 1989 naar een eigen pand in Doetinchem.”

ISMAKOGIE

Henny is naast gediplomeerd schoonheidsspecialiste officieel docent en opleider in de Ismakogie. “Ik had na het openen van mijn salon al snel in de gaten dat alleen schoonheidsverzorging, en later ook voeding, niet genoeg is. Dan deed ik enorm mijn best met behandelingen, massages en een luisterend oor en

vervolgens liep de klant sloffend de deur uit. Al mijn harde werken was voor niets geweest! Ook vertelden mensen mij over hun klachten en kwalen. Maar hoe kon het zo zijn dat zij om 10 uur's ochtends al moe waren? Zelf deed ik sinds mijn zeventiende aan ballet. Ik voelde me juist prima, maar ballet is niet voor iedereen. De oplossing vond ik in 1977 toen ik de Weense professor Anne Seidel leerde kennen. Zij gaf les in houding en beweging, genaamd Ismakogie. Het uitgangspunt van Ismakogie is dat je opnieuw op een natuurlijke manier leert bewegen waardoor je algehele conditie verbetert, je figuur op orde blijft en je gezicht gefacelift wordt. Ik besloot bij haar in te gaan. In 1979 gaf ik mijn eerste lessen Ismakogie en een jaar later behaalde ik mijn diploma tot Ismakogiedocent. In het begin fietste ik heel Doetinchem af en huurde alle lokalen af, later reisde ik per trein door heel Nederland en volgden steden zoals Frankfurt en Hannover.” In 1984 richtte Henny de Nederlandse Anne Seidel Ismakogie Vereniging op. In 2020 ontving zij een koninklijke onderscheiding voor haar verdiensten voor deze vereniging. In 2021 werd haar boek ‘Bewegen als Levensfilosofie’ gepubliceerd.

ROSEL HEIM

Ondertussen bleef Henny samen met haar medewerkers actief in de schoonheidssalon. Dankzij haar verdiensten mocht ze in 1985 toetreden tot de prestigieuze internationale





werkgroep Lindauer Kreis. “Daar leerde ik Rosel Heim, haar dochter (en later haar kleindochters) en hun schoonheidsproducten kennen. Ik had het gevoel eindelijk antwoord op al mijn vragen te krijgen. Destijds werden merken aan de man gebracht via vertegenwoordigers. Maar die konden mij bijvoorbeeld nooit uitleggen welke stof in hun producten werkzaam was om stevige nagels te krijgen. Later ontdekte ik dat die stof via hun producten ook helemaal niet in je nagels terecht kán komen. Het mooie van het familiebedrijf van Rosel Heim is dat zij hele uitgebreide kennis hebben over de werking van de huid en huidherstel. Dit combineren zij met hun kennis over natuurgeneeskunde en het ontwikkelen van kwalitatief ongeëvenaarde producten op basis van stoffen die van nature in de huid aanwezig zijn. Zij weten precies wat wel en niet werkt. Hun uitgangspunt is een gezonde huid die je moet kennen en waarderen. Behandelen doe je met je handen, wanneer de huid iets extra’s nodig heeft en om de klant tot rust te brengen.

Deze kennis combineer ik met liefde en aandacht voor mijn klanten, wat ik tijdens mijn vakopleiding heb meegekregen. De wereld van de schoonheidsverzorging van nu staat daar haaks op. Er komen steeds weer nieuwe behandelingen met apparatuur op de markt die je huid zouden verjongen en je rimpels gladder maken, zoals needling. Maar het enige wat die behandelingen doen, is het kapot krabben van de huid. Daardoor ziet de huid er tijdens het herstelproces een tijdje beter uit, maar vervolgens kan de huid dit proces niet meer volhouden en wordt de huid onnodig slechter en ouder. Ik heb in de loop der jaren diverse cursussen over de huid en huidverzorging gevolgd, zelf cursussen en trainingen gegeven en als spreker over huidverzorging en Ismakogie op diverse congressen over schoonheidsverzorging gestaan. Ik heb geleerd om eerbied te hebben voor de huid en eerst te kijken wat de conditie is, om vervolgens de juiste behandeling te zoeken. Wij gaan met Rosel Heim echt als rechercheurs op zoek naar de problemen die jouw huid vertoont. Wat mensen ook zouden moeten beseffen, is dat je de huid nu eenmaal niet jonger kunt maken. Wel kun je je huid optimaal verzorgen met de juiste producten, beweging, voeding en de juiste mindset. Dan zie je er over twintig jaar nog steeds goed uit.”

BOERENVERSTAND

Haar schoonheidssalon, Ismakogie en de producten van Rosel Heim zijn onlosmakelijk verbonden met de carrière van Henny. Maar ze benadrukt dat het volgen van haar eigen boerenverstand, “eigen wijs zijn”, eveneens een belangrijke rol heeft gespeeld. “Ik stam uit de tijd dat mannen het zogenaamd beter wisten. Dan belde een vertegenwoordiger op die per se langs

wilde komen met zijn apparaat, zelfs nadat ik wel tien keer had gezegd dat ik het niet zou kopen. Hij kwam alsnog helemaal vanuit Den Haag naar Doetinchem rijden en ging vervolgens weer boos weg. Of de lokale apotheker, die aan mij vroeg of ik niks beters kon worden dan schoonheids-specialiste, terwijl de grote medische concerns van nu zich ook toeleggen op cosmetica die in de apotheken wordt verkocht.” Ook het importeren van de producten van Rosel Heim ging niet zonder slag of stoot. “Ik kon geen importeur vinden. Men vond dat Rosel Heim niet genoeg aan reclame deed en ook de verpakking stond hen niet aan. ‘Waarom ga je het dan niet zelf doen?’, vroeg een klant uit het bekende ondernemers-gezin van Duthler aan mij. Daarop besloot ik zelf importeur te worden. Inmiddels heb ik ruim 150 depositaires in het land. Samen met mijn team begeleid en train ik deze gediplomeerde schoonheidsspecialisten en huidtherapeuten zodat zij precies weten hoe ze met de producten moeten werken.”

Ook wat betreft het uitbreiden van haar bedrijf volgde Henny haar verstand en gevoel. “Ik had in België en Frankrijk actief kunnen zijn. Ik moest maar een tweede hypotheek nemen om meer te kunnen doen en investeren zodat ik dit van de



Belastingdienst terugkreeg. Daar heb ik bewust niet voor gekozen. Ik ben opgegroeid met het principe dat je eerst geld moet verdienen om het uit te kunnen geven. Bovendien wil ik alles kunnen overzien en wil ik mijn klanten en depositaires persoonlijk kennen. Juist wanneer je een schoonheidsbehandeling ondergaat, geef je je als klant bloot. Je moet elkaar kennen en kunnen vertrouwen, dat is essentieel om een goed advies te kunnen geven. Dat vertrouwen mogen wij ook niet beschamen. Helaas is dat tegenwoordig toch een facet dat wordt ondergewaardeerd, ook door de nieuwe generatie schoonheidsspecialisten.”

Qua leeftijd zou Henny zeker met pensioen kunnen, ook om plaats te maken voor de nieuwe generatie schoonheidsspecialisten. “Helaas is die generatie lastig te bereiken. Zij volgen een opleiding met een andere insteek en werken met producten en behandelmethodes waar ik zelf niet achter sta. Toch hoop ik van harte dat er een nieuwe generatie komt die wel oog heeft voor mijn manier van werken. Ik haal nog altijd enorm veel voldoening uit het werken met de producten van Rosel Heim en het lesgeven in huidverzorging en Ismakogie.”



