

UTRECHT

www.utrechtbusiness.nl | Jaargang 36 | nummer 5 | januari 2023

BUSINESS

ONDERNEMERS PLATFORM VOOR DE REGIO UTRECHT



MARCEL HIELKEMA (VOORZITTER VNO-NCW MIDDEN):

“PERMACRISIS BEDREIGT ONDERNEMERSPLEZIER”

BINDEN IS HET NIEUWE WERVEN

**SAMENWERKING BIJ TERUGDRINGEN ARBEIDSMARKTTEKORT IN
TECHNIEK EN ICT
U-TECH EN TECHNOHUB**

Binnenkort geopend

Colliers Utrecht

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

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

Robert Kok

Directeur Kantoor Utrecht

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



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

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

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



VERDIENDE WAARDERING

Amper begonnen met inlopen van de corona-achterstand worden ondernemers geconfronteerd met torenhoge energiekosten, een krappe arbeidsmarkt, forse inflatie en stijgende rentelasten. Veel van deze randvoorwaarden zijn voorlopig *here to stay*. Niet voor niets is permacrisis in Engeland woord van het jaar.

Haaks daarop staat de brede tendens, bedrijven als oorzaak én oplossing van veel problemen te zien. Het eerste door een focus op winst, zonder oog voor de omgeving. De oplossing betreft een rol als pinautomaat. “In de publieke opinie hoor je: bedrijven moeten maar meer betalen en sneller verduurzamen. Zo simpel is het allerm minst,” verwijst Marcel Hielkema naar de waslijst aan actuele uitdagingen die het verdienvermogen aantasten.

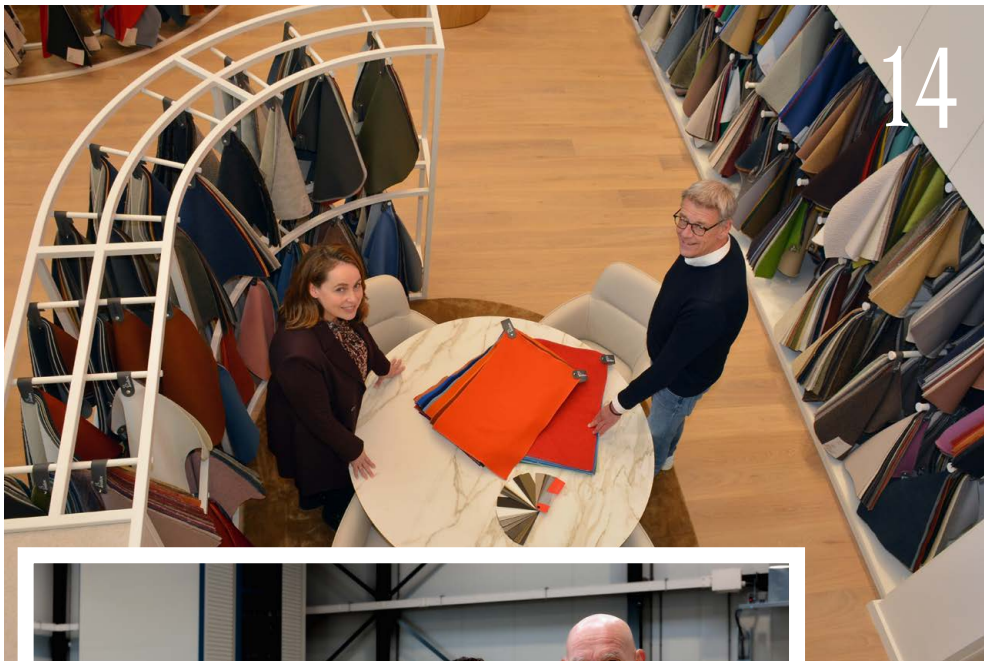
De voorzitter van VNO-NCW Midden mist waardering voor ondernemers. Hij heeft gelijk. Al zijn er negatieve uitzonderingen, het overgrote deel is oprecht en betrokken. “Sociaal ondernemen is voor verreweg de meeste bedrijven vanzelfsprekend,” weet Hielkema.

In een recent commentaar verwijst het FD naar de soms denigrerende toon van politici ten opzichte van het bedrijfsleven. Dit gaat volledig voorbij aan de inzet en maatschappelijke betrokkenheid van ondernemers. De verantwoordelijkheid voor het bedrijf, medewerkers en hun gezinnen weegt zwaar. Heel wat eigenaren lagen hier wakker van de afgelopen periode, velen doen dat nog. Dan is het buitengewoon wrang dat politici van wie velen nog nooit enige zakelijke verantwoordelijkheid hebben gedragen en amper bedrijven van binnen kennen, hun negatieve oordeel klaar hebben.

“Parlement en lokale politiek moeten een afspiegeling vormen van de maatschappij. Op dit moment is het bedrijfsleven sterk ondervetegenwoordigd,” constateerde MKB-Nederland-voorzitter Jacco Vonhof eerder al in Business. De kans is klein dat dit op korte termijn verandert. Bij het minste of geringste worden politici door de mangel gehaald, met een negatieve hoofdrol voor sociale media. Ondernemers in de politiek worden daarbij niet alleen persoonlijk geraakt maar hebben ook zakelijk veel te verliezen. Mede daardoor kiezen maar weinigen voor zo’n overstap.

Het maakt dat organisaties als VNO-NCW en MKB-Nederland hard nodig zijn. Zowel om de gerechtvaardigde belangen van bedrijven op de agenda te houden als om te blijven benadrukken dat ondernemers waardering verdienen.

Hans Hajée
Hoofdredacteur Utrecht Business



- 6 Marcel Hielkema (VNO-NCW Midden): "Permacrisis bedreigt Ondernemersplezier"
- 11 Pas op bij het ontslag van een zieke werknemer
- 12 Blauwe Zone in Utrecht
- 14 Leolux Experience Center: iconen aan de A2
- 16 Tech Campus werkt intensief samen met bedrijfsleven
- 22 U-TECH en TechnoHUB: schaken op veel borden
- 26 DDM dat zijn wij
- 28 Binden is het nieuwe werven
- 30 Soba leidt op voor een veiliger Nederland
- 33 TechMeUp ontsluit IT-talent
- 38 Verduurzaming van monumenten
- 44 Energiebesparing: op zoek naar laaghangend fruit
- 46 De mkb'er als (cybersecurity) stereotype
- 47 Wanneer kun je met pensioen?
- 49 Pak stress bij de wortel aan
- 50 Literatuur



Zakenmagazine voor ondernemers en managers in de regio Utrecht

JAARGANG 36
Januari 2023, editie 5

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

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Hans Hajée

REDACTIEMEDEWERKERS
Aart van der Haagen

VORMGEVING
Jan-Willem Bouwman, Lianne Cobussen,
Joost Franken

COVERFOTO
Bas van Spankeren

DRUK
Balmedia
ISSN: 1387 - 9707

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

Advertentietarieven op aanvraag

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

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

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

www.utrechtbusiness.nl



22



33



26



49



6

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.”

INVESTERINGSBOOST INFRASTRUCTUUR GOED NIEUWS VOOR VESTIGINGSKLIMAAT REGIO UTRECHT

Grote werkgevers verenigd in Economic Board Utrecht (EBU) zijn blij dat Rijk en regio afspraken hebben gemaakt over de aanleg van een nieuwe tramlijn (de Merwedelijn) tussen Utrecht Centraal en Nieuwegein en de ontsluiting van de Spoorzone/AI-zone in Amersfoort.

Duurzame mobiliteit en dan vooral openbaar vervoer is een cruciale schakel in de regionale verstedelijkingsopgave. Met de nu afgesproken investeringen wordt tot 2030 ontsluiting mogelijk van ruim 54.000 woningen; na 2030 komen daar nog eens zo'n 50.000 woningen bij.

De investeringsimpuls is volgens de EBU een belangrijke stap voor versterking van het vestigingsklimaat in de Metropoolregio Utrecht, na Stockholm de meest competitieve regio van Europa. Het benadrukt ook de toekomstige ambities van het gebied dat zich wil ontwikkelen tot dé gezondheidsmetropool. Goede ontsluiting van nieuwe woon- en werklocaties zorgt immers voor een lagere verkeersdruk en minder CO₂-uitstoot, voorwaarde voor een gezonde leefomgeving (foto Provincie Utrecht).



UTRECHTSE SOCIALE ONDERNEMING NAAR FINALE IGNITE AWARD

De Ignite Award geeft beginnende sociaal ondernemers een vliegende start. De prijs is een initiatief van het Anton Jurgens Fonds. Zes finalisten ontvangen individuele coaching en volgen workshops om een volgende stap te zetten. Een ervan is het Utrechtse Stamps.

Stamps ontwikkelde een app waarmee mensen die in een emotioneel moeilijke situatie zitten laagdrempelig kunnen communiceren met hun sociale omgeving.

De Ignite-finalist met het beste plan maakt kans op een investering van maximaal € 100.000. De winnaar wordt in 31 januari 2023 bekend gemaakt. Naast de juryprijs is er een publieksprijs van € 10.000.



EDMIJ ERKEND ALS CONGESTION SERVICE PROVIDER

Edmij is door netwerkbeheerder TenneT erkend als een van de eerste Congestion Service Providers, een nieuwe formele rol op het nationale elektriciteitsnet.

Als energie- en dataspecialist is Edmij betrokken bij het congestiemanagement dat door de beperkte netruimte alsnog belangrijker wordt. In de regio Utrecht is het bedrijf aangehaakt bij ROBUST, een initiatief van onder andere de Universiteit Utrecht. Doel is om klanten op lokaal niveau te bedienen met een flexibel leveringssysteem. Hiertoe voorzien zowel traditionele leveranciers als flexibele bronnen het net van stroom. Edmij is bij ROBUST strategische partner voor congestiemanagement.





CROP komt naar Utrecht

CROP

Centrale locatie aantrekkelijk voor medewerkers en klanten

Door de groei van de afgelopen jaren en de ambitie voor komende jaren, verhuist CROP accountants & adviseurs in Nieuwegein per 2 januari 2023 naar het iconische ‘Gebouw Avenue’ aan de Europalaan 40 in Utrecht (A-label). Een strategische locatie tussen de snelweg en het historische centrum.

De dienstverlening van CROP bestaat uit accountancy & advies, tax & legal, corporate finance, HRM & payroll, IT audit en interim services. In totaal werken ongeveer 300 medewerkers nauw samen over vijf vestigingen in Nederland.

Met deze verhuizing is CROP Utrecht klaar voor een duurzame toekomst.

CROP Utrecht
Europalaan 40
3526 KS Utrecht

CROP.NL

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

Disney's AIDA

AFAS Circustheater, Scheveningen

Disney's AIDA komt naar Nederland, vol passie en energie! Laat je meeslepen door dit aangrijpende verhaal over macht, liefde en verraad. AFAS Circustheater Scheveningen biedt tal van mogelijkheden. Denk aan een feestelijk ontvangst met een borrel of een buffet. Voor bedrijven kan de bedrijfsnaam vermeld worden in het theater en er zijn diverse ruimtes die te gebruiken zijn voor bijvoorbeeld een presentatie, waarna jouw gasten aansluitend van de show kunnen genieten.

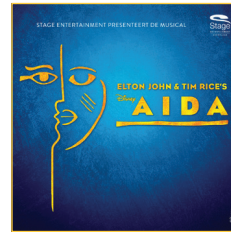


Foto: Guido Pijper



Foto: Nathan Reinds

Dinnershow Grandeur

Studio 21, Hilversum

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

Holland Zingt Hazes

Ziggo Dome & Restaurant Soundbites, Amsterdam

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





mr. Sylvia Gerdes
 Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
 E-mail: sylviaGerdes@vbk.nl
 Telefoon: 030 259 55 528

PAS OP BIJ HET ONTSLAG VAN EEN ZIEKE WERKNEMER!

Bij ziekte geldt er een opzegverbod: de zieke werknemer mag niet worden ontslagen vanwege de ziekte, maar wel om andere redenen zoals niet goed functioneren of het niet binnen het team passen. Toch is ook een dergelijk ontslag niet zonder risico.

Allereerst moet de werkgever bij het UWV melden dat een werknemer ziek uit dienst gaat. Als deze melding niet of te laat wordt gedaan, kan dat leiden tot een flinke boete. Daarnaast kan de werkgever geconfronteerd worden met hogere premies voor de Ziektewet en de WIA omdat de hoogte van deze premies afhankelijk is gemaakt van de instroom van werknemers die op de laatste dag van hun dienstverband ziek waren (of binnen vier weken na de ontslagdatum ziek werden). Tot slot loopt de werkgever het risico dat sprake is van het maken van een verboden onderscheid. Dit is gebleken uit een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 27 maart 2020, die recent is gepubliceerd.

Een werknemster was voor bepaalde tijd werkzaam bij een zorginstelling. Deze arbeidsovereenkomst is twee keer verlengd. Nadat de werknemster uitvalt vanwege schildklierklachten wordt het derde contract niet verlengd, omdat werknemster niet goed functioneerde. De werknemster doet eerst bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM) een beroep op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Het CRM oordeelt dat de werkgever verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. De werknemster vraagt de kantonrechter vervolgens om de werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Ook de kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte omdat uit goed werkgeverschap zou voortvloeien dat gelijke gevallen gelijkelijk moeten worden behandeld. Omdat vaststond dat de werkgever een zodanig personeelsbeleid voerde dat tijdelijk personeel 'waarover geen twijfel bestond' na afloop van de drie tijdelijke contracten aansluitend een vast contract werd aangeboden, is de rechter van oordeel dat alleen gereede twijfel aan het functioneren en de opstelling van de werknemster de werkgever had kunnen doen besluiten om afscheid van haar te nemen. Omdat niet is gebleken dat al voor de uitval van werknemster getwijfeld werd aan haar functioneren en ook niet blijkt dat zij hierop is aangesproken, volgt de kantonrechter het oordeel van het CRM dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld en dat de werknemster zonder haar handicap of chronische ziekte in vaste dienst genomen zou zijn. De werkgever heeft een verboden onderscheid gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte en heeft daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan de werknemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 20.625 bruto.

Voorkom dus zoveel mogelijk de beëindiging van het dienstverband met een zieke werknemer. Indien toch wordt besloten een zieke werknemer te ontslaan is het verstandig om te zorgen voor een goed dossier.

BLAUWE ZONE IN UTRECHT

De provincie Utrecht zet in op de bouw van 83.500 nieuwe woningen tot en met 2030. Vaak is daarbij sprake van inbreiding, het intensiever benutten van de bestaande ruimte in bebouwd gebied. Dat levert mooie projecten op. Zoals de Merwedekanaalzone, een langgerekt lint vanaf de Jaarbeurs tot aan de A12.

Ook Cartesius Utrecht maakt de stad mooier. De ontwikkeling van deze nieuwe wijk vlakbij NS-station Zuilen is geïnspireerd op de theorie van blue zones: gebieden waar mensen aantoonbaar langer gezond en gelukkig leven. In het plangebied is ruimte voor circa 3.000 woningen, een groot aantal voorzieningen en een park. Het markante CAB-gebouw wordt de beoogde huiskamer van de nieuwe stadswijk met onder meer een foodhall, supermarkt, horeca en werkplekken. Deze artist impression is een indicatie van het uiteindelijke gebied. Cartesius Utrecht is een ontwikkeling van MRP en Ballast Nedam Development.







Johan Venekamp

LEOLUX EXPERIENCE CENTER IN BREUKELLEN GEOPEND; LABEL LX VOOR ZAKELIJKE MARKT

ICONEN AAN DE A2

Het is niet te missen en er wordt ook al volop over gesproken: het recent geopende Leolux Experience Center op een A1-locatie aan de A2 bij Breukelen. Daarmee geeft het Nederlandse familiebedrijf een fraai visitekaartje af van zijn vier meubelcollecties, waaronder Leolux LX voor de zakelijke markt. “We maken de bezoeker wegwijs in dertig miljard combinaties,” glimlacht salesmanager Johan Venekamp.

Designmeubels komen het beste tot hun recht wanneer je ze vanuit verschillende perspectieven kunt bewonderen en die ruimte krijgen ze in het Leolux Experience Center, royaal opgesteld op 3.400 vierkante meter aan showroomoppervlakte. De aanblik is transparant en rustig, maar het zou je als bezoeker op den duur toch gaan duizelen wanneer je er zonder begeleiding rondloopt. Gelukkig zorgen gastvrouwen voor een hartelijke ontvangst en nemen adviseurs de klanten ‘mee aan de hand’ langs de oneindige mogelijkheden. “We hebben hier al onze vier merken ondergebracht: Leolux, Pode, Évidence en het zakelijke label Leolux LX, dat vier jaar geleden zijn introductie beleefde,”

vertelt Venekamp. “Natuurlijk is deze zichtlocatie aan één van de drukste snelwegen bedoeld als ultieme vorm van marketing, maar vooral willen we mensen inspireren door de collecties en de talrijke variatiemogelijkheden tastbaar te maken. Je zou mogen zeggen dat we werken in dienst van onze 120 dealers in Nederland, door met een uitzonderlijk kennisniveau zowel particuliere als zakelijke klanten te begeleiden in het aankoopproces. Soms misschien wel als second opinion.”

TOON ZETTEN

Ze staan er allemaal in Breukelen, de iconen van de puur Nederlandse Leolux Furniture Group, zoals de gereïncarneerde

fauteuil Anton uit de jaren zestig en de legendarische bank Tango, die sinds zijn geboorte in 1984 een bijna veertigjarige levenscyclus kent. “Tegelijkertijd blijven we ons continu vernieuwen en de toon zetten in de markt, waarbij we samenwerken met gerenommeerde ontwerpers en ook jonge talenten de kans geven om hun verfrissende ideeën op onze merken los te laten,” geeft Venekamp aan. “Dat zie je terug in de designs, waarmee we best een stukje eigenzinnigheid durven op te zoeken, maar ook in de toepassing van duurzame materialen onder de naam ‘Verantwoorde keuze’. Die worden bijvoorbeeld samengesteld op basis van gerecyclede kleding of aangespoeld

plastic uit de oceaan." De begeerlijkheid van deze markante meubelen blijkt wel uit het feit dat sommige zakelijke klanten de naam Leolux expliciet vermelden in hun communicatie. "Bijvoorbeeld hotels die hun kamers met onze meubelen hebben ingericht. We zijn sowieso sterk vertegenwoordigd in de hospitalitymarkt."

DERDE GENERATIE

Als familiebedrijf met een geschiedenis van negentig jaar houdt Leolux Furniture Group vast aan zijn kernwaarden design, kwaliteit, zitcomfort en betrouwbaarheid. "Met Sebastiaan Sanders staat sinds 2012 de kleinzoon van de oprichter aan het roer," zegt Venekamp. "We hebben echter niet alleen de derde generatie in de directie, maar ook bij diverse mensen op de werkvloer én bij leveranciers, die we bij voorkeur zoeken in de wijde omgeving van ons fabriekscomplex in Venlo. We houden namelijk van korte lijnen en willen goede afspraken maken, waarbij we waarde hechten aan een loyale relatie van beide kanten. Dat komt ten goede aan de kwaliteit en aan de leverbetrouwbaarheid, waardoor wij - uitzonderlijke externe omstandigheden daargelaten - in principe altijd binnen acht tot tien weken de klant blij kunnen maken met zijn aankoop. Daarbij moet je bedenken dat we volledig op bestelling fabriceren en dus geen voorraden aanhouden. Dat komt de

efficiency ten goede en maakt het mogelijk om onze hoogwaardige, onderscheidende producten tegen realistische prijzen in de markt te zetten."

ELKE WENS INVULLEN

Het Leolux Experience Center in Breukelen biedt zakelijke klanten de gelegenheid bij uitstek om kennis te maken met de welhaast onbegrensde mogelijkheden, waarbij het in 2019 gelanceerde label Leolux LX specifiek deze markt bedient. Venekamp: "De ondernemer kan ons zelf op afspraak of spontaan bezoeken om zich te laten inspireren, maar het komt ook steeds vaker voor dat we architecten en projectinrichters ontvangen. Creatieve ondersteuning is een must om de meubelen perfect in een totaalplaatje te passen, in een interieur dat qua uitstraling deel uitmaakt van de marketing van een bedrijf. Naast de verregaande pluriformiteit in modellenlijnen en variatiemogelijkheden in maatvoering vullen we vrijwel elke denkbare wens in als het gaat om afwerking, tot en met de kleur van de verschillende bekledingsvlakken, stikwerk, pootjes en frames. Geen enkel probleem dus om het meubilair bij de huisstijl van een organisatie te laten aansluiten of om er een heel specifieke ambiance mee te creëren in het interieur." De portfolio van zakelijke klanten

vermeldt gerenommeerde bedrijven zoals Google, Amazon, HP, AFAS Software, Inntel Hotels en het Hard Rock Cafe Amsterdam.

NETWERKEN

Samen met accountmanager Anne Hendriks bedient Johan Venekamp de zakelijke markt, met het Leolux Experience Center aan de A2 als 'levende catalogus.' "Mooi strategisch gelegen tussen Utrecht en Amsterdam, vrijwel direct aan de afrit Breukelen. Dat maakt het heel makkelijk voor bestaande en potentiële klanten om een bezoek te plannen, al dan niet op afspraak. We stellen onze belevingswereld ook graag open voor mensen die behoefte hebben aan een rustige plek om tijdelijk te werken of die willen afspreken met relaties. Trouwens, over netwerken gesproken: met alle plezier organiseren we een rondleiding voor een gezelschap in het bezoekerscentrum bij de Leolux-fabriek te Venlo, waar moderne productietechnieken met automatisering hand in hand gaan met ambachtelijk werk." Daar waar de iconen ontstaan die bij zovele particulieren thuis en bij een groeiend aantal ondernemers op de zaak hun stijlvolle stempel op de sfeer drukken, soms wel tientallen jaren lang.

Meer informatie: www.leolux.nl



"Creatieve ondersteuning is een must om de meubelen perfect in een totaalplaatje te passen."



TECH CAMPUS WERKT INTENSIEF SAMEN MET BEDRIJFSLEVEN

GEDEELD BELANG BIJ MEER TECHNISCH TALENT

Dat technische mbo-opleidingen een prima toekomstperspectief bieden, bewijzen studenten aan de Tech Campus van ROC Midden Nederland. Intensieve samenwerking met het regionale bedrijfsleven zorgt voor beter, uitdagender en meer toekomstgericht onderwijs. Projecten, gastlessen en realistische bedrijfsopdrachten leiden tot een wisselwerking waar studenten én bedrijven baat bij hebben. “Studenten brengen nieuwe kennis binnen en zorgen voor een frisse blik.”

Op de Tech Campus aan de Nieuwegeinse Harmonielaan zijn vier techniekcolleges gevestigd: Tech, Automotive, Bouw & Interieur en ICT. “Zo’n 4.200 studenten volgen hier onderwijs, al zijn ze niet allemaal tegelijkertijd aanwezig,” zegt directeur Mirjam Bosch. “Ruim de helft kiest voor een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL): vier dagen werken, een dag per week les. Ook is er een avondschoon inclusief bedrijfsopleidingen.”

De Tech Campus is onderdeel van ROC Midden Nederland dat in Amersfoort een vestiging heeft waar ook technische mbo-opleidingen worden gegeven. “In Nieuwegein bieden we 150 verschillende opleidingen aan. Van Technicus Engineering, Mechatronica & Robotica en Werktuigbouwkunde tot ICT, Installatietechniek en Procestechneik.”

LICHT GROEIEND

Voor de mbo niveau 4-opleidingen – die breed en meer branchegericht zijn – is het animo stabiel tot licht groeiend, zegt afdelingsmanager ICT René van Mourik. “Bij specifieke vakopleidingen zie je meer pieken en dalen. Zo is er al een aantal jaren een hausse aan aanmeldingen voor de stukadoorsopleiding. Dan is het best een uitdaging om de ruimte te vinden die nodig is voor dat vak.”

KOKERS VERDWIJNEN

Wie tien jaar geleden les volgde op de techniekcolleges van de Tech Campus kent de opleidingen nu vaak niet meer terug. Bosch: “Wij zijn gebonden aan landelijke kwalificatiedossiers. Eisen liggen vast; een diploma moet immers in het hele land dezelfde waarde hebben. Maar binnen deze kaders proberen we met de techniekopleidingen maximaal aan te sluiten op de ontwikkelingen in de praktijk. Ook daar verdwijnen de kokers en lopen disciplines steeds meer in elkaar over.”

WIN-WIN

Intensieve interactie met het bedrijfsleven speelt op de Tech Campus een centrale rol. “Zowel voor mbo niveau 2, 3 als 4 benaderen

“TECHNIEK KRIJGT STEEDS MEER DIGITALE ASPECTEN; VEEL IS GEAUTOMATISEERD EN GEROBOTISEERD.”

ondernemingen ons regelmatig met een specifieke vraag of probleem,” vertelt Willem Groenendaal, ervaren docent Technicus Engineering – Werktuigbouwkunde, Mechatronica en Elektrotechniek. Vaak gaat het dan om technische bedrijven, maar bijvoorbeeld ook zorginstellingen weten de Tech Campus te vinden.

Studenten gaan onder begeleiding op zoek naar een oplossing. “Denk aan het ontwerp van een nieuw machineonderdeel. Met een ruwe schets als uitgangspunt stelt een team studenten een gedetailleerde 3D-tekening op, klaar voor productie. Zo brengen we onze kennis naar buiten.”

Het komt ook voor dat een bedrijf met een project een hele klas adopteert. “Zoals bij het testen van een nieuwe app op de ICT-opleiding,” zegt Van Mourik. “Zo verbindt het betreffende bedrijf zich met studenten die beschikken over ICT-kennis en -affiniteit. Studenten zijn betrokken bij de ontwikkeling van een nieuwe toepassing en doen waardevolle ervaring op. Win-win dus.”