TIJD VOOR MEER BEWUSTZIJN

Wat is de beste manier om je huid te verzorgen? Volgens Henny Heuff doet de huidige generatie er verstandig aan om een paar generaties terug te kijken voor het goede voorbeeld. “Je moeder en je oma konden geen gekke verjongingscrèmes kopen, die bestonden niet. Ze smeerden hooguit een beetje vettigheid op hun gezicht. Ze rookten niet, slikten de pil niet, waren veel bezig en buiten, hadden minder last van stress en gingen niet buitenshuis uit werken. Hadden hun kinderen last van acné, dan werd daar bijna niets aan gedaan want dat ging vanzelf weer over. De vrouwen van nu leven vaak gehaast en gestrest, krijgen veel hormonen binnen, wonen in huizen met centrale verwarming, eten even snel op de bank en te vaak kant-en-klare voeding en vliegen de hele wereld over.”

Natuurlijk hoort dit deels bij de realiteit van nu en zijn er gelukkig ook nog mensen die anders denken en bewuster leven, maar volgens Henny kun je wel degelijk letten op wat je eet en wat je op je huid smeert. “Baby’s en kinderen hebben helemaal geen crème nodig. Indien je in de puberteit last hebt van een onrustige huid, kun je de huid een beetje helpen als dat nodig is. Waar je vooral op moet letten bij jeugdpuistjes is slechte voeding en het smeren van ‘wonderproducten’ die het nog erger maken. Vrouwen gebruiken sowieso veel te vroeg crèmes. Ook reinigen we de huid veel te vaak en veel te ruw, de huid is geen keukenvloer! Dat hoeft je alleen ‘s avonds te doen, tenzij je een nachtdienst hebt gedraaid. Ook moet je nooit dikke klodders crème smeren of lotion, dat tast het regenererende vermogen van de huid aan. Ga ook nooit met veel nachtcrème op je huid naar bed, maar laat het goed intrekken.” Wat uiteindelijk de beste crème voor jouw huid is, hangt af van hoe je huid eruit ziet. “Maar als een fabrikant beweert dat een bepaalde crème je jonger maakt of de rimpels minder diep maakt, adviseer ik altijd om dit vooral niet te kopen.”

Kijk voor meer informatie op: henryheuff.nl



DE MKB'ER ALS (CYBERSECURITY) STEREOTYPE

Ik lees nog wel eens wat. En soms valt mij dan wat op. Wat mij de laatste tijd opvalt, is dat het in de vakliteratuur over informatiebeveiliging en cybersecurity steeds meer gaat over 'het mkb' en hoe deze 'mkb'er' geholpen moet worden om zijn digitale weerbaarheid te vergroten. Hierbij worden onrustig makende cijfers niet geschuwd; "60% van de cyberaanvallen zorgt voor een faillissement in het mkb", "17% van de Nederlandse mkb'ers zegt ooit zelf slachtoffer te zijn geworden van dit delict." Terwijl: "Ongeveer 99% van de economische activiteiten binnen Europa te herleiden zijn naar het mkb." Allemaal citaten uit IB-magazine van december 2022.

Vervolgens volgen er vaak gepoogde stereotyperingen van deze mkb'er en waarom deze groep nog steeds zo halsstarrig achterblijft en zich als gewillig slachtoffer positioneert. Een vaak voorkomende conclusie is dat 'zij' echt van buiten geholpen moeten worden door op basisschoolniveau kennis aan te reiken of - nog beter - via geldelijke stromen (onder andere subsidies) 'het probleem' voor ze op te lossen. Dat gaat dan soms op de volgende wijze: "...Hieruit is gebleken dat de motivatie van ondernemers wordt beïnvloed door een vrij complex samenspel van verschillende sociaalpsychologische factoren..."

Wellicht is het een idee om 'de mkb'ers' niet meer over één kam te scheren door vooral de problemen (en kansen) van de digitalisering bij de desbetreffende ondernemers zelf te laten. Zolang anderen voor hen het probleem oplossen (onder andere omdat dit voor 'de mkb'er te moeilijk, te complex en geen onderdeel van hun onderneming zou zijn), gaat er bij die ondernemer ook niks gebeuren. Waarom zouden ze, het zijn ondernemers. Wellicht is het ook een idee iedere ondernemer (groot en klein) zelf verantwoordelijk te laten zijn voor de voor- en nadelen van digitalisering. Dus, beste ondernemer, los het vooral zelf op zodat de gekozen wijze bij jou past. En wees dan blij met je succes en neem je verlies bij gevolgen door eventuele onderschatting.

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

We ♥ PrintMedia



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

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

 **BalMedia**



Foto vlnr: wethouder Bart Porskamp, Michael Ogubai van De Graafschap Verbindt en Michiel Krabbenborg beleidsmedewerker Sport en Beweging gemeente Oost Gelre.

OOST GELRE EN DE GRAAFSCHAP VERBINDT WERKEN KOMENDE DRIE JAAR SAMEN

Wekennen De Graafschap als onze regionale prof-voetbalclub. Maar naast het spelen in de nationale competitie zet de club zich al jaren in voor maatschappelijke projecten. Het gaat daarbij om inwoners van de Achterhoek aan te zetten om samen meer te bewegen. Dat is niet alleen goed voor de gezondheid, maar het helpt ook tegen eenzaamheid. En zo zijn er wel meer positieve effecten van sporten te benoemen. Namens de gemeente Oost Gelre tekende wethouder Bart Porskamp in december de overeenkomst met de stichting De Graafschap Verbindt om de komende drie jaar die projecten samen op te pakken.

De missie van de stichting is 'geen Achterhoeker aan de zijlijn'. Stichting De Graafschap Verbindt wil het welzijn en de leefsituatie van inwoners van de Achterhoek bevorderen. Samen met partners zet de stichting maatschappelijke projecten op. Wethouder Bart Porskamp: "Voor de gemeente Oost Gelre is dit een mooie gelegenheid om activiteiten rondom thema's als gezonder leefstijl en het tegengaan van eenzaamheid concreet te maken."

Mooie voorbeelden

In 2022 heeft de gemeente al kennis kunnen maken met projecten van De Graafschap Verbindt. Zo konden inwoners meedoen aan het Voetbalmix toernooi Samen D'ran, de Noabers competitie en oefenwedstrijden voor Walking Football, een soort wandelend voetballen. Sport brengt mensen samen, ook op andere manieren. Zo kon je samen voetbalherinneringen ophalen met Veur Altied en was er het Maatschappelijke Dienst Tijd (MDT) project in samenwerking met het Marianum scholengemeenschap.

Gezamenlijke uitvoeringsagenda voor drie kalenderjaren

Op basis van belangrijke en actuele thema's stellen de twee partners een gezamenlijke uitvoeringsagenda samen. De succesvolle projecten uit 2022 keren terug en worden aangevuld met nieuwe activiteiten. De lokale uitvoeringspartners en het lokaal beweeg- en sportakkoord 'Heel Oost Gelre Beweegt' worden betrokken bij de uitvoering.

LONEN STIJGEN IN 2023

Een werknemer met een modaal brutosalaris (€ 3.086) gaat er in 2023 netto met € 91 (3,70%) per maand op vooruit. Het minimum maandloon stijgt met 10,15% van € 1.756,20 naar € 1.934,40. De belangrijkste reden voor de stijging van het nettoloan is de hogere arbeidskorting. Deze wordt verhoogd naar maximaal € 5.052 voor werknemers jonger dan de AOW-leeftijd. In 2022 was de maximale arbeidskorting € 4.260. Anderhalf keer modaal gaat er per maand € 87 (2,69%) op vooruit en twee keer modaal € 98 (2,43%).