WISSELWERKING

De kruisbestuiving met het bedrijfsleven krijgt ook gestalte door het grote aantal gastlessen dat gegeven wordt. Groenendaal: “Als specifieke kennis intern niet voorhanden is, doen we graag een beroep op experts uit het bedrijfsleven die als gastdocent optreden. Deze wisselwerking brengt ons onderwijs op een hoger niveau.” Streven is om deze gastlessen structureel in te bedden in het curriculum, zegt Van Mourik. “Dan heeft de externe inbreng maximale toegevoegde waarde en ontstaat een afgewogen mix van kennis.”

BEGINNEN MET VRAGEN

Naast het basisleerplan kunnen studenten kiezen uit verschillende projecten. Bosch: “Zo vinden ze hun weg en verbreden

de theoretische kennis en praktische vaardigheden. Regelmatig zijn bij projecten studenten van meerdere opleidingen betrokken. Dan werken bijvoorbeeld Technicus Engineering, Bouwkunde en Smart Building samen; net als later in de praktijk.”

Door deze aanpak worden lessen anders ingevuld. “Vroegen behandelde je als docent een stuk theorie en was aan het eind gelegenheid om vragen te stellen,” zegt Groenendaal. “Nu start ik elke les met ruimte voor vragen aan de hand van de actuele opdrachten. De interactie die dan ontstaat, is enorm waardevol. De les wordt gevuld op basis van de intrinsieke nieuwsgierigheid van studenten, in een directe link met de praktijk. Beter kan het niet.”

MAATSCHAPPELIJKE DRIJFVEER

Zijnstromers vanuit een ander beroep zijn op meerdere manieren van belang voor de Tech Campus. Studenten zijn vaker afkomstig uit krimpsectoren. Zij verwachten in de techniek meer kansen op de arbeidsmarkt. Ook onder docenten neemt het aantal zijnstromers toe. “Wij kunnen niet zonder,” zegt Bosch. Daarbij gaat het zowel om mensen die volledig overstappen naar het onderwijs als om hybride docenten. “Die geven een of twee dagen les, naast een baan of eigen bedrijf.”

De duur van de benodigde opleiding hangt af van de vooropleiding. “We onderzoeken hoe deze trajecten korter kunnen. Dat heeft echter een grens, want lesgeven is een vak. Alleen met praktijkkennis en werkervaring kom je er niet; pedagogische vaardigheden zijn cruciaal.”

Wat zijn de drijfveren bij een overstap naar het onderwijs? “Vaak heeft het te maken met de wens om een maatschappelijke bijdrage te leveren,” zegt Van Mourik. “Mensen willen de volgende generatie iets meegeven.”

Van links naar rechts: Mirjam Bosch, Michelle Dekker (docent techniek in opleiding), René van Mourik en Willem Groenendaal.



Foto: Marcel Krifsgeman

ANDERE MINDSET

Iedereen is enthousiast over deze aanpak. "Al was het in het begin zeker wennen," zegt Van Mourik. Van docenten is een andere mindset nodig. "Specialistische kennis is niet langer het vertrekpunt. Het onderwijs begint met de opdracht van een bedrijf. Zeker voor startende docenten is dat best moeilijk; een duidelijke leerlijn geeft houvast."

Het traditionele doceren is minder geworden. "Sommige collega's vonden het van begin af aan geweldig, anderen hadden er aanvankelijk wat moeite mee," vertelt Groenendaal. "Er ligt nu veel nadruk op begeleiding. Signaleren wat bij een project niet optimaal loopt, welke kennis ontbreekt en waar we die kunnen ophalen - binnen de eigen organisatie of via gastdocenten."

"ER ZIJN MAAR WEINIG STUDENTEN DIE HIER DEZELFDE ROUTE VOLGEN."

NIEUWE KENNIS, FRISSE BLIK

Bedrijven hebben veel baat bij de gezamenlijke projecten. "Studenten brengen nieuwe kennis binnen en zorgen door hun leeftijd voor een frisse blik," weet Van Mourik. "Slimme bedrijven maken daar gebruik van en geven ze alle ruimte." Groenendaal ziet dat studenten bij

innovaties een kennisvoorsprong opbouwen. "Neem KNX, een manier om domotica te integreren en aan te sturen. Studenten met een certificaat voor deze techniek hebben echt een voorsprong als ze van school komen. Na de start bij een bedrijf groeien ze soms in no time door naar de functie van hoofd KNX. Sommigen zijn ook erg vaardig met 3D-tekenen, kunnen bij wijze van spreken zo voor zichzelf beginnen in dit specialisme. Ideaal als je als bedrijf zo'n talent binnenhaalt."

DUURZAME SAMENWERKING

Dergelijke ontwikkelingen dragen bij aan de herwaardering van het mbo. "Het is niet zozeer een kwestie van imago maar meer van onbekendheid," stelt Bosch. "Mbo niveau 4-studenten zijn vaak praktische denkers. Hbo'ers zijn cognitief wat verder maar missen praktische kennis."

Langzamerhand schatten bedrijven mbo'ers meer op waarde. "Er was een tijd dat grote bouwers vonden dat het hele bedrijf hbo-plus moest zijn. Nu realiseren ze zich dat mbo'ers een essentiële bijdrage leveren en kloppen deze bedrijven bij ons aan omdat ze willen samenwerken. We staan daar zeker voor open, maar streven wel naar duurzame samenwerking. Geen opportunistische acties met als doel de beste studenten eruit te pikken en als het economisch minder gaat de banden weer verbreken."

Ook is het essentieel dat bedrijven bereid zijn om tijd te stoppen in de begeleiding. "BBL-studenten zijn vier dagen per week werkzaam binnen een bedrijf. Hun leermeester daar speelt een cruciale rol bij de ontwikkeling van de vaak jonge studenten."

CERTIFICERINGEN

Om de toepasbare kennis van studenten verder te vergroten, streeft de Tech Campus naar nog meer maatwerk. "Zeker in de ICT zijn certificeringen voor specifieke elementen veelgevraagd," aldus Van Mourik. "Daar spelen wij op in door in overleg met bedrijven kortlopende trajecten te ontwikkelen. Denk aan periodes van een half jaar of een jaar, als losse module of onderdeel van een reguliere opleiding."

NIET IN WEER EN WIND

Het bedrijfsleven en de Tech Campus hebben een gedeeld belang, benadrukt Groenendaal. "Als het animo voor techniekopleidingen toeneemt, kunnen wij meer studenten klaarstomen en beschikken bedrijven straks over voldoende nieuwe instroom."

Om de buitenwereld kennis te laten maken met de opleidingen opent de Tech Campus regelmatig de deuren. Actueel voorbeeld is de Techniekmarkt op 26 januari 2023 van 14.00 tot 16.00 uur. Naast studenten

zijn ook ouders daarbij van harte welkom. Van Mourik: "Graag laten we ook ouders zien hoe gevarieerd techniek is en hoe nauw we samenwerken met bedrijven. Ook wordt duidelijk dat technische beroepen zich al lang niet meer in weer en wind afspelen. Techniek krijgt steeds meer digitale aspecten, veel is geautomatiseerd en gerobotiseerd. Die ontwikkeling versnelt en dat maakt techniek steeds aantrekkelijker."

GEMOTIVEERDE KLASSEN

Dat geldt ook voor de kansen op de arbeidsmarkt. "Ouders hebben soms de gedachte dat minimaal een havo-advies vereist is om te slagen in het leven," zegt Bosch. "Onze studenten bewijzen dagelijks dat deze opvatting niet klopt. Bij de bedrijven waar zij werken, hebben ze een uitstekend carrièreperspectief."

Vaak krijgt een opleiding aan de Tech Campus later een vervolg. "De afgelopen vijf jaar koos meer dan de helft van alle studenten voor een aanvullende studie, voltijds of duaal," aldus Van Mourik. Daarbij zijn er verschillende varianten. Zoals studenten die na een afgerond BBL-traject op niveau 2 en 3 plus een aantal jaren werkervaring een BBL-opleiding niveau 4 Mechatronica of Elektrotechniek gaan

volgen. "In de praktijk hebben ze gezien hoe belangrijk kennis is en willen die gericht aanvullen. Dat zorgt voor gemotiveerde klassen," weet Groenendaal. "Ook zie je dat studenten met bijvoorbeeld een diploma Technicus Engineering door bedrijven worden binnengehaald en in deeltijd een hbo-studie volgen."

MAATWERK MET MEERWAARDE

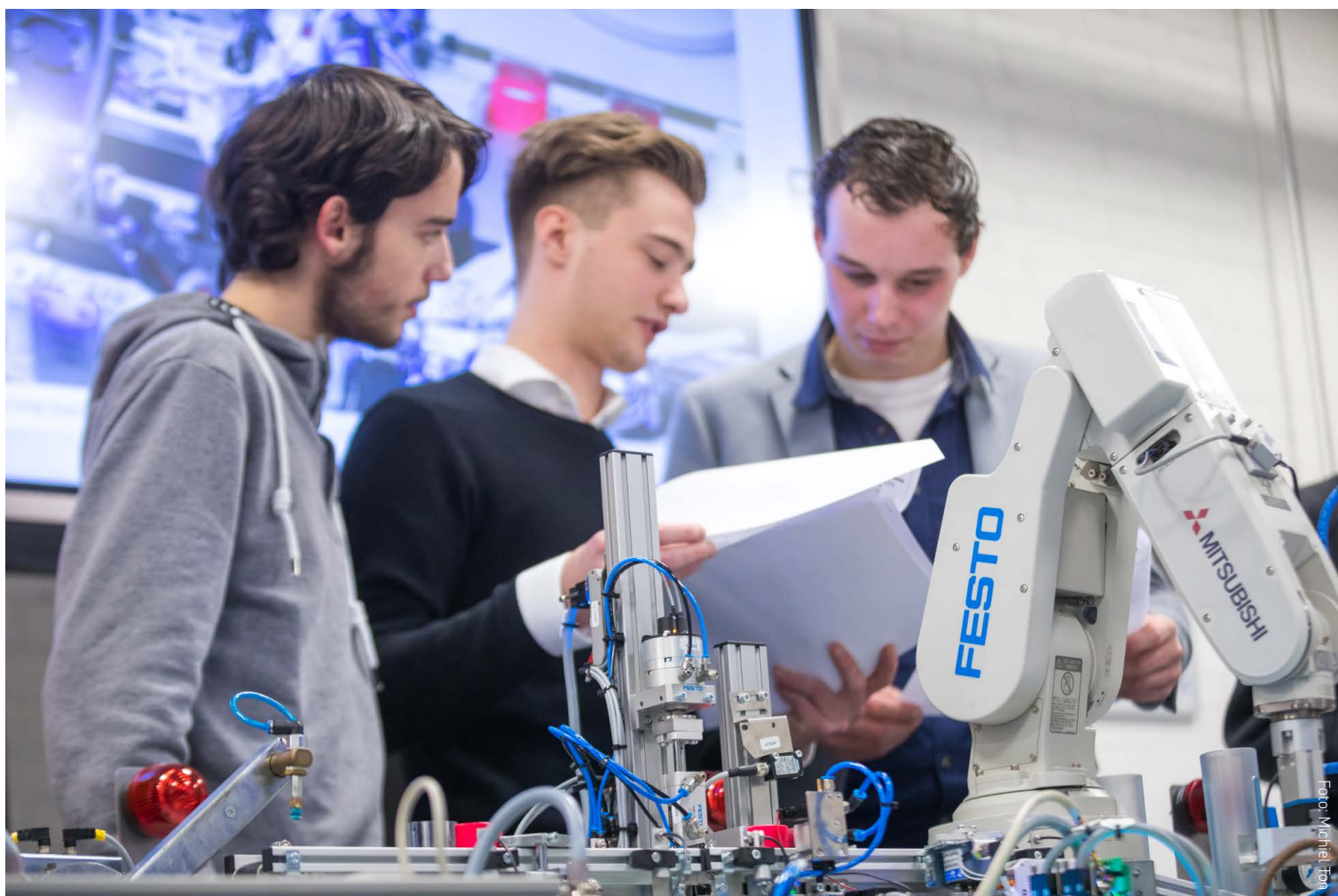
Bij de samenstelling van het leerplan wordt al rekening gehouden met mogelijke aanvullende studies. "Zo bieden wij een module wiskunde aan. Daarmee wordt voorkomen dat studenten later bij een vervolgopleiding struikelen over dit vak," zegt Bosch.

Het is een van de voorbeelden van het maatwerk dat de Tech Campus biedt. "Er zijn maar weinig studenten die hier dezelfde route volgen." Om ze optimaal te begeleiden bij hun leer- en loopbaanproces wordt een stevig beroep gedaan op de organisatie. "Het vraagt veel van docenten, management en de ondersteunende diensten. Zo staan onze roostermakers telkens voor een pittige klus. Maar het eindresultaat is alle inspanningen meer dan waard: gemotiveerde studenten met een prima toekomstperspectief."

LINKING PIN

De verbinding met het regionale bedrijfsleven verloopt op de Tech Campus via verschillende kanalen. "Het Relatiebeheer Bureau is de spin in het web voor zowel BBL-samenwerking als stages," zegt Van Mourik. Dit bureau onderhoudt contacten met bestaande leerbedrijven en benadert actief mogelijke nieuwe partners. "Verder heeft elk team een beroepspraktijkvorming- en stagecoördinator. Zij zijn onze linking pin met de bedrijven."

Relatiebeheer Bureau Tech Campus
Harmonielaan 2, 3438 EB Nieuwegein
Postbus 3065, 3502 GB Utrecht
Relatiebeheer.Techcampus@rocmn.nl
030-7544050





MANPOWERGROUP KIEST VOOR SECOYA

Eind 2022 opende ManpowerGroup de deuren van een nieuw kantoor op de Utrechtse Secoya Campus. De expert op het gebied van arbeidsmarktoplossingen huurt er 700 m² kantoorruimte. Colliers adviseerde ManpowerGroup; Ans de Wijn Bedrijfshuisvesting adviseerde de verhuurder.

Secoya is een levendige campus die bestaat uit vijf gebouwen met uitgebreide faciliteiten. Denk aan een koffiebar met loungespace, een restaurant, flexwerkplekken en vergaderruimtes. Werknemers op de campus kunnen deelnemen aan bootcamps en gebruikmaken van leenfietsen.

Naast door deze voorzieningen koos ManpowerGroup ook voor Secoya vanwege de goede bereikbaarheid, zowel per openbaar vervoer als (elektrische) auto. Door de centrale ligging kunnen de verschillende Manpower-brands hier gemakkelijk samenkomen.

Ook duurzaamheid was een belangrijke voorwaarde. Manpower heeft ambitieuze doelstellingen op het gebied van CO₂-reductie. De verhuurder, Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, gaat Secoya de komende jaren verder verduurzamen. In 2023 worden onder meer ledlampen aangebracht en zonnepanelen geplaatst die energie opwekken voor de algemene ruimtes.

CROP VERHUIST NAAR UTRECHT

CROP accountants & adviseurs verhuisde van Nieuwegein naar gebouw Avenue aan de Europalaan in Utrecht. Dit pand met Energielabel A ligt op een strategische locatie tussen de snelweg en het historische centrum.

Daan van Randwijk, partner accountancy bij CROP: "We wilden graag een plek waar mensen goed kunnen samenwerken en ruimte is om je in stilte terug te trekken. Met de verhuizing creëren we een fijne werk- en ontmoetingsplek voor onze huidige én toekomstige collega's. We hebben ons best gedaan een huiselijke en warme sfeer in het kantoor te brengen, waar medewerkers en klanten zich op hun gemak voelen. Ik ben van mening dat we daarin geslaagd zijn."

Partner tax Guido van Aarle: "Met de verhuizing naar deze centraal gelegen en goed bereikbare locatie zijn we aantrekkelijker voor (toekomstige) medewerkers die willen werken bij een ondernemende en mensgerichte organisatie als CROP. Daarnaast verwachten we onze klanten, veelal in de omgeving van Utrecht, hier vandaan nog beter van dienst te kunnen zijn."

De dienstverlening van CROP bestaat uit accountancy & advies, tax & legal, corporate finance, HRM & payroll, IT audit en interim services. Ongeveer driehonderd medewerkers werken nauw samen, verdeeld over vijf vestigingen: Amersfoort, Arnhem, Ede, Hoofddorp en voorheen Nieuwegein, nu Utrecht.



NIEUWE TOYOTA COROLLA CROSS

De nieuwe Corolla Cross is nu te rijden in Nederland. De hybride SUV zit precies tussen de Toyota C-HR en de Toyota RAV4 in. Waar de C-HR een 'laag' SUV-achtig model is met een sterk aflopende daklijn is de nieuwe Corolla Cross conventioneel gelijk. Hiermee richt Toyota zijn pijlen op auto's als de Nissan Qashqai.

De doorontwikkelde 2.0 Hybride-aandrijflijn van Toyota is ook terug te vinden in de Corolla Cross. Daar is de hybride hardware goed voor 197 pk. Toyota meldt dat de batterij krachtiger en 40 procent lichter is.

Het interieur van de Corolla Cross is geheel vernieuwd. Verder is de auto voorzien van veiligheidsvoorzieningen als een Pre-Collision System met Acceleration Suppression, Intersection Cut-in Traffic Assist en Intersection Turn Assist. Deze geavanceerde systemen waarschuwen of anticiperen zelf; zo worden ongelukken en aanrijdingen voorkomen.



MASTERCLASS

ondernemen in 2023: hoe nu verder?

Donderdag 16 februari | 15.15 – 17.00 uur
Locatie: Newton House, Newtonlaan 265, Utrecht

Disbalans op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Hoe om te gaan met deze dynamiek?

Afrekenen met de coronaperiode

Met onder meer antwoord op vragen als: hoe om te gaan met de (fiscale) coronaschulden en bestaat er een recht op thuiswerken?

Kansen in 2023 – Expansie of verkoop

Veel ondernemers denken aan expansie of verkoop van de onderneming. Hoe bereid je je daarop voor?

Inloop vanaf 14.45 uur. Het programma start om 15.15 uur en eindigt om 17.00 uur, met aansluitend een hapje en een drankje.

Aanmelden of meer informatie: bas@vanmunstermedia.nl

Deze middag wordt u aangeboden door:



SAMENWERKING BIJ TERUGDRINGEN ARBEIDSMARKTTEKORT IN TECHNIEK EN ICT

U-TECH EN TECHNOHUB: SCHAKEN OP VEEL BORDEN

In de krappe regionale arbeidsmarkt zijn techniek en ICT sectoren met de grootste tekorten. Zorgwekkend, want beide vakgebieden zijn cruciaal voor de grote maatschappelijke opgaven – denk aan de energietransitie. Om de tekorten terug te dringen, zijn forse inspanningen nodig: meer aandacht voor techniek en ICT in het onderwijs, instroom vanuit andere sectoren en activeren van onbenut talent. Bedrijfsleven, onderwijs en overheid moeten daarvoor samenwerken. Dat gebeurt bijvoorbeeld in de TechnoHUB en U-TECH community, initiatieven met elk een specifieke rol. Kartrekkers Marlous Birkhoff en Marjolijn Zwetsloot delen dezelfde mindset: doorpakken. “Vaak kom je er vooraf op papier niet helemaal uit. Dan is het een kwestie van proberen, kijken wat mogelijk is en wat werkt. Niet blijven praten maar aan de slag.”

Technische bedrijven en maakbedrijven in het Groene Hart ervaren al jaren een tekort aan personeel. “Terwijl het belang van techniek voor de samenleving alsmaar toeneemt, daalt het animo voor technische

opleidingen,” zegt TechnoHUB-directeur Marlous Birkhoff. “Het is zaak om interesse zo vroeg mogelijk aan te wakkeren. Het zaadje tijdig te planten, waardoor kinderen later een technische opleiding kiezen.”

SPELENDERWIJS

Woerdens Techniek Talent (WTT), een samenwerkingsverband van technische bedrijven in het Groene Hart, organiseerde jaarlijks een Techniek Driedaagse. In work-



“RELATIEF HEEFT UTRECHT DE MEESTE HOOGOPGELEIDE ICT- BANEN VAN NEDERLAND.”

shops maakten kinderen daar spelenderwijs kennis met technische beroepen. “Zelf timmeren, aan auto’s sleutelen, muurtjes metselen. In de loop der jaren hebben duizenden kinderen zo ervaren hoe veelzijdig techniek is. Maar niet alleen zij, ook hun ouders en docenten.”

DROOMLOCATIE

Om deze impact een structureel karakter te geven, werd een vaste locatie gezocht. Een plek waar alles draait om techniek en technische opleidingen. “Een lange zoektocht resulteerde in een droomlocatie: een oude defensieloods in Woerden. Met hulp van de WTT-partners is deze omgetoverd tot een permanente TechnoHUB.”

Er zijn praktijkruimtes voor vier domeinen: installatie- en elektrotechniek; mobiliteit en transport, metaal en robotica, bouw, wonen en interieur. “Zowel leerlingen van het mbo als het voortgezet onderwijs kunnen hier hoogwaardig technisch onderwijs volgen met de nieuwste apparatuur. Lessen worden gegeven door docenten van de deelnemende scholen. Vakspecialisten van bedrijven verzorgen regelmatig gastlessen.”

COOLE TECHNIEK

Basisschoolleerlingen vormen een tweede doelgroep, in vervolg op de Techniek Driedaagse. “Zij ervaren hier hoe cool techniek is en wat je er allemaal mee kunt,” zegt Birkhoff. Speciaal voor basisscholen is een Wetenschap en Techniek-programma ontwikkeld. Op basis van input van scholen zijn tweehonderd lesbrieven samengesteld. Die sluiten aan op de eisen van het ministerie van OCW.

UTRECHTSE SOFTTECH

Waar in het Groene Hart ‘harde’ techniek dominant is – met veel maakindustrie, installatie- en elektrotechniek – heeft de arbeidsmarkt in de regio Utrecht een sterk ICT-profiel. “Daarbij gaat het vooral om softtech: advies- en softwarebureaus, softwareontwikkelaars,” zegt Marjolijn Zwetsloot, directeur van U-TECH community. “Relatief heeft Utrecht de meeste hoogopgeleide ICT-banen van Nederland.”

GEEN TIJD

Ook in de ICT wringt het. “In deze regio zijn er bijna 6.000 ICT-vacatures. Het personeelstekort zorgt voor een zodanige werkdruk dat bedrijven amper junioren aannemen. Ervaren krachten die deze nieuwe instroom kunnen opleiden, zijn schaars en moeten voluit productie draaien. Korte termijn doelstellingen botsen hier met het perspectief op de lange termijn. Gevolg: een nog groter tekort aan gekwalificeerd personeel in de toekomst.”

VERBINDENDE FACTOR

Om meer ICT'ers aan het werk te krijgen en te houden, is in 2021 U-TECH community opgericht. Zwetsloot: “In onze community werken onderwijs, bedrijfsleven en overheden samen om de mismatch op de ICT-arbeidsmarkt te verkleinen en de instroom van kandidaten te vergroten.” U-TECH community is de verbindende factor tussen projecten gericht op werving, opleiding, ontwikkeling en behoud van talent. “Dat gebeurt via vier programmaalijnen: van werk naar werk, weer aan het werk, van opleiding naar werk en versterking van ondernemerschap. Daarbij letten we ook op schaalbaarheid, om qua aantallen impact te realiseren.”

SUPERGAVE PLEK

Een maatschappelijke startup, noemt Zwetsloot U-TECH community. “Met een stichting als entiteit brak in 2021 een nieuwe fase aan. Daarbij is duurzame financiering heel belangrijk; dat zegt veel over het draagvlak en dus over ons bestaansrecht bij onze betrokken partijen, namelijk bedrijven, onderwijs en overheden. Een aansprekende fysieke locatie staat ook hoog op de verlanglijst. Kijk naar de TechnoHUB; een supergave, inspireren-

HET KWARTJE VALT

Langzaam maar zeker ontstaat een kentering in het imago van het mbo, ziet Zwetsloot. “Toch realiseren hr-medewerkers die binnen bedrijven vacatures opstellen zich vaak nog niet voldoende dat iemand met mbo niveau 4 een goede aanwinst kan zijn. Dit besef willen we veel meer laten landen.”

Praktijkervaringen zijn daarbij goud waard. “Bij projecten waar hbo'ers en mbo'ers samenwerken, wordt duidelijk wat deze laatste groep leerlingen in hun mars heeft,” zegt Birkhoff. “Als bedrijven dat in de praktijk ervaren dan valt het kwartje wel.”

de plek.”

Birkhoff onderstreept de meerwaarde van haar locatie. “Die heeft zeker bijgedragen aan de erkenning voor ons initiatief. Net als het bezoek van koningin Máxima in 2020, als lid van het Nederlands Comité voor Ondernemerschap. Daarbij sprak zij met leerlingen, docenten en initiatiefnemers.”

BOOTCAMP

U-TECH community is actief in de provincie Utrecht plus de Gooi en Vechtstreek. Op dit moment worden veertien initiatieven ondersteund (zie kader). “Een daarvan is TechGrounds,” vertelt Zwetsloot. “Hierbij worden werkzoekenden – vooral vrouwen en mensen met een migratieachtergrond – via een bootcamp van vijf maanden opgeleid voor functies als cloud-engineer en helpdeskmedewerker. Vaak vinden ze daarna een baan. Zo kunnen ze zich verder bekwalmen in de ICT en opleidingen volgen.”

Bij The Young Digitals volgen jongeren die hun opleiding niet afgemaakt hebben een korte opleiding tot online marketeer. “Het is een eerste stap in het digitale domein. Bedoeling is dat ook zij vervolgens doorleren, bij voorkeur in combinatie met een baan.”

HYBRIDE DOCENTEN

Co-teach speelt in op het tekort aan informaticadocenten op middelbare scholen. “Mensen uit het ICT-vak kunnen als geen ander duidelijk maken hoe leuk en afwisselend ICT-toepassingen in de praktijk zijn. Met een crashcourse leren ze didactische vaardigheden, om zo hun kennis over te kunnen brengen op leerlingen.” Dergelijke hybride docenten die een rol op school combineren met een reguliere baan spelen een waardevolle rol, is de

“KRUISBESTUIVING TUSSEN DOCENT, LEERLING EN GASTDOCENT WERKT UITSTEKEND.”

ervaring van Birkhoff. “Maar een reguliere opleiding tot docent duurt zeker twee jaar. Daardoor haken veel intrinsiek gemotiveerde mensen af. Dat moet en kan korter.”