Het minimumloon wordt naast de gebruikelijke indexatie per 1 januari 2023 nog eens extra verhoogd. Dit heeft eveneens gevolgen voor werknemers die in 2022 net boven het minimumloon verdienden. Zij profiteren ook van deze verhoging. Vanaf 2023 ontvangen zij minimaal € 1.934,40 per maand (fulltime).

Aanvullende pensioenen en lijfrente-uitkeringen stijgen minder hard. Bij een aanvullend pensioen van € 1.000 bruto per maand stijgt het nettobedrag in 2023 met € 2,00. Dit komt door een verlaging van de belasting en de bijdrage Zorgverzekeringswet. Met heffingskortingen is in de berekening geen rekening gehouden omdat deze in het algemeen al via de AOW-uitkering worden verrekend. De AOW-uitkering stijgt wel, omdat deze is gekoppeld aan het minimumloon. De netto AOW-uitkering voor een alleenstaande stijgt met € 92 per maand. Voor gehuwden is de stijging € 57 per persoon per maand.

Verhoging onbelaste reiskosten- en thuiswerkvergoeding

Het bedrag dat werkgevers volgend jaar onbelast mogen vergoeden voor reiskosten wordt van € 0,19 verhoogd naar € 0,21 per kilometer. Voor de thuiswerkvergoeding verandert het bedrag van € 2,00 in € 2,15 per gewerkte thuiswerkdag of een deel daarvan.

Minimum uurloon in 2024

Per 2024 wordt het wettelijk minimum maandloon vervangen door een wettelijk minimum uurloon. Bij de invoering ervan gaat de overheid uit van een 36-urige werkweek. Werknemers rond het minimumloon met een 38-urige en 40-urige werkweek gaan er in 2024 dus verder op vooruit.



DEEL JE NIEUWS MET OOST-GELDERLAND BUSINESS

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

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 stroomafnamem capaciteit 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 gebouwigenaren 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 nieuwbouwontwikkelingen 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 nijpender 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.

Wanneer dubbel glas niet kan worden toegepast, is een voorzetraam een uitstekend alternatief (foto RCE – Serge Technau).



ENERGIECRISIS MAAKT MAATREGELEN URGENTER DAN OOIIT

VERDUURZAMING VAN MONUMENTEN

De energiecrisis maakt voor veel monumenten in Nederland energiebesparing extra urgent. De Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE) wordt overspoeld met vragen van bezorgde eigenaren. “Van kasteel-eigenaar tot bewoner van een Amsterdams grachtenpand, iedereen loopt er tegenaan,” weet Ilse Koreman, specialist duurzaamheid. Het energieplafond dat de landelijke overheid heeft toegezegd, zal volgens haar niet voldoende zijn om het relatief hoge energieverbruik van monumenten af te dekken.

De problemen op de energiemarkt bevestigen de urgentie om ook monumenten te laten meegaan in de energietransitie. In 2018 nam de erfgoedsector zich voor om in 2040 zestig procent minder CO₂ uit te stoten.

Koreman: “Verduurzaming is een voorwaarde voor het behoud van monumenten. Als de energielasten niet meer op te brengen zijn, kan er niet meer in gewoond en geleefd worden. En een leegstand monument is het laatste wat je wilt. Eigenaren zijn nu vaak het onderhoudspotje dat ze met veel zorg hebben opgebouwd aan het opstoken. Zonde.”

VRAAG OFFERTES AAN

Gelukkig is er veel mogelijk, ook op korte termijn. Bijvoorbeeld basismaatregelen als gordijnen en luiken sluiten, alleen ruimtes waar je verblijft verwarmen (‘zonering’), radiatorfolie plakken, plaatselijk bijverwarmen met een infraroodpaneel en kieren van ramen en deuren afdichten.

“Door zonering kun je tot 30 procent energie besparen. Door het dichteren van kieren heb je tot 85 procent minder tocht. Daarnaast is het nu tijd om een verduurzamingsplan te maken voor het huis, om dat de komende zomer te kunnen uitvoeren. Ga dus alvast offertes aanvragen,” adviseert Koreman.

SOEPELER EN SNELLER

Duurzaamheidsmaatregelen zijn vrijwel altijd vergunningplichtig. Voor het verstrekken van een Omgevingsvergunning is de gemeente verantwoordelijk. Die stelt als voorwaarde dat de maatregelen de cultuurhistorische waarden niet vernietigen en dat bijvoorbeeld geen vochtproblemen ontstaan.

“Gemeenten willen graag meedenken, is mijn ervaring. Zo hebben Rheden en Leiden een DuMo (Duurzame Monumenten)-adviseur aangesteld. In andere gemeenten kunnen eigenaren vooroverleg voeren over hun vergunningsaanvraag. Dat zijn mooie kansen om het

vergunningstraject soepeler en sneller te laten verlopen.”

NIET AAN HET OOG ONTTREKKEN

Bij verduurzaming is isolatie het eerste doel. Door de ‘schil’ van een woning te isoleren, daalt de energievraag. Dat kan door het aanbrengen van isolatieglas, vloer-, dak- en gevelisolatie. “Daar zijn verschillende toepassingen voor, afhankelijk van het soort monument,” zegt Koreman. “Niet alleen de bouwfysische gevolgen van de ingreep moeten meegewogen worden, ook de cultuurhistorische. Je wilt immers niet dat een voorzetwand of isolerend plafond belangrijke cultuurhistorische details aan het oog onttrekt.”

VACUÛMGLAS

Voor de bewoners is het isoleren van ramen vaak het minst ingrijpend, omdat ze voor die ingreep hun huis niet uit hoeven. Zelfs voor ramen met een smalle roede-verdeling zijn oplossingen op maat te

vinden, hoewel die vaak kostbaar zijn. In plaats van het gangbare HR++-glas van 24 millimeter dik kan gekozen worden voor extra dun dubbel glas (9-12 millimeter) of superdun vacuümglas (7 millimeter). "De keuze hangt onder andere af van de roeden en de cultuurhistorische waarde van het raam. Bij glas in lood of gekleurd glas dat behouden moet blijven, kunnen ook binnenvoorzetramen geplaatst worden."

GEEN TIEN

Dat veel onderdelen in aanmerking komen voor isolatie – dak, vloer, gevel, raam – wil niet zeggen dat ze allemaal een tien moeten scoren. Koreman: "Eigenaren kunnen zich ook richten op plekken die de grootste winst opleveren. Het isoleren van de vloer of gevel is een forse ingreep op verbouwingsniveau. Zo'n ingreep is het best te combineren met onderhoudsmomenten; isoleer bijvoorbeeld het dak als de pannen er toch tijdelijk af moeten."

AFWEGINGSKADER

Goed nieuws is dat er steeds meer mag, verklaart de specialist duurzaamheid van de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed. "Op het ogenblik werken we bij de dienst aan een afwegingskader voor het isoleren van rijksmonumenten. We stellen een soepeler houding voor, met de nadruk op wat wél kan. Voor het verlenen van vergunningen is de gemeente het bevoegd gezag; de RCE wordt enkel ingeschakeld voor advies. Maar ook gemeenten worden soepeler. Iedereen ziet in dat duurzaamheid en daarmee de betaalbaarheid van monumenten voorwaarde is voor hun behoud."