WERKPLAATS EN LOKET

Ook de MKB Werkplaats wordt ondersteund door U-TECH community. Zwetsloot: “Hier werken teams van hbo- en mbo-studenten samen aan digitaliseringsvraagstukken voor kleinere bedrijven. Die ondersteuning is kosteloos; bedrijven investeren alleen tijd.” Studenten leren in de praktijk. “En projecten raken ook de rol van docenten; die hebben immers intensief contact met bedrijven.” Het MKB-loket is door U-TECH community zelf ontwikkeld. “Subsidiemogelijkheden voor bijvoorbeeld omscholing naar ICT’er worden veel te weinig benut. Regelingen zijn ondoorzichtig, waardoor advies hierover een verdienmodel an sich is. Kleinere bedrijven haken dan af. Het U-TECH MKB-loket ondersteunt met gratis advies over subsidiemogelijkheden. Praktisch en concreet.”

GIDSLAND ESTLAND

De basis voor een latere loopbaan wordt gelegd in het onderwijs. Daar is meer aandacht voor techniek en ICT hard nodig. Zwetsloot noemt Estland als lichtend

voorbeeld. “Daar wordt beide elementen van jongs af aan breed onderwezen, als volwaardig onderdeel van het lesprogramma met aandacht voor techniek en ICT. Ook genieten docenten in dat land veel aanzien; een wereld van verschil. In Nederland zie je op de basisschool nog wel initiatieven in de vorm van projecten met techniek. Maar in het voorgezet onderwijs is het aanbod minimaal. Daar valt echt een gat.”

WEINIG AFFINITEIT

Dat implementatie van techniek en ICT in het onderwijs complex is, realiseren beide dames zich terdege. “ICT heeft raakvlakken met tal van andere onderwerpen en vakken,” zegt Birkhoff. “Het is lastig als los element in een curriculum te vatten en te

vertalen naar lesmateriaal. Ook hebben docenten vaak weinig affiniteit met techniek en ICT. Het is geen onderdeel van hun opleiding, zit niet in hun mindset.” Verbinding met vakspecialisten als gastdocent kan een deel van de oplossing zijn. “Dat gebeurt in de TechnoHUB volop. Doordat praktijk en opleidingen elkaar ontmoeten, ontstaat begrip voor elkaars positie, beperkingen en wensen.”

KRUISBESTUIVING

Docenten ervaren door deze samenwerking vaak een kennisachterstand ten opzichte van de praktijk. “Niet vreemd, gezien de razendsnelle ontwikkelingen. Maar docenten excelleren juist in het overbrengen en vertalen van informatie aan leerlingen. Die vaardigheid behoudt ook

Marlous Birkhoff: “De locatie van de TechnoHUB heeft zeker bijgedragen aan de erkenning voor ons initiatief.”



Marjolijn Zwetsloot: "Kijk vooral wat al wel kan. Niet blijven praten maar aan de slag."



in een hybride aanpak volop zijn waarde. Zo'n kruisbestuiving binnen de driehoek docent, leerling en gastdocent werkt uitstekend. Daartoe moet je ze wel bij elkaar brengen. Dat doen we hier."

ECOSYSTEMEN ONTRAFELD

Dat bij elkaar brengen gebeurt in de TechnoHUB op meerdere manieren. "Steeds vaker melden zich partijen met vragen over techniek en opleidingen. Veel van die vragen kunnen we beantwoorden. We weten welke spelers actief zijn, wie wat ondersteunt en hoe geldstromen lopen. Regelmatig lukt het om ook maatschappelijke initiatieven verder te helpen." Zwetsloot ziet een vergelijkbare rol voor U-TECH community. "Er zijn in de regio Utrecht veel initiatieven, koepels en netwerken. Verder heb je te maken met de provincie en gemeenten, elk met een eigen ecosysteem. Zelfs voor betrokkenen is het af en toe ondoorzichtig." Alles wat over ICT en talent gaat, is welkom bij U-TECH community. "Om het allemaal wat overzichtelijker te maken, hebben we een tool ontwikkeld met zoveel mogelijk

relevante regionale initiatieven. Wij faciliteren, maken wegwijs en verwijzen indien nodig door. Als neutrale, niet commerciële partij past zo'n rol ons prima."

LANGE ADEM

De inspanningen van zowel U-TECH community als de TechnoHUB vergen een lange adem plus een brede scope. "We schaken op veel verschillende borden," beaamt Birkhoff. Op de vraag er één actueel aandachtspunt uit te lichten, noemt ze de zogenaamde doorlopende leerlijn. "Techniek wordt steeds complexer. Neem mobiliteit en transport, een van onze domeinen. Bij auto's is amper nog iets mechanisch; vrijwel alle techniek is digitaal en ICT-gerelateerd. Werkgevers hebben daarom een sterke voorkeur voor mbo'ers met niveau 4. Leerlingen met niveau 2 of 3 komen minder goed aan de bak. Als deze groep langer door kan leren – een doorlopende leerlijn – komt een deel ervan toch op het gewenste niveau. Zo wordt voorkomen dat zij afhaken en blijft gemotiveerd talent behouden voor technische beroepen."

AAN DE SLAG

Onderzocht wordt hoe zo'n doorlopende leerlijn georganiseerd kan worden. "Net als bij veel andere zaken kom je er vooraf op papier niet helemaal uit. Dan is het een kwestie van proberen; kijken wat mogelijk is en wat werkt. Kortom: gewoon beginnen."

Die aanpak spreekt Zwetsloot erg aan. "U-TECH community ondersteunt publiek-private initiatieven, samenwerking tussen overheden, opleidingen en bedrijfsleven. Dat betekent veel praten binnen netwerken en ecosystemen. Maar ons doel is daarbij altijd: maak iets concreet, laat het zien. Ook al is een portfolio nog niet compleet, kijk vooral wat al wel kan. Niet blijven praten maar aan de slag."

u-techcommunity.nl
technohub.nl

U-TECH COMMUNITY ONDERSTEUNT DE VOLGENDE INITIATIEVEN:

Futurelab030
It-oriëntatiedagen
Techgrounds Guide
Techgrounds Pathways
Techgrounds Academy
ICCU
The Young Digitals
Techionista
Tech Me Up
Werken Naast je Studie
Keuzedelen MBO-IT
MBO Uitstrooprofielen
Co Teach Informatica
MKB Werkplaats
U-TECH mkb loket
U-TECH Talent
U-TECH Insights



SPECIALIST IN DEMONTAGE, RELOCATIE, SLOOP EN ASBESTVERWIJDERING

DDM DAT ZIJN WIJ

DDM is internationaal actief op het gebied van demontage, relocatie, sloop en asbestverwijdering. Ook houdt DDM zich bezig met het verkopen, verhandelen en hergebruiken van industriële installaties en de recycling van overige materialen. Sinds 1990 heeft het bedrijf zich ontwikkeld tot een van de marktleiders in hun branche. Technische innovatie en een zeer hoge standaard voor veiligheid, kwaliteit en milieu zorgen ervoor dat DDM service levert aan een breed aantal klanten met uiteenlopende projecten. Vijf DDM'ers vertellen over het bedrijf, hun rol en de wisselwerking tussen verschillende generaties.

THEO VELIS – CEO

“Het werken in de petrochemische industrie vereist veel kennis en expertise. Deze kennis en expertise leer je niet uit een boekje maar door ervaring op te doen. Daarom vind ik het ontzettend belangrijk om jonge mensen te integreren in het bedrijf. Op deze manier hebben we binnen DDM een werkklimaat ontwikkeld waarin de verschillen tussen generaties omarmd worden. Zo investeren wij in opleidingen en trainingen van medewerkers. Door personeel op jonge leeftijd aan te nemen

en te scholen in de branche zijn we in de toekomst verzekerd van goed opgeleide professionals.”

“Daarnaast denk ik dat niet alleen DDM maar bedrijven in algemene zin moeten investeren in de jonge generatie. De jonge generatie is groot gebracht om mee te bewegen met de voortvarende technologische ontwikkelingen. Dit is van grote toegevoegde waarde voor bedrijven. De innovatieve blik van de young professionals, in combinatie met

de kennis en expertise van de seniors, zorgt voor dynamiek. Onderwerpen als duurzaamheid, commercie, veiligheid en technologische ontwikkelingen hebben zich de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. Dit hebben we grotendeels te danken aan de investering in de jonge generatie.”

LAURENS BRUIJS – HSEQ MANAGER

“Veiligheid zit in het DNA van DDM, zeggen we altijd. Dat DNA hebben we te danken aan de generatie boven ons. De lat op het gebied van veiligheid is al vanuit

Van links naar rechts: Brian Overbeek, Laurens Bruijs, Emma van Duijvenbode, Jeffrey Burgers, Theo Velis (CEO), Ayla van der Tak, Jörn Vermeer en Danny Gyamfi.



de oprichting van DDM hoog gelegd. Wij als jonge generatie hebben hem daar te houden, zo niet nog hoger te leggen. In het werkveld waar wij ons begeven, kan het ook niet anders. Sloop-, demontage- en relocatiewerkzaamheden zijn altijd hoog risicovol. Ook maar iets toegeven op het gebied van veiligheid draagt direct vergaande consequenties met zich mee voor onze medewerkers of de mensen eromheen.”

“Binnen DDM heb ik het geluk dat ik met een jong veiligheidsteam mag werken. Het voordeel hiervan is dat we een vernieuwende blik binnen de organisatie hebben op methodieken en werksituaties. Gecombineerd met de bak ervaring van onze seniors binnen de firma waar we op kunnen leunen, maakt dit dat we ons veiligheids-DNA op alle projecten wereldwijd waarmaken.”

EMMA VAN DUIJVENBODE – SUSTAINABILITY MANAGER

“Het klimaatprobleem is een buitengewoon complex vraagstuk. De uitstoot van

broeikasgassen is diep geworteld in onze maatschappelijke routines. Het duurzaamheidsbeleid binnen DDM heeft daarom heldere kaders en speelt organisatiebreed een grote rol. De jonge generatie wordt al van jongs af aan geconfronteerd met de negatieve gevolgen van de omvangrijke uitstoot van broeikasgassen. De verfrissende blik die de jonge generatie heeft op het duurzaamheidsbeleid binnen DDM zorgt voor innovatie die belangrijk is. De innovatieve blik gecombineerd met de expertise van de seniors zorgt voor een mooie balans in de besluitvorming.”

“Om continue verbetering te waarborgen, is DDM gecertificeerd voor diverse systemen die aanvulling en verdieping geven op het managementsysteem op het gebied van duurzaamheid. Als uitbreiding laat DDM zich in januari 2023 certificeren volgens de CO2-prestatieladder. Ook wordt binnen twee jaar het oude kantoorpand van DDM in De Meern vervangen door een gloednieuw energieneutraal kantoorpand! Dit laat zien dat DDM ver vooruitkijkt om

de aarde bewoonbaar te houden voor de volgende generatie.”

JEFFREY BURGERS – PROJECT ENGINEER

“DDM heeft mij van jongs af aan al het vertrouwen gegeven om mij verder te ontwikkelen als project engineer. Vorig jaar heeft DDM de oude Lekbrug bij Vianen gedemonteerd waar ik als jonge project engineer een rol in mocht spelen. Bij het verwijderen van een brug die 5.000 ton weegt, komen veel technieken kijken. Voor mij als jonge medewerker van DDM was het ontzettend interessant om een project te begeleiden en samen met het team naar een mooi eindresultaat te werken.”

“DDM werkt niet alleen lokaal maar ook internationaal. Recent ben ik veel in Duitsland aan het werk om mijn kennisgebied te vergroten en een ondersteunende factor te zijn voor DDM Deutschland GmbH. Door buiten met collega's te zijn en veel vragen te stellen, leer je veel van de mensen die buiten het werk uitvoeren. In combinatie met mijn vernieuwende blik met kennis van de nieuwste werkmethodeken en technologieën zorgt dit voor een ijzersterke combinatie!”

JORN VERMEER – COMMERCIAL MANAGER

“Commercie is de kunst om de opdrachtgever te vinden die bij je past en deze te overtuigen om onze diensten af te nemen. Het is een essentieel onderdeel van elk succesvol bedrijf. Wij binnen DDM moeten kennis hebben van de projecten en technieken die wij aanbieden. Daar zit ook direct de goede samenwerking met de generatie boven ons. Zij hebben al vele projecten uitgevoerd en hebben de kennis om onze generatie te ondersteunen en bij te leren over complexe demontageprojecten. Van de demontage van de oude Lekbrug bij Vianen tot het verplaatsen of demontieren van kleine machines in de regio.”