ZELF OPWEKKEN

Een andere ingreep is het zelf opwekken van energie of warmte. Dat kan bijvoorbeeld met een warmtepomp of bodemwarmtepomp. Waar een centrale verwarming verwarmt tot 80 of 90 graden Celsius, blijft een warmtepomp steken bij 30 graden.

Voor de warmteafgifte is een groot oppervlak nodig, zoals vloer- of wandverwarming. Koreman: "Om het warm genoeg te hebben, is goede isolatie van de schil een voorwaarde. Nadeel van deze constructie is het ruimtebeslag: er moet een buitenunit geplaatst worden en bij een hybride warmtepomp is ook een combiketel voor warm tapwater nodig. Bovendien moet alle apparatuur netjes weggevoerd worden, in het bijzonder op de buitengevel."

MEER MOGELIJK MET ZONNEPANELEN

Het zelf opwekken van stroom is vooral voor bezitters van een warmtepomp extra voordelig, omdat zij anders tegen hoge elektriciteitskosten kunnen aanlopen. Iedere gemeente heeft eigen richtlijnen

voor het leggen van zonnepanelen op monumenten. Ook hier heeft de RCE haar adviesbeleid verruimd.

Waren zonnepanelen voorheen alleen toegestaan als zij uit het zicht lagen, nu is het uitgangspunt: bij voorkeur uit het zicht, en in het zicht alleen onder strenge voorwaarden. "We willen graag dat eigenaren eerst kijken of de zonnepanelen uit het zicht kunnen, in de tuin of op een bijgebouw. En er moet een goed ontwerp zijn. Zo hebben we een mooi voorbeeld van een pand met donkergrijze dakpannen met een rij niet-spiegelende, zwarte zonnepanelen. Of een monument met rode dakpannen waarop rode zonnepanelen gelegd zijn, in een rustig patroon. Steeds meer gemeenten kijken ook op deze manier naar zonnepanelen."

DREMPEL VERLAGEN

Diverse financiële regelingen beogen de drempel voor verduurzaming te verlagen. Zo verstrekt het Restauratiefonds aan eigenaren van rijksmonumenten die willen verduurzamen de laagrentende Duurzame Monumenten-Lening.

Voor eigenaren van een gemeentelijk of provinciaal monument hebben sommige provincies regionale fondsen voor duur-

zame investeringen. Derde optie is het Warmtefonds, een algemene financier voor verduurzamingsinvesteringen.

BETERE AANSLUITING

Daarnaast is er voor alle woningeigenaren de Investeringssubsidie duurzame energie en energiebesparing (ISDE). Omdat het lastig kan zijn aan de voorwaarden te voldoen, heeft minister Hugo de Jonge (Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening) toegezegd dat gekeken wordt op welke manier de ISDE aangepast kan worden zodat zij beter aansluit op de mogelijkheden van monumenten.

VRAAG OM ADVIES

Wat specialist Koreman monumenteneigenaren die nu met de handen in het haar zitten vooral wil meegeven: "Bel de gemeente, de Monumentenwacht, DuMo-adviseurs of het Restauratiefonds voor advies. Als je weet wat de opties zijn, geeft dat een geruster gevoel".

Dit artikel is afkomstig uit MONUMENTAAL, veelzijdig magazine over cultureel erfgoed in Nederland en Vlaanderen. www.monumentaal.com

Ook bij zonnepanelen heeft RCE het adviesbeleid verruimd (foto RCE – Tineke Dijkstra).



Windwokkel: een compacte windmolen die weinig ruimte nodig heeft (foto Green Hybrids).



INVESTERING IN BESPAREN EN OPWEK AL SNEL AANTREKKELIJK

OP ZOEK NAAR LAAGHANGEND FRUIT

Toegang tot betaalbare energie is niet langer vanzelfsprekend. Om de impact van de kostenstijging te beperken, staan energiebesparing en -opwek in het middelpunt van de belangstelling. De huidige energietarieven zorgen al snel voor een aantrekkelijke businesscase, of het nu gaat om ledverlichting, zonnepanelen of een warmtepomp. Ook op langere termijn is verduurzaming verstandig.

De mogelijkheden om energieverbruik te beperken, hangen sterk af van het bedrijfsproces. Bij industriële en productieondernemingen is energie een grote kostenpost. Nieuwe installaties zijn veelal optimaal energiezuinig maar gaandeweg ontstaan onvolkomenheden. Een energiescan van een fabriek of productielijn brengt besparings- en verbetermogelijkheden in beeld. Bijvoorbeeld een transportband die doordraait wanneer van product wordt gewisseld. Met een sensor die detecteert dat er geen aanvoer is, kan de band tijdelijk worden uitgeschakeld. Een simpele manier van besparen.

CONTINU AAN

Ziekenhuizen verbruiken bovengemiddeld veel energie. Zij leveren immers 24 uur per dag zorg; verlichting en verwarming staan continu aan. Door de hoge prijzen loont investeren in energiebesparende maatregelen meer dan ooit. Het St. Antonius Ziekenhuis heeft 6.000 medewerkers en vijf locaties in Midden-Nederland. De energiekosten bedroegen in 2021 5,2 miljoen euro. "Met de stijgende prijzen wordt energiebesparing alsmaar belangrijker," zegt Marchel van Gameren, adviseur Energie en Planmatig Onderhoud in het magazine Zorg voor Klimaat van de Provincie Utrecht. "Ik ben blij dat we

tijdig met energiebesparende maatregelen en zelf opwekken zijn gestart. Dat zorgt voor flinke besparingen op elektra, gas en stadsverwarming. Vanwege de stijgende prijzen zijn de terugverdientijden korter dan op basis van de businesscase werd verwacht."

10 MAANDEN

Met het gefaseerd vervangen van traditionele verlichting door led bespaart het St. Antonius zo'n 960.000 kWh. Was aanvankelijk rekening gehouden met een gemiddelde terugverdientijd van circa 18 maanden, door de stijgende energieprijzen is dat nu rond de 10 maanden.

Een vergelijkbaar beeld doet zich voor bij het isoleren van CV- en warmwaterleidingen. Hiermee wordt jaarlijks circa 69.000 m³ gas bespaard. In plaats van 23 maanden is de terugverdientijd nu 10 maanden.

BEWEGINGSSENSOREN

Of het nu gaat om de zorg, industrie of kantoorruimte, een doordachte aanpak begint met besparen. Installaties zijn vaak niet goed ingeregeld en gebruiken onnodig energie. Optimalisatie is dan laaghangend fruit. Datzelfde geldt voor het toepassen van bewegingssensoren. Als een ruimte niet meer in gebruik is, schakelt de verlichting hiermee automatisch uit. Ook op het energieverbruik van buitenverlichting kan worden bespaard. Door een koppeling met beveiligingscamera's gaat deze verlichting alleen aan als het nodig is. Verder is het verstandig alle verlichting met één schakelaar te bedienen. Daarmee kan de laatste medewerker die het pand verlaat ervoor zorgen dat alle lampen uit zijn.

TIJD VERDIENT ZICH TERUG

Energiemonitoring kan helpen om mogelijke besparingen inzichtelijk te

maken en storingsen snel op te sporen. Van Gameren (St. Antonius) noemt als voorbeeld een warmte- en koudeopslag-installatie die tijdens een koude periode in storing stond. Hierdoor werd geen warmte geleverd maar juist koude geladen. "Op dat moment springt de stadsverwarming bij om dure warmte te leveren. Veel organisaties onderschatten het belang van goed beheer en onderhoud van installaties. De tijd die ik aan monitoring kwijt ben, verdient zich dubbel en dwars terug."