“Goede communicatie is van groot belang. Zonder effectief te communiceren met opdrachtgevers is het lastig om een deal te sluiten. Daardoor zijn jonge mensen een waardevolle toevoeging aan elk bedrijf. Wij zijn vaak meer bekend met de nieuwste (digitale) technologieën en trends, waardoor wij innovatieve ideeën en oplossingen kunnen aandragen. Wij zijn daarnaast goed thuis in de wereld van de sociale media. Dat kan helpen bij het aangaan van nieuwe zakelijke kansen en het ontwikkelen van nieuwe diensten. Een divers team met verschillende leeftijden, ervaringen en kennis kan een bedrijf verder helpen!”

www.ddm.eu



De Club van 250 maakt verbinding tussen collega's en met werkgever hechter (foto Van den Pol Elektrotechniek).

VERVANGEN MEDEWERKERS MOEILIK EN KOSTBAAR

BINDEN IS HET NIEUWE WERVEN

Het CBS meldde dat er in het derde kwartaal voor het eerst in twee jaar minder openstaande vacatures waren dan de drie maanden daarvoor. Toch staan tal van sectoren nog altijd te springen om mensen. Dan is het wrang als medewerkers die met veel moeite en kosten zijn aangetrokken na een paar jaar alweer vertrekken. Behoud van personeel heeft de hoogste prioriteit. Maar hoe doe je dat?

De corona-uitbraak zorgde voor veel dynamiek bij de verbinding tussen werkgevers en medewerkers. Sectoren gingen op slot waardoor mensen noodgedwongen op zoek gingen naar andere baan. Die vonden ze vaak ook. Toen bedrijven weer open mochten, keerde lang niet iedereen terug bij hun vorige werkgever of sector.

Anderzijds hebben veel organisaties er – met steun van regelingen – alles aan gedaan om hun mensen in dienst te houden. Dat heeft impact op de loyaliteit van medewerkers.

NOG MOEILIJKER

Tenminste, dat is te hopen voor werkgevers. Want in veel sectoren wordt nog altijd hard getrokken aan hun mensen. Uit onderzoek van GITP – het grootste Human Resource-adviesbureau van Nederland – blijkt dat bijna de helft van de hr-professionals verwacht dat het behouden van huidige medewerkers nog

moeilijker wordt. Ofwel, zoals 's werelds grootste hr-dienstverlener Randstad het prikkelend omschrijft: behoud van personeel is het nieuwe recruitment.

EXTRA ZUUR

Veel openstaande functies zijn steeds moeilijker in te vullen, ondanks alle inspanningen en investeringen: arbeidsmarktcommunicatie, marketing, employer branding. Als vacatures langdurig niet vervuld worden, heeft dat impact op een organisatie. Bestaande processen lijden eronder, groeikansen worden niet benut.

De kosten voor werving van een nieuwe medewerker liggen volgens diverse onderzoeken tussen de 4.500 en 5.000 euro. Als het lukt iemand aan te trekken, is de zo welkome nieuwe collega zeker niet direct maximaal productief. Inwerken en begeleiden kost tijd. Voordat iemand volwaardig bijdraagt, ben je maanden verder. Een snel vertrek is dan extra zuur.

DURE VERVANGING

Uit Amerikaans onderzoek op basis van tientallen studies naar verloopkosten blijkt dat het vervangen van een medewerker gemiddeld 20 procent van het jaarsalaris kost. In voorkomende gevallen ligt dat percentage nog een stuk hoger. Talentmanagementbureau TLNT schat dat bij hooggeplaatste werknemers de werkelijke kosten voor het vervangen zelfs oplopen tot wel vier keer het jaarsalaris.

OPEN DEUR

Het uitgangspunt is helder: doe er alles aan om goede mensen binnen boord te houden. Een passend salaris en adequate arbeidsvoorwaarden zijn vanzelfsprekend en niet onderscheidend. Welke bindende factoren kunnen wel het verschil maken? Allereerst, al is ook dat bijna een open deur: vrijheid en verantwoordelijkheid. Zeker professionals willen zoveel mogelijk zelf invulling geven aan hun



Exitgesprek is geen formaliteit (foto Shutterstock)

toegevoegde waarde in de organisatie; uiteraard binnen kaders.

BALI OF VLIELAND

Daar horen ook tijd en plaats bij. De mogelijkheid deze factoren voor een groot deel naar eigen inzicht te bepalen, draagt bij aan het werkplezier. Al zijn er zeker werkgevers die hun personeel weer zoveel mogelijk fysiek op kantoor willen zien, in veel sectoren is meer vrijheid een vaste waarde. Online marketingbureau Brandfirm laat medewerkers al een aantal jaren 's winters enige tijd op Bali werken. Dat komt de output ten goede.

Al is Bali voor veel organisaties een brug te ver, een tijdlang werken vanuit – bijvoorbeeld – een tweede huis op Vlieland: waarom niet? Werkgevers hebben veel te winnen door hiervoor open te staan, bijvoorbeeld via een proefperiode. Vaak kan aanzienlijk meer dan op het eerste oog lijkt; dat heeft de coronaperiode wel geleerd.

GEEN BLACK BOX

Ook betrokkenheid bij het wel en wee van de werkgever is een bindende factor voor medewerkers. Eens per jaar een korte toelichting bij de nieuwjaarsborrel volstaat niet. Mensen willen niet werken bij een *black box* maar hechten waarde aan regelmatige updates over prestaties, nieuwe opdrachten en belangrijke besluiten. Zeker in een periode met veel dynamiek en externe onzekerheden zoals nu, is open communicatie het devies. Het is een belangrijke basis voor vertrouwen en een

consistente relatie tussen werknemer en werkgever.

CLUBGEVOEL

Ook door het wij-gevoel binnen een organisatie te laden, wordt de band met de werkgever versterkt. Van den Pol Elektrotechniek ziet de huidige bedrijfs-grootte van 250 collega's als ideale omvang. Groot genoeg voor professionaliteit en schaalvoordelen, met tegelijkertijd ruimte voor de menselijke maat. Het installatiebedrijf maakt deze strategie tastbaar voor de medewerkers. Zij zijn onderdeel van een selecte Club van 250, inclusief clubshirt met een ster voor elk jubileum. Dit draagt bij aan de bedrijfstrots en maakt zowel de verbinding tussen collega's als die met de werkgever hechter.

PRACTICE WHAT YOU PREACH

Duurzaamheid heeft impact op tal van gebieden. Ook bij de aantrekkingskracht van een werkgever, zeker voor de jongere generatie. Het actief uitdragen van een groen profiel is een krachtige troef in de strijd om het schaarse talent. Duurzaamheid is ook een relevante trigger voor bestaande medewerkers. Toch zijn die lang niet altijd op de hoogte van de acties van hun werkgever. Het is zaak, duurzaamheid zichtbaar te maken en medewerkers erbij te betrekken. *Bottom-up* initiatieven zorgen voor commitment en versnelling. Ook dragen ze bij aan de bewijslast. Want een bedrijf kan wellicht naar buiten toe de schijn ophouden.

Maar om bestaande medewerkers te overtuigen, moeten duurzame inspanningen echt zijn: *practice what you preach*.

EXITGESPREK

Ondanks alle inspanningen is het onvermijdelijk dat medewerkers vertrekken. De manier waarop dat gebeurt, is in meerdere opzichten van belang. Allereerst is iemand die afscheid neemt een belangrijke bron van informatie over wat beter kan binnen het bedrijf. Een exitgesprek moet dus geen formaliteit zijn. Vermijd een verwijtende houding maar probeer te achterhalen welke redenen echt ten grondslag liggen aan iemands besluit om op te zeggen. Vraag door en wees niet bang je als werkgever kwetsbaar op te stellen.

GRAS NIET GROENER

Dat levert niet alleen waardevolle input op maar zorgt er ook voor dat iemand met een goed gevoel vertrekt. Belangrijk, want ex-collega's kunnen wel degelijk een ambassadeur zijn bij het aantrekken van nieuwe medewerkers. Of wellicht zelfs meer dan dat. Regelmatig blijkt het gras elders toch niet zo groen als gedacht. Houd dus altijd de deur open voor een terugkeer van capabele mensen.

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 voorzettingen onder druk staan. Demografische ontwikkelingen, digitalisering en de grote maatschappelijke opgaven maken dat dit probleem de komende jaren alsmat prominent wordt.

In een artikelenreeks zoekt Business naar mogelijke oplossingen. We brengen manieren in kaart waarmee werk en processen beter, sneller, slimmer en met minder mensen uitgevoerd kunnen worden. Er is aandacht voor onderliggende structuren die zowel de arbeidsmarkt als individuele werknemers wendbaar maken. Dit artikel gaat in op de eerste stap: het behoud van personeel.



Ymke van Kersen

SOBA: OPLEIDEN VOOR EEN VEILIGER NEDERLAND

SOBA Security Opleidingen is al meer dan 30 jaar een begrip in fysieke beveiliging, brandveiligheid en Security Management opleidingen. Het bedrijf is gevestigd op de Rijnzathe in De Meern - met een tweede locatie in Schijndel - en biedt cursussen en opleidingen van mbo- tot post hbo-niveau, van technisch beheer tot management. SOBA staat goed bekend in de beveiligingssector. In 2022 volgden 4.000 cursisten een opleiding bij SOBA.

GROEIENDE SECTOR

De technische beveiligingssector in Nederland toont een constante groei. Het aantal medewerkers is in 10 jaar gestegen met 46%. Het aandeel vrouwen steeg in die tijd van 10 naar 18%. Om aan de stijgende vraag te kunnen blijven voldoen, is meer personeel nodig op diverse terreinen. Bedrijven zijn op zoek naar technisch commercieel medewerkers, technici met mbo-niveau en medewerkers op hbo-niveau.

Naast meer personeel is er vooral goed gekwalificeerd personeel nodig en daar komt SOBA in beeld. SOBA Security Opleidingen is een begrip in fysieke beveiliging, brandveiligheid en Security Management. Het bedrijf biedt cursussen en opleidingen van mbo- tot post

hbo-niveau, van technisch beheer tot management.

BETROUWBARE OPLEIDINGSPARTNER

SOBA is de afgelopen jaren enorm gegroeid en in de periode 2021-2022 werden zowel de locatie in De Meern als die in Schijndel verdubbeld om het toenemende aantal opleidingen en cursisten een plek te kunnen bieden. Ymke van Kersen is sinds 2020 directeur van SOBA: "Er is vanuit het bedrijfsleven een grote behoefte aan een betrouwbare opleidingspartner. SOBA wil dat graag zijn, zowel voor bedrijven als voor ZZP-ers die hun certificaten moeten hebben om te kunnen werken." SOBA biedt diverse mogelijkheden voor maatwerkopleidingen en InCompany trainingen. Een opleidingstraject kan aan

specifieke wensen worden aangepast. Ymke van Kersen: "Hierin zijn we snel en



OPLEIDINGEN DIE SOBA BIJDT, ZIJN ONDER MEER:

- Monteur Beveiligingsystemen
- Onderhoudskundige Brandmeldinstallaties
- Installatiekundige Ontruimingsalarminstallaties
- Post-HBO opleiding Security Techniek
- Post-HBO opleiding DHM Security Management

flexibel. Zo hebben we bijvoorbeeld een traject opgezet voor zij-instromers om de tekorten in de branche weg te nemen. Voor specifieke doelgroepen stellen we een opleidingsprogramma met baangarantie samen.”

Maar ook als ZZP-er kun je bij SOBA een opleiding vinden om de benodigde diploma's te halen of je eigen 'leerlijn' uitstippelen en die volgen in het tempo dat bij jou past.

PASSIE VOOR HET VAK

Wat kenmerkt het succes van SOBA? Ymke van Kersen: “Onze mensen zijn de drijvende kracht achter onze organisatie. Zij maken van SOBA de betrokken, persoonlijke en kundige opleider die we willen zijn. Docenten hebben bij ons zonder uitzondering vele jaren praktijkervaring en nemen die ervaring mee in hun lessen. Met hun kennis en passie voor het beveiligingsvak weten ze onze cursisten te inspireren en motiveren.” Op deze manier wil SOBA haar missie bereiken: opleiden voor een veiliger Nederland. “Samen

vergroten we het veiligheidsbewustzijn en -gevoel van organisaties en mensen. Dat is een mooi uitgangspunt om voor te werken.”

DOORGROEIEN BINNEN VAKGEBIED

Wijnand van Loon is programmamanager bij SOBA Security Opleidingen. Na 25 jaar zelf werkzaam te zijn geweest bij een installateur, heeft hij in 2021 besloten zich op het opleiden te richten: “Al meerdere jaren was ik bij SOBA betrokken als freelance docent fysieke beveiliging. Ik voel mij als een vis in het water als ik voor de klas sta. Het is mooi om cursisten te zien groeien in hun vakgebied. Dat ik daar een onderdeel van mag uitmaken, geeft mij veel voldoening.”

Als programmamanager zorgt Wijnand ervoor dat de opleidingen die SOBA biedt, aansluiten bij de praktijk en de actualiteit: “We kijken naar ontwikkelingen in de markt. Wat is er nodig? Wat verandert er als bepaalde wet- en regelgeving wordt aangepast? Wat betekent dat voor onze sector? Bedrijven en medewerkers in onze branche hebben behoefte om hun kwaliteit te kunnen aantonen. Ontwikkelen, doorgroeien, verbreden of verdiepen in het vakgebied is essentieel om meerwaarde te bieden op de werkvloer, nu en in de toekomst. SOBA biedt hier alle mogelijkheden voor. Van laagdrempelige instapcursussen tot een complete Security-leerlijn voor mbo'ers.”