EXTRA KOSTENPOST

Na besparing is het zelf opwekken van groene energie een volgende logische stap. Een PV-installatie geldt vaak als eerste optie. Wel spelen hierbij al geruime tijd leveringsproblemen; vooral omvormers zijn schaars. Daardoor kan het enige tijd duren voordat daadwerkelijk energie wordt opgewekt. Soms eisen verzekeraars dat de dakconstructie verzwaaard wordt. Een extra kostenpost met invloed op de businesscase van een PV-installatie. Maar door de huidige energieprijzen is dit voor veel bedrijven geen onoverkomelijke hindernis.

BEGRENZER

Netcongestie kan wel een belemmering vormen. Daardoor is teruglevering van zelf opgewekte energie in steeds meer regio's niet mogelijk. Belangrijk is dan hoeveel van deze energie ingezet kan worden bij het eigen bedrijfsproces. Dit bepaalt of een PV-installatie rendabel is. Om te voorkomen dat energie wordt teruggeleverd, kan een begrenzer worden geplaatst.

COMPACTE WINDMOLEN

Is slechts beperkte dakruimte beschikbaar dan kan energieopwek met een compacte windmolen een optie zijn. Voorbeeld hiervan is de Windwokkel van Green Hybrids. Hiermee profiteren bedrijven van de specifieke eigenschappen van windenergie. Zon kent jaarlijks zo'n 1.000 effectieve opwekuren, bij wind zijn dat er gemiddeld 3.000. De energieopwek van een windmolen is dus gelijkmatiger over het jaar verdeeld. Om dezelfde opbrengst te creëren met een zonnestroominstallatie is tien keer zoveel dakruimte nodig.

WAARDE NEEMT TOE

Verduurzamen door energie te besparen of zelf op te wekken, levert nu in veel gevallen al op korte termijn geld op. Los van deze opportunistische trigger is het ook op langere termijn een verstandige keuze. Als verduurzaming onderbouwd wordt met bijvoorbeeld een Energielabel A of BREEAM-certificaat neemt de waarde van een pand toe. Datzelfde geldt voor de verhuurbaarheid, een belangrijke overweging voor financiers. Keerzijde is dat gebouwen met een hoog energieverbruik en slecht binnenklimaat steeds moeilijker een gebruiker zullen vinden.



Vervangen van traditionele verlichting door led is een effectieve, snel uitvoerbare besparingsmaatregel (foto Aschwin Snel/Van den Pol Elektrotechniek).

TEGEMOETKOMING

Om de gevolgen van de hoge energierekening te beperken, komt er voor een groot deel van het mkb een prijsplafond. Daarnaast kunnen energie-intensieve bedrijven mogelijk gebruik maken van de Tegemoetkoming Energiekosten-regeling (TEK). Die biedt tijdelijke ondersteuning voor de periode van 1 november 2022 tot en met 31 december 2023. Naar verwachting kan per 1 januari aanstaande daadwerkelijk steun worden aangevraagd via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (www.rvo.nl).



ECHTE AANDACHT VOOR DE KLANT

Niet 'u vraagt wij draaien', maar meedenken over wat een klant écht nodig heeft. Dat is redelijk bijzonder in de reclamebranche. "Dat onze producten kloppen en we garant staan voor een hoog serviceniveau is voor ons vanzelfsprekend. We hebben echte aandacht voor onze klanten", aldus Nick Lapré van Lapré Reclame uit Didam.

Nick Lapré kwam tijdens zijn studie grafisch vormgever in aanraking met het beletteringsvak. Hij startte een bedrijf en koos voor een aantal kernwaarden die hij tot de dag van vandaag overeind houdt: een breed dienstenpakket, topservice en kwaliteit in alles wat je doet. "We kunnen klanten vanaf hun beginvraag bedienen. Zij hebben een idee in hun hoofd en wij vertalen het naar een uniek en functioneel ontwerp voor alles op het gebied van sign & print, van wagenparkbelettering, lichtreclames, interieurprojecten, carwrapping tot bijvoorbeeld bewegwijzering en gevelreclames. Dat is echt een meerwaarde in onze branche."

VAST TEAM

Nick werkt met een team van zes vaste medewerkers. "Specialisten, want die heb je nodig als je je wilt onderscheiden op het gebied van service. Onze dienstverlening moet kloppen, met name de weg naar het eindproduct tot in de puntjes regelen. Daar worden klanten blij van, dan worden het vaste klanten en uiteindelijk ambassadeurs."

VISIE

In al die jaren is de visie van Nick hetzelfde gebleven. "Altijd je kwaliteit overeind houden, niet meegaan in neerwaartse prijs-spiralen in slechtere tijden en een optimale service garanderen. Het draait hier nog steeds om mooie dingen maken voor klanten die écht op zoek zijn naar een verfrissende blik op sign & print oplossingen. Niet 'u vraagt wij draaien', maar kritisch kijken naar wat een klant echt nodig heeft."

www.lapreclame.nl

**OPVALLEN
MET AUTO-
RECLAME?**

**goede reclame
blijft hangen!**

 **SignSellers**
visuele communicatie

kijk op signsellers.nl/wagenpark-signing

boosters
online marketing specialisten

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

Benieuwd hoe we jou ook kunnen helpen?

 **BOOSTERS.NL**  **0314 - 763 683**



PREDICAAT HOFLEVERANCIER ALS BEKRONING VAN 100 JAAR TOMESEN PLUIMVEEHOUDERIJ

INNOVATIEF SAMENWERKEN IN DE REGIO

‘Trots op de boer.’ Die boodschap krijgt extra glans bij Tomesen Pluimveehouderij sinds de uitreiking van het predicaat Hofleverancier op 21 december jongstleden. Een mooie bekroning van honderd jaar geschiedenis in het familiebedrijf, waar innovatie en samenwerking binnen de regio al vier generaties lang twee speerpunten vormen. “Zo dragen we ons steentje bij aan de leefbaarheid hier in de omgeving en creëren we toegevoegde waarde.”

“Eigenlijk werd het idee om dit predicaat aan te vragen spontaan geboren,” glimlacht Roy Tomesen, die samen met zijn echtgenote Maud de vierde generatie in het familiebedrijf in Doetinchem en Kilder vertegenwoordigt. “In de oude boekhouding troffen we aankoopaktes van onze eerste boerderij in Dichteren aan, gedateerd op 1 mei 1922. De status van Hofleverancier leek ons een prachtig eerbetoon aan mijn ouders en ook aan mijn opa en overgrootvader, die samen aan de wieg van Tomesen Pluimveehouderij stonden. Weinig boerenbedrijven in Nederland hebben dit predicaat, daarom vonden wij het ook voor de sector heel mooi om te kijken of we dit konden realiseren. Het bracht een hoop werk met zich mee. Alle facetten van je bedrijf worden doorgelicht, van een justitieel gedragsonderzoek dat tot en met de voorouders teruggaat tot een grote controle door de arbeidsinspectie.”

OMGEVING IN BETREKKEN

Op 21 december 2022 reikte burgemeester Mark Boumans van Doetinchem namens

de koning het predicaat Hofleverancier uit aan Tomesen Pluimveehouderij. “Een erkenning dat we doen waarvoor we staan,” zegt Roy Tomesen. “Daar proberen we op alle fronten onze directe omgeving in te betrekken. Zo hebben we, gekoppeld aan onze zelfvoorzienendheid in stroom, een partnerschap met Agem om bij pieken en dalen energie ‘uit te wisselen’. Onze hennen betrekken we al zestig jaar van boerderij Ter Heerdt in Babberich en van onze afzet in eieren - ongeveer een miljoen per week - gaat 30 à 35 procent rechtstreeks naar supermarkten en horeca in de omgeving. Het deel dat we niet zelf vermarkten leveren we aan Gebr. Van Beek in Wehl, die alles sorteert en richting Albert Heijn distribueert. Daarnaast ondersteunen we lokale verenigingen en stellen we via Mini Manna eieren tegen kostprijs beschikbaar om minderbedeelde mensen te helpen. Voor kerstpakketten hebben we 700 gratis doosjes gereserveerd. Zo houden we met elkaar de regio leefbaar.”

AFVALSTROMEN WAARDE GEVEN

Volgens de huidige eigenaar kenmerkt

Tomesen Pluimveehouderij zich al vier generaties lang door een innovatief vermogen. “Produceren wat de markt vraagt, daarin liep mijn opa al voorop, toen hij als één van de eerste kippenboeren een legbatterij in gebruik nam. Mijn ouders begonnen vroegtijdig met kooi-eieren, iets dat je nu niet meer kunt voorstellen. Mijn vrouw en ik schakelden direct om naar scharrelkippen en namen een aanloop naar het Beter Leven Keurmerk, twee jaar voordat dit landelijk zijn intrede deed. Nu hebben we ons verbonden aan Bakkersgrondstof, een initiatief hier uit de regio om reststromen van bakkerijen waarde te geven. Het deel daarvan dat overblijft na het vermalen van onverkocht brood tot desam voeren wij aan onze kippen, waarvan de eieren weer terecht komen in cakes en andere lekkernijen die de bakkerswinkels verkopen. Zo is de cirkel rond. We zoeken actief naar lokale samenwerkingen en staan altijd open voor ideeën die hier in de regio bijdragen aan de economie en de leefbaarheid.”

www.tomesenpluimveehouderij.nl



AREHBO: GESPECIALISEERDE KENNISPARTNER VOOR VEILIGHEIDISSUES OP DE WERKVLOER

Een bedrijfsongeval kan op elke werkvloer voorvallen, maar hoe ga je daar als werkgever mee om? En hoe moet je vereiste preventieve maatregelen treffen. Allround dienstverlener AREHBO uit Ede speelt hierop in en levert een totaalpakket op het gebied van service, advies, brandbeveiliging en veiligheidstrainingen.



Broers Wouter van de Goor en Gerben zijn de eigenaren van AREHBO, een samenvoeging van ARBO en EHBO. Anderhalf jaar geleden namen de broers het familiebedrijf, gespecialiseerd in BHV-, EHBO- en VCA-trainingen en in brandwerende middelen en brandbestrijdingsmiddelen over van hun vader. Hij richtte AREHBO in 1998 op.

Wouter is instructeur EHBO en Gerben is instructeur brand, ontruiming en communicatie. AREHBO volgt de richtlijnen van het Oranje Kruis en het Nederlands Instituut voor Bedrijfs hulpverlening. Het erkende opleidingsinstituut is KIWA- en REOB-gecertificeerd. Arbeidsomstandigheden, EHBO- en BHV-hulp, brandveiligheid en anti-agressieaanpak zijn focuspunten binnen het groeiende bedrijf.

AREHBO is vanwege ruimtegebrek binnen Ede verhuisd en heeft zich nu gevestigd in een royaal pand aan de Keesomstraat, waar ze

meer cursisten kunnen verwelkomen. Daar hebben de broers Van der Goor zes instructielokalen, een ruime kantine en buiten een blusunit. Ook zijn er zeven kamers met verschillende realistische scenario's, variërend van een werkplaats tot een magazijn met gevaarlijke stoffen.

GESPECIALISEERD

Een risico-inventarisatie is wettelijk verplicht bij alle bedrijven met werknemers. Dat geldt ook voor het organiseren van bedrijfshulpverlening. Het aantal BHV'ers is afhankelijk van de risico's op een bedrijfsvloer. AREHBO kan in een dag alle risico's analyseren: van zitgedrag achter de computer tot ventilatie en vluchtroutes. Op basis van de risico-inventarisatie wordt een plan van aanpak opgezet.

Werkgevers hebben een zorgplicht richting personeel en overige gebruikers van zijn bedrijfspand. De arbeidsinspectie en brandweer controleren op naleving van de veiligheidseisen. Wanneer daaraan niet wordt voldaan, kan de overheid een boete van 4500 euro opleggen aan de werkgever. En gezien de hoogte van de boete vallen de kosten van een gedegen inspectierapport veel goedkoper uit. Een verzekeraar reageert ook veelal terughoudend wanneer een bedrijfsongeval heeft plaatsgevonden.

AREHBO is gespecialiseerd in het keuren van blusmiddelen en noodverlichting en heeft de expertise in huis om ontruimingsplannen op te stellen. Ook verzorgt het bedrijf een correcte en gecertificeerde brandwerende doorvoering in bedrijfspanden. Sparingen in wanden, om kabels, leidingen en kanalen aan te leggen mogen de brandwerendheid niet tekort doen.

LEVENS REDDEN

Een BHV-cursus is een must, net als de jaarlijkse verplichte BHV-herhaling. AREHBO wijst daarbij op de kracht van herhaling: kennis en competenties op niveau houden. Een BHV'er kan levens redden. AREHBO laat de cursussen zo goed mogelijk aansluiten bij het type organisatie. AREHBO verzorgt in company BHV-cursussen, maar biedt door de samenwerking met BHV Oké ook de mogelijkheid om op dertig locaties in Nederland samen te komen.

AREHBO heeft ook een in de regio unieke BHV escape room. Daarin begint een slachtoffer met een ernstige bloeding en wie goed nadenkt en de juiste hulpmiddelen vindt en toepast, ontvangt daarna de cijfercode om te kunnen ontsnappen. Een interessant en leerzaam spel, maar ook nuttig voor de teambuilding. De BHV-teambuildingsprogramma's vinden plaats op locaties als de Ginkelse Heide.

De jaarlijkse BHV-herhalingscursussen worden jaarlijks aangepast voor de afwisseling en uitdaging. En nieuwe ontwikkelingen en voorschriften worden daarin verwerkt. AREHBO introduceert dit jaar de SimCPR Trainer. Dat is een gecertificeerde horloge dat automatisch feedback geeft bij hartmassages. Het apparaat registreert de snelheid en diepte van hartcompressies. Dat verhoogt de effectiviteit van een hartreanimatie. Een reanimatie opstarten vergroot de overlevingskans met 40 à 50 procent, bij een reanimatie met een AED neemt de overlevingskans toe tot 70 procent.

AREHBO werkt samen met BHVsupport.nl, een broer van Wouter en Gerben van de Goor runt deze webshop voor EHBO- en BHV-materialen. AREHBO biedt al meer dan 24 jaar ontzorging voor de veiligheidsissues op de werkvloer. Een deel van het klantenbestand werkt al sinds de start van het bedrijf samen met AREHBO, dat verbinding zoekt voor de lange termijn. Vrijwel alle basisscholen in Ede, de gemeente Ede, kinderdagverblijven en vele MKB-bedrijven hebben hun weg gevonden naar de broers Van de Goor.



WIL JE MEE IN ONZE NIEUWSBRIEF?