KLAAR VOOR DE PRAKTIJK

SOBA is een Cedeo-erkend bedrijf. Cedeo is een onafhankelijk certificerende instantie die periodieke klanttevredenheidsonderzoeken uitvoert gericht op kwaliteit,

Wijnand van Loon



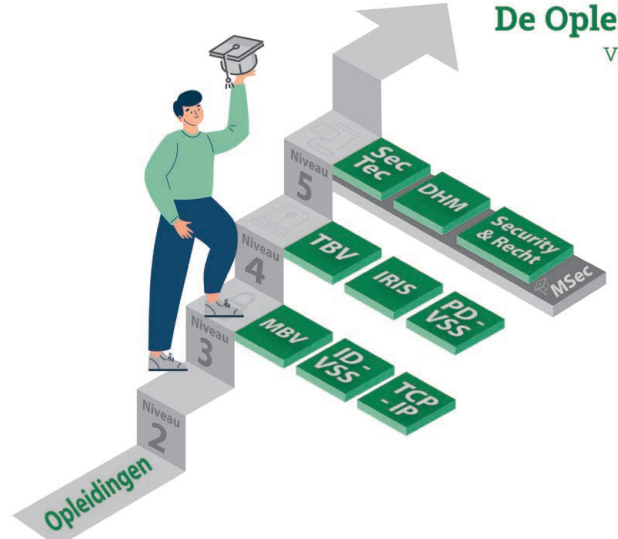
continuïteit en klantgerichtheid. Directeur Ymke van Kersen: “SOBA heeft een bijzonder hoog slagingspercentage. In mijn ogen is dat geen doel op zich, maar eerder een mooie bevestiging van de kwaliteit van onze opleidingen. Het doet ons goed te weten dat we hoogwaardige professionals afleveren voor de security- en brandbeveiligingsmarkt en zo Nederland steeds veiliger maken.”

Kijk voor meer informatie op www.soba.nl

Bron cijfers: Rapport Ontwikkelingen in de technische beveiligingsbranche over 2021 / Federatie Veilig Nederland, juni 2022.

31

Permanente educatie voor beveiligingsprofessionals



De Opleidingsladder

voor jouw carrière

Doorlopende leerlijn

OVER SOBA SECURITY OPLEIDINGEN

SOBA Security Opleidingen maakt deel uit van de SeSa Groep, een samenwerkingsverband van management & organisatie-, consultancy- en opleidingsbedrijven met jarenlange ervaring en uitgebreide expertise op het gebied van security en safety. Binnen de groep werken 60 medewerkers. Gezamenlijk geven zij adviezen, ontwikkelen en verzorgen zij meer dan 200 opleidingen en sturen zij circa 200 externe specialisten aan als adviseur en/of docent.

Ervaar verkoopontspanning door de gouden formule van PSA-professional!

**KRIJG MEER GRIP
OP UW SALES!**

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

REGEL UW EIGEN PSA!



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

Van taxichauffeur naar een baan in de IT: TechMeUp helpt (foto Shutterstock).



Nikky Hofland: "We hebben echt iedereen nodig. Ook omscholvers!" (foto Tammy van Nerum).



STICHTING HELPT ARBEIDSMARKTTEKORT TERUG TE DRINGEN

TECHMEUP ONTSLUIT IT-TALENT

33

Digitale vaardigheden zijn cruciaal. Jezelf kunnen omscholen is vaak nodig maar niet iedereen kan zich dit veroorloven. TechMeUp investeert in de kansen van mensen. Het fonds gelooft dat opleidingen toegankelijk moeten zijn voor iedereen, ongeacht iemands situatie. Met haar partners zet de stichting zich in voor een divers en inclusief tech-ecosysteem.

"Wij helpen mensen die zich willen omscholen naar de IT-sector maar hier financieel niet de mogelijkheid toe hebben," zegt Nikky Hofland, directeur bij Stichting TechMeUp. "Bijvoorbeeld omdat ze het lesgeld niet kunnen betalen of een inkomensgat krijgen als ze fulltime gaan studeren. Dit doen we door een renteloze lening uit te geven. Die betalen studenten pas terug als ze een baan hebben gevonden."

SCHRIJNENDE GEVALLEN

"Wij komen schrijnende gevallen tegen," meldt Hofland. "Veel Nederlanders zitten op een bepaalde manier toch vast in hun baan of in een financieel plaatje. Zo zien wij taxichauffeurs die de stap willen maken naar de IT-branche. Zij weten vaak niet hoe ze naast een studie van

4 tot 6 maanden ook voldoende ritten kunnen rijden om zowel de opleiding te betalen als in hun levensonderhoud te voorzien. Zonder de rentevrije lening van TechMeUp kunnen zij deze stap niet maken."

IEDEREEN IS NODIG

Tegelijkertijd is er een enorm tekort aan IT'ers. De sector kent momenteel 85.000 openstaande vacatures. 40% van alle huidige studenten zou voor IT moeten kiezen om dit tekort weg te kunnen werken. "Dat is niet haalbaar. We hebben dus echt iedereen nodig. Ook omscholvers!"

OMSCHOLEN LOONT

Eind 2022 kregen al bijna 150 studenten een lening van TechMeUp. "Ruim 80%

van deze afstudeerders vond binnen 2,5 maand een baan in de IT," aldus Hofland. "Zij gingen hierdoor van een gemiddeld bruto inkomen van € 800 per maand naar ruim € 2.850."

TALENTENDATABASE

In 2023 wil TechMeUp 200 mensen ondersteunen. "Al deze afgestudeerde studenten komen ook op de IT-arbeidsmarkt. Daarom hebben wij een talentendatabase met al onze afstudeerders ontwikkeld. Die stellen wij beschikbaar aan geïnteresseerde organisaties. Zo brengt TechMeUp talent en opdrachtgevers bij elkaar"

techmeup.nl



Amersfoort



De Dom



Utrechtse Heuvelrug



Hoog Catharijne



DierenPark Amersfoort

“De leukste locatie van Nederland!”

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



Mercure Hotel Amersfoort Centre

“Midscale hotel voor zakenreizen of vakanties”

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



Muntgebouw Utrecht

“Indrukwekkend en centraal gelegen”

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

Utrecht: centraal, verbindend, inspirerend

Daarom Utrecht!



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

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



Carlton President

“Dé meest centrale ontmoetingsplek van Nederland.”

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



Expo Houten

“Meeting & Events”

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



Mariënhof Amersfoort

“Onbeschrijfelijk stadsklooster met hart en ziel”

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



Kontakt der Kontinenten

“Wereldse gastvrijheid”

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



Stadsschouwburg Utrecht

“Een unieke theater- en evenementenlocatie”

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



KNVB Campus

“Voor de teams van morgen”

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



Van der Valk Hotel Amersfoort-A1

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

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



Landgoed de Horst

“Voor vergaderingen trainingen en congressen”

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



Oud London Horeca Groep

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

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

Utrecht Convention Bureau



Hoog Catharijne



De Dom



DE HALL

“Burgerei en Zakenlui”

Korenmolen 4 | Woerden | T 0348-705280

frontoffice@dehall.nl

www.dehall.nl



Spoorwegmuseum Utrecht

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

Maliebaanstation | 3581 XW Utrecht | 030-2306289ver

sales@spoorwegmuseum.nl |

www.spoorwegmuseum.nl/locaties



Jaarbeurs

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

Jaarbeursplein | 3521 AL Utrecht

T +31(0)30 295 58 81

E events@jaarbeurs.nl | I www.jaarbeurs.nl/organisator



ZIMIHC Podium voor Amateurkunst

Theaters, vergaderruimtes en oefenruimtes
in drie wijken in Utrecht:

Overvecht, Wittevrouwen en Zuilen.

Bouwstraat 55 | 3572 SP Utrecht | 030 - 2723455

info@zimihc.nl | www.zimihc.nl



DoubleTree by Hilton Royal Parc Soestduinen

Van Weerden Poelmanweg 4-6 | 3768 MN | Soest

+31 35 603 8383 | Reception@hilton.com

www.hilton.nl



MR BLACK AND THE WHITE OX

Vleutensevaart 100 | 3532 AD Utrecht

T 030 30 79 220

E restaurant@mrblackandthewhiteox.com |

www.mrblackandthewhiteox.com



Koos Janssen (links) draagt de M50-voorzittershamer over aan Sjoerd Potters (foto M50).

TWEEDE TERMIJN VOOR BURGEMEESTER SJOERD POTTERS (DE BILT)

De gemeenteraad van De Bilt beveelt burgemeester Sjoerd Potters aan voor herbenoeming. In april 2023 begint zijn tweede termijn van zes jaar. De VVD'er startte in 2017 in de Utrechtse gemeente. Eerder was hij onder meer wethouder in Waalwijk en Tweede Kamerlid.

In de gemeenteraad is waardering voor Potters' optreden in de afgelopen periode. Daarin kreeg De Bilt onder meer te maken met de boerenprotesten bij het RIVM. Het netwerk van de burgemeester wordt eveneens genoemd. Zo is Potters voorzitter van M50, het platform voor middelgrote gemeenten. In september van dit jaar volgde hij in deze functie de Zeister burgemeester Koos Janssen op.

ROBBERT SCHUURMANS NIEUWE DIRECTEUR RBT HEUVELRUG & VALLEI

Met ingang van 2023 is Robbert Schuurmans de nieuwe directeur van het Regionaal Bureau voor Toerisme (RBT) Heuvelrug & Vallei. Hij volgt Michiel van der Schaaf op, die vanaf 2014 betrokken was bij deze regionale gebiedsmarketingorganisatie; eerst als kwartiermaker, later als directeur.

Schuurmans was tot voor kort projectleider Utrecht 900 jaar bij Utrecht Marketing. Daarvoor had hij algemene en commerciële managementfuncties in media, entertainment en uitgeverij. Zo was hij Interim Director Commerce bij Pathé Theatres en directeur van het Utrechtse communicatiebureau O-bureau.

Met negen aangesloten gemeentes en ruim 600 regiopartners wordt onder leiding van Schuurmans verder gewerkt aan uitwerking van de Agenda Bestemming Heuvelrug 2022-2025 in campagnes en andere activiteiten van het RBT (foto Mel Boas).



37

KONDORWESSELS KOOPT VOORMALIG PIETER BAAN CENTRUM

Het Pieter Baan Centrum (PBC) is een voormalige psychiatrische observatiekliniek waar verdachten van ernstige misdrijven werden onderzocht. Het oudste gedeelte van het complex aan de Utrechtse Gansstraat dateert uit 1896. In 1970 kwam er een forse aanbouw bij; later werd beide onderdelen met elkaar verbonden. In 2018 verhuisde het PBC naar Almere en kwam het monumentale complex van 15.000 m² leeg te staan. Het Rijksvastgoedbedrijf startte een verkooptraject met een gedetailleerd Stedenbouwkundig Programma van Eisen. KondorWessels Vastgoed (onderdeel van VolkerWessels) kwam als winnaar uit de bus. Met de plannen van het bedrijf opent een tot nu toe ontoegankelijk complex zich straks voor de stad. Er komt een woonprogramma met sociale-, midden-, en vrije sector huurwoningen, koopwoningen plus een woonconcept waar kwetsbare jongeren zich kunnen ontwikkelen naar een zelfstandig bestaan. Ook komt er een broedplaats met onder meer expositie- en workshopruimtes plus horeca. De nieuwe functies krijgen een plek in zeven (semi-) publieke hoven met elk een eigen functie en identiteit (foto KondorWessels/Paul Vaessen).



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



ENERGIECRISIS MAAKT MAATREGELEN URGENTER DAN OOI

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 dichtmaken 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).



The logo consists of the letters 'ZO!' in a bold, white, sans-serif font. The 'O' is stylized with a thick, white outline. A solid red vertical bar is positioned to the right of the 'O', ending in a small red square at the bottom.

Zakelijk Ontmoeten
UTRECHT BUSINESS

NIEUW NETWERK VOOR ZAKELIJKE VERBINDINGEN

ZO! staat voor zakelijk ontmoeten.

Het platform is bedoeld voor ondernemers, mkb-directie en professionals uit alle sectoren.

ZO! is een prettig informeel netwerk waar het draait om echte contacten. Met masterclasses, workshops en themabijeenkomsten.

Meer weten? Kijk op utrechtbusiness.nl/ZO!_utrecht



25 JAAR GREENWHEELS-DEELAUTO'S IN UTRECHT

Al ruim 25 jaar zijn de rode auto's met witte cirkels van Greenwheels aanwezig in het Utrechtse straatbeeld. Op 24 november 1997 kreeg Greenwheels akkoord voor de eerste deelauto op de Aquamarijnlaan, een week later werd deze geplaatst onder het bord 'autodate' tegenover winkelcentrum Smaragdplein.