Je kent Oost-Gelderland Business natuurlijk van ons tweemaandelijks magazine in print en online, de website met actueel nieuws en de social mediakanalen. Met al deze kanalen samen bereiken we per maand maar liefst 10.000 mkb-ondernemers in de regio, van advocaat tot hovenier. Maar wist je dat we ook elke week een nieuwsbrief versturen met de meest interessante persberichten en artikelen van dat moment? Deze nieuwsbrief wordt zeer goed gelezen en daar zijn we uiteraard erg trots op. Graag bieden we jou de mogelijkheid om in deze nieuwsbrief te adverteren. Dat kan door middel van een gesponsord bericht en/of een banner. Heb je interesse? Stuur een e-mail naar joep@vanmunstermedia.nl.

VIJF B2B E-COMMERCE TRENDS VOOR 2023

2022 stond in het teken van de nieuwe regels voor B2B-aankopen, na een stormachtig jaar van razendsnelle B2B e-commerce implementatie. Professionele kopers brengen nu meer tijd dan ooit online door en e-commerce is het belangrijkste kanaal dat B2B-kopers gebruiken om zakelijke aankopen te doen. Deze vijf trends zijn volgend jaar bepalend voor de evolutie in B2B e-commerce.

1. B2B e-commerce strategie en toolbox

Na de versnelde digitale transformatie in B2B-sales moeten bedrijven hun B2B e-commerce-strategie op orde krijgen. Om hun B2B e-commerce doelstellingen op lange termijn te bereiken, moeten ze de bestaande, traditionele toolset uitbreiden om in te spelen op veranderende markt- en klantbehoeften.

2. De opkomst van unified commerce

94% van de B2B-kopers ervaart problemen bij online aankopen. Unified commerce neemt deze problemen weg. Het is een krachtige manier om de klantervaring via verschillende kanalen te verbeteren en de naadloze ervaring te creëren waar kopers naar op zoek zijn.

3. Hyper-personalisatie

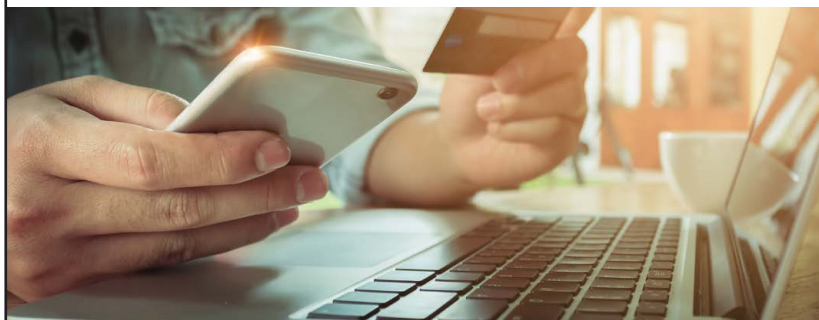
B2B-kopers verwachten de klantervaring die ze kennen van B2C-webshops. B2B-bedrijven moeten daarom online een persoonlijke interactie en ervaring creëren. Het bieden van een soepele klantervaring kan gebaseerd zijn op eerdere aankopen, surfgedrag, geografische locatie, taal en/of andere informatie.

4. Digitale salesrooms (self-service portals)

Kopers wenden zich tot digitale kanalen om hun "in-store" fix te krijgen. Dit is een trend die ook na 2023 zichtbaar blijft, omdat zakelijke consumenten online gericht blijven – niet alleen voor aankopen, maar ook voor het identificeren én selecteren van nieuwe leveranciers. Dit betekent dat bedrijven méér moeten bieden dan alleen een transactieplatform.

5. Meer aandacht voor betalingssystemen

Een soepele kassa-ervaring, vergelijkbaar met die van B2C-webwinkels, leidt tot 34 procent minder verlaten winkelwagentjes. Toch staat 77 procent van de B2B e-commerce-oplossingen alleen bankoverschrijvingen toe om een bestelling te betalen.



38

VERMELDING

In de vorige editie van Oost-Gelderland Business stond bij de coverstory over Linnartz Bedrijfs-, Beroeps- & Vakopleidingen per abuis de schrijver van het artikel niet vermeld. Dit is Heleen Kommers.

vertrouwd & verzekerd

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

SINDS 1913



H. JANSEN ASSURANTIE GROEP

BEDRIJVEN
PARTICULIEREN
PENSIOENEN
HYPOTHEKEN

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





Marieke Bach, Adviseur
Duurzame Inzetbaarheid

IMPACT OP INZETBAARHEID

Stel je eens voor: een bedrijf draait op volle kracht. Er wordt met plezier en hard gewerkt. Alle neuzen staan dezelfde kant op en doelen worden met gemak gehaald. De flow zit er goed in. Dat klinkt als een ideaalbeeld voor iedere organisatie, toch? Maar dan, totaal buiten de organisatie om, is er die onverwachte ommekeer. Personeel wordt vaker ziek, soms langdurig en herhaaldelijk. Sommigen kampen met privéproblemen die grote impact hebben op hun leven; zoals een scheiding, onverwachte verhuizing of het verlies van een dierbare. Zaken die - al klinkt het misschien niet zo leuk - allemaal bij het leven horen. En dus ook bij een organisatie voorkomen. Hoe ga je daar als werkgever mee om?

DE CAO

Natuurlijk zijn er de regels die je kunt toepassen vanuit de CAO, maar kun jij ook verder kijken dan dat? Hoe ga je vanuit jouw zorgplicht als werkgever om met goede, betrouwbare werknemers bij wie de inzetbaarheid onverwachts met een moker wordt lamgeslagen? Het wordt duidelijk dat steeds meer werkgevers hier tegenwoordig linksom of rechtsom mee te maken krijgen. Hoeveel ruimte is er om hier menselijk mee om te gaan? Wat weegt dan zwaarder: een stukje menselijkheid of het bedrijfsbelang?

Houd jij krampachtig vast aan die bedrijfsdoelen die je dacht met gemak te halen? Ben jij die werkgever die de werknemer direct fijntjes wijst op het aantal bijzondere verlofdagen dat beschikbaar is en geen dag extra? Of ben je die werkgever die beseft dat ook het bedrijf deel uitmaakt van de samenleving en dat samenleving betekent 'Samen Leven'?

HET MENSELIJK BELANG

Met onze doorgeslagen productiviteit, winstmaximalisatie en kostenreductie-denken, heb ik enorm veel bewondering voor organisaties die bij bovengenoemde heftige levensgebeurtenissen bij werknemers het bedrijfsbelang weten te relativieren en het menselijk belang prioriteit geven. Zij beseffen dat de organisatie draait dankzij hun werknemers. Deze werkgevers stellen zich flexibel op vanuit het vertrouwen dat het inzetten van menselijkheid zich in een later stadium weer zal terugverdienen. In de vorm van optimale inzetbaarheid, het helpen van andere collega's of een flexibele arbeidshouding.

VERKILLING

Werkgevers die strak op de regels sturen en minder aandacht hebben voor menselijkheid, dragen in mijn beleving bij aan verkilling van zowel hun organisatie als de samenleving. Verkilling die zijn impact op de inzetbaarheid van werknemers heeft. Werkplezier, passie en motivatie zullen wegebben. Met als gevolg dat werknemers doen wat opgedragen wordt, maar ook niets meer dan dat. Er is amper nog sprake van betrokkenheid bij de organisatie. Het ziekteverzuim en personeelsverloop zal op den duur alleen maar toenemen.

Ik ben blij, zelfs trots dat ik niet voor dit soort organisaties werk, want hieraan wil ik geen bijdrage leveren. Mijn hart en inzet gaan uit naar die organisaties, waarbij er gewerkt wordt vanuit passie, vertrouwen en menselijkheid. Een trend die wat mij betreft veel meer gevolgd mag worden en die alleen maar een positief effect heeft op inzetbaarheid. Dat heeft pas impact!

www.mariekebach.nl

TOPLOCATIES IN OOST-GELDERLAND



HAVEZATHE *Carpe Diem*

Hotel - Restaurant - Vergaderen - Terras - Trouwen



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



Accommodatie voor training, vergader, en recreatiegroepen in Gaanderen.



Informatie:
06-44115569 -
www.bongerd.eu



Rezonans

Geschied voor:

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

Adresgegevens

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



Uitspanning 't Peeske

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

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

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

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



uitspanning 't Peeske



't Boshuis

Fam. Rietman v.o.f.

het Betere Boshuis Bed

Sterk in Tent(huis) vakanties

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

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




Buiten Inzicht

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

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

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




Landgoed Ehzerwold

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

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

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






Landhuis de Bevermeer

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

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






GRAND-CAFÉ RESTAURANT GROESKAMP

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



Gelders GROENLAND

groensaccommodaties en meer...

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

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

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







HOE VERANDER JE EEN MENING?

Door David McRaney

In tijden van verhitte discussies is van mening veranderen voor velen een brug te ver. Vaak ongeacht de feiten, constateert ook David McRaney in zijn boek. Alleen met argumenten zal het volgens de wetenschaps-journalist niet lukken iemand tot andere inzichten te brengen. Zeker niet bij de grote actuele onderwerpen: corona, klimaat, stikstof.

Toch passen mensen wel degelijk hun mening aan. McRaney maakt duidelijk wat daaraan ten grondslag ligt, met nieuwe inzichten uit sociologie, psychologie en neurowetenschappen.

Het is zaak om de argumenten van de ander als uitgangspunt te nemen. Hem of haar niet aan te vallen maar begrip te tonen. En vervolgens dóór te vragen, gebruikmakend van de juiste gesprekstechnieken. Dit leidt ertoe dat iemand er op een vanzelfsprekende wijze toe gebracht wordt, standpunten te onderbouwen en te overdenken. Dat kan andere inzichten opleveren waardoor een mening verandert. Hoogstwaarschijnlijk niet direct, wel na verloop van tijd. Er is dus hoop in tijden van fake news.

336 pag.

ISBN 978-94-9321-336-4.

€ 22,50. Maven Publishing.



MINDER WERKEN, MEER DOEN

Door Anneleen De Lille

Vrijwel iedereen kent het gevoel, incidenteel of soms structureel: keihard werken maar toch onvoldoende progressie boeken. Werk kost zoveel energie dat er privé vaak maar weinig overblijft. De welbekende cartoon van een wagen met vierkante wielen, een groep medewerkers erachter en de leidinggevende op de bok die 'harder duwen' roept, geeft de situatie treffend weer.

Afstand nemen is een voorwaarde voor verbetering. Oftewel: stap in de helikopter, zegt psychotherapeut en mental coach Anneleen De Lille. Die positie maakt een analyse mogelijk van verwachtingen, taken en prioriteiten.

Dat zorgt voor orde op zaken in je hoofd.

Focus is vereist om die orde te vertalen naar de werksituatie. Ook is het vaak nodig nieuwe gewoontes aan te leren. De Lille geeft houvast bij de verandering van mindset en gedrag. Dit leidt ertoe dat iemands energie veel gericht wordt ingezet. Zo komt de heilige graal – tevens titel van het boek – binnen handbereik: minder werken, meer doen. Er is ook aandacht voor het voorkomen van stress. Je eigen grenzen kennen én bewaken is daarbij essentieel. Durf nee te zeggen, benadrukt De Lille.

224 pag.

ISBN 978-94-0148-645-3.

€ 21,99. Lannoo.



PERSONEELSTEKORT BEGINT BIJ JEZELF

Door Kirsten de Roo

Dit boek raakt de actuele problematiek van veel Nederlandse bedrijven: het is moeilijk, soms zelfs onmogelijk om vacatures in te vullen. Vertrek van bestaande medewerkers verergert de situatie. Veel van De Roo's aanbevelingen spreken voor zich maar worden nog te vaak uit het oog verloren. Zoals de noodzaak bij het vinden en binden van personeel niet de waan van de dag maar de lange termijn centraal te stellen. Daarbij is het belangrijk om structureel te werken aan de zichtbaarheid als aantrekkelijke werkgever.

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers zou gelijkwaardigheid centraal moeten staan. Beide partijen moeten elkaar iets te bieden hebben, ook op langere termijn. Verder benadrukt De Roo dat je je niet blind moet staren op ervaring en de inhoud van een cv. Het is beter een match te baseren op de toegevoegde waarde van een kandidaat in brede zin. Specifieke kennis kan prima worden aangeleerd, als de basis – de competenties – maar klopt.

224 pag.

ISBN 978-94-6126-524-1.

€ 24,50. Haystack.



DURF INCLUSIEF TE ONDERNEMEN

Door Rachid Et-Taïbi

Als het onderwerp bij bedrijven al niet hoog op de agenda staat dan zal dat in 2023 zeker gebeuren. Diversiteit en inclusie krijgen volop aandacht. Aan de toenemende stroom informatie en prikkels voegt Rachid Et-Taïbi met *Durf inclusief te ondernemen* een doortimmerd pleidooi toe. De auteur gebruikt zijn migratieachtergrond, loopbaan en ervaringen als basis voor cases en tips.

Het zijn vooral misstanden die het nieuws bepalen, zoals recent bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Het zou veel beter zijn als de nadruk ligt op de meerwaarde van een inclusieve organisatie, zoals Et-Taïbi in zijn voorwoord aangeeft. Een mix van gender, herkomst, achtergrond, geloof en leeftijd maakt bedrijven sterker en meer toekomstbestendig. Voorwaarde is dan uiteraard wel dat al deze mensen als gelijken worden gezien en behandeld.

Vaak wordt naar de overheid gewezen, ook bij dit onderwerp. Toch beperkt die rol zich in feite tot randvoorwaarden. Voor een inclusieve organisatie is vooral leiderschap vereist. Ook dit aspect komt in het boek aan bod.

152 pag.

ISBN 978-94-0148-778-8.

€ 34,99. LannooCampus.

*Verzorging & beweging
voor je hele lichaam*



*Kijk op
hennyheuff.nl
voor meer
informatie!*

*Zonder fratsen &
zonder valse beloftes*

Huidverzorging naar eer en geweten volgens een gezonde, natuurlijke, biologische, levensgetrouwe instelling. Een leven lang een blijvende facelift en een beweeglijk goed figuur.



Rosel Stein
nature + science

Burgemeester
Tenkinkstraat 22
7001 EV
Doetinchem

Marja
Dierssen

Stefan
Kattenbeld

WAT KOMEND JAAR OOK GAAT BRENGEN ...

... BIJ HEILBRON STAAN WE GRAAG DICHTBIJ.

RegioBank
Zelfstandig Adviseur

Gewoon voor de zekerheid, zowel zakelijk als privé. Met persoonlijk, deskundig en onafhankelijk advies op het gebied van **verzekeringen, hypotheek, pensioenen, makelaardij, bankzaken ... en meer.**

Zo zijn uw zaken goed geregeld en hoeft u zich daar niet druk over te maken. Een geruststellende gedachte. Kortom: we wensen u niet alleen een voorspoedig nieuwjaar toe, we gaan ons er ook dagelijks hard voor maken met ons hele team!



HEILBRON