Utrecht is na Amsterdam en Rotterdam de derde stad in Nederland met een 25-jarig autodeeljubileum. "Met deelauto's hebben we een positieve impact op de leefbaarheid in de stad," zegt Andrew Berkhout, algemeen directeur bij Greenwheels. "We zien in heel Utrecht een toename in het gebruik van onze deelauto's. Daarom we blijven ons aanbod steeds verder uitbreiden."

De populariteit van de deelauto's neemt toe. In 2021 steeg het aantal Greenwheels-gebruikers met 23% ten opzichte van 2020. Met hun deelauto maken Utrechters gemiddeld ritjes van 7,7 uur en 71,3 kilometer. Een deelauto in Utrecht heeft ongeveer dertig gebruikers, vergelijkbaar met de rest van Nederland.

Anno 2023 staan Greenwheels-auto's geparkeerd op 280 plekken in Utrecht. Samen met de gemeente werkt Greenwheels aan het plaatsen van vijftig nieuwe auto's op verschillende locaties, verdeeld over de stad.

AMRÂTH NEEMT BERGHOTEL AMERSFOORT OVER

Amrâth Hôtels voegde per 21 december 2022 Berghotel Amersfoort toe aan haar collectie. Datzelfde geldt voor het Airport Hotel Rotterdam, waardoor het totale aantal Amrâth-hotels op veertien komt. Beide hotels worden overgenomen van de AHM Holding.

De historie van het Berghotel gaat terug tot 1880. Na verschillende uitbreidingen beschikt het Amersfoortse hotel anno 2023 over 88 kamers, 16 vergaderzalen, een restaurant met terras en ruime parkeergelegenheid.

Algemeen directeur van Amrâth David Dreese is blij met de uitbreiding van de hotelgroep. "Met deze overname voegen we wederom mooie hotels toe aan ons portfolio. Beide hotels passen in het profiel van de voorgenomen groei van Amrâth Hôtels. Wat deze hotels en onze hotelgroep in ieder geval al gemeen hebben, is dat wij familienormen en -waarden hoog in het vaandel hebben staan."



David Dreese (Amrâth Hôtels), Michiel Heijligers (AHM Holding), Luc van Bussel (AHM Holding) en Giovanni van Eijl (Amrâth Hôtels) heffen het glas op de overnames.

CLAASSEN, MOOLENBEEK & PARTNERS UTRECHT GROEIT

Ronald van Maldegem trad als partner toe tot het Utrechtse kantoor van Claassen, Moolenbeek & Partners.

Na zijn studie Bedrijfseconomie deed Van Maldegem ruime ervaring op in de financiële sector. Hij voerde veranderingstrajecten uit en ondersteunde in directie- en toezichhoudende rollen ondernemers en hun bedrijven. In Utrecht vervult hij meerdere maatschappelijke functies.

Met Van Maldegems komst verbreedt en versterkt Claassen, Moolenbeek & Partners haar expertise. Door de groei verhuisde het advieskantoor naar een grotere locatie aan het Herculesplein 16 in Utrecht.

REMEHA EN CIRC MINIMALISEREN GASVERBRUIK

Remeha zet in op hybride klimaat- en warmtapwaterinstallaties. Dit maakt het mogelijk om gasgebruik te minimaliseren. Via een samenwerking met scale-up Circ biedt Remeha klanten ook de optie om installaties met biogas in plaats van aardgas te voeden.

Circ is een ontwikkelaar en producent van mini-vergisters – BioTransformers, zoals zij de apparaten noemen. Die zetten groente-, fruit- en etensresten (GFE) om in biogas en biowater. Dit biogas kan, soms met een kleine nabewerking, aardgas vervangen. Zo krijgt een verwarmings- of warmtapwaterinstallatie een CO₂-neutrale energiebron.

Recent leverde Circ een BioTransformer die samenwerkt met een cv-systeem van Remeha. Zorgcentrum de Koperhorst in Amersfoort kocht een BioTransformer voor 50 kilo GFE-reststroom per dag en gebruikt het geproduceerde biogas als energiebron voor de Remeha cv-toestellen die het gebouw verwarmen.

In december 2022 is bij het Van der Valk Hotel in Gorinchem een BioTransformer voor 200 kilo per dag geïnstalleerd. Het biogas van dat apparaat wordt gebruikt voor een Remeha cv-ketel die met voorrang wordt gestookt. Pas als er niet genoeg biogas is, treden de in hybride geschakelde warmtepompen in werking (foto Remeha).



MANIFEST MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD OPDRACHTGEVEN EN INKOPEN

Tijdens een feestelijke bijeenkomst ondertekenden 64 deelnemers het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI) 2022-2025. Alle ministeries en waterschappen, vijf provincies waaronder Provincie Utrecht, veertig gemeenten en een aantal andere organisaties doen mee.

Met het manifest als basis werken de ondertekenaars aan maatschappelijke doelen op het gebied van milieu en biodiversiteit, klimaat, circulariteit, ketenverantwoordelijkheid, diversiteit plus inclusie en social return. Deze thema's zijn gekoppeld aan de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Alle deelnemers komen binnen een jaar met een MVOI-actieplan.



GEZOCHT: NIEUWE VERVOERDERS VOOR UTRECHTS OPENBAAR VERVOER

De provincie Utrecht gaat op zoek naar twee nieuwe vervoerders die in de periode 2025 tot 2035 al het openbaar vervoer in de provincie gaan regelen. In het zogenoemde 'ontwerpprogramma van eisen' staat, aan welke voorwaarden deze nieuwe vervoerders moeten voldoen. Denk aan kwalitatief goed of dat zich snel kan aanpassen aan reizigersbehoeftes, meer bussen zonder schadelijke uitstoot en betere toegankelijkheid voor minder valide reizigers.

Deze voorwaarden zijn een vervolg op de in mei 2022 vastgestelde Nota van Uitgangspunten. Hierin hebben de Provinciale Staten de grondslagen voor de nieuwe concessies vastgelegd. Die concessies worden afgegeven voor tien jaar (2025-2035). Na vijf jaar worden de afspraken herijkt en aangepast aan de actualiteit (foto Provincie Utrecht).



99% CIRCULAIRE GIN VAN ODDS & ENDS

Odds & Ends Circular Drinks distilleert overtallige ingrediënten uit de regio Utrecht. Reststromen krijgen zo waarde met een nieuw duurzaam en circulair product: Odds & Ends 99 Gin.

Initiatiefnemers zijn Arnold Koomans, Renate Kerbusch en Frank Machiels. Na een eerste bijeenkomst aan de keukentafel in 2020 is hard gewerkt aan een circulaire gin. De benodigde alcohol wordt gemaakt uit reststromen zoals fruit, restaardappelen en friet. Die worden gered bij boeren of restaurants in de buurt; dit leidt tot minder voedselverspilling.

De botanicals voor 99 Gin zoals citroenschillen en gember komen vrij bij koffiebars en restaurants. Daarnaast bevat de gin kruiden van Wilderland: denk aan kruisemunt, citroenmelisse en zuring. De voor gin karakteristieke jeneverbes kan (nog) niet uit reststromen worden gehaald. Vandaar 99 Gin.

De pulp die resteert na het stoken, wordt gevoerd aan Buitengewone Varkens in De Bilt. Wat overblijft, wordt gecomposteerd. Zo sluit Odds & Ends de circulaire keten.



ONTDEK DE NIEUWE COROLLA CROSS



VANAF
€ 38.695,-

NU IN DE SHOWROOM

Hij is krachtig, comfortabel, bijzonder veelzijdig; de nieuwe Corolla Cross blinkt uit op elk terrein. Onze nieuwste hybride SUV is uitgerust met de nieuwste 'connected' features én Toyota T-Mate, een serie innovatieve veiligheids- voorzieningen die uw ritten nog veiliger maken. Daarbij zorgt de 5e generatie hybridemotor voor een onverslaanbare combinatie van een hoge brandstofefficiency en lage CO₂-uitstoot. En er is meer goed nieuws. U geniet nu van maar liefst tot 10 jaar garantie*. Ga naar toyota-kooijman.nl.

GECOMBINEERD BRANDSTOFVERBRUIK (EU 2018/1832) VARIEERT VAN 5,1 L/100 KM (19,6 KM/L); CO₂ 115-116 GR/KM.

Prijs inclusief BPM, BTW en kosten rijklaar maken. De prijs kan wijzigen. Kijk voor de actuele prijzen altijd op toyota.nl. Typefouten voorbehouden. *Toyota biedt tot 10 jaar of 200.000 kilometer garantie voor zowel nieuwe als bestaande klanten, voor nieuwe maar ook gebruikte auto's. Door het onderhoud uit te laten voeren door een Toyota dealer of Erkend reparateur in Nederland kunnen we de betrouwbaarheid blijven garanderen. Vraag uw dealer naar de voorwaarden of ga naar toyota.nl/10jaargarantie.



KOOIJMAN ZEIST

Huis ter Heide, Blanckenhagenweg 12-14, 030-6981910
toyota-kooijman.nl

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).



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

Mama, hoe word ik dokter?

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

Gelukkig zijn er de MAMAS.

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

Steun de MAMAS.
Ga naar www.kinderfondsmamas.nl

Kinderfonds
mamas

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



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

Wil je weten hoe? Scan de QR-code

VluchtelingenWerk
Nederland



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



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

> Wij
zijn
factory.

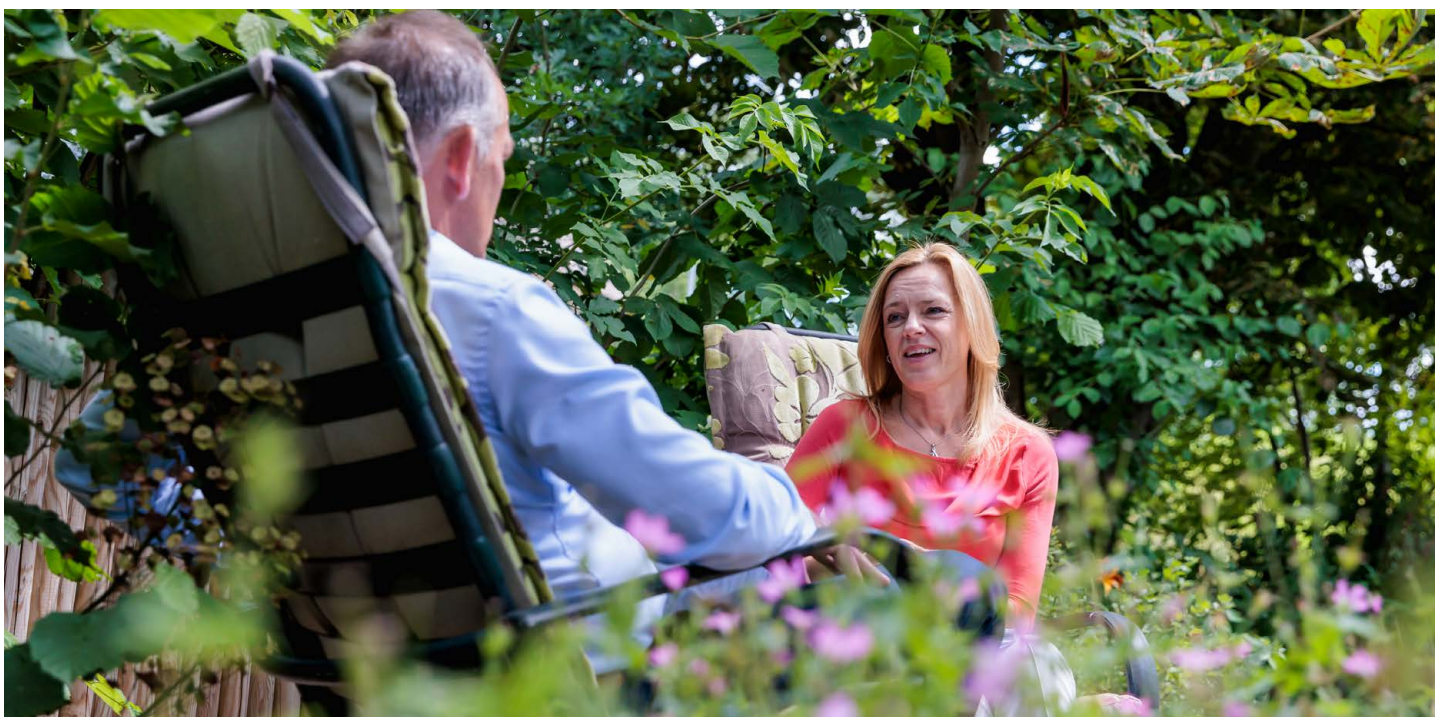
> Fabriek met maatwerk

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





COMPASSEND COACHEN

PAK STRESS BIJ DE WORTEL AAN!

Op een ontspannen manier met je werk en stressvolle situaties omgaan kan een behoorlijke uitdaging zijn. Iedereen kent tegenwoordig wel iemand in zijn omgeving die ziek werd van zijn werk. Hoe zorg je nou dat je niet kopje onder gaat door overbelasting en de balans goed blijft tussen werk en privé? "Goed om door te vragen naar de oorzaken en stress bij de wortel aan te pakken", aldus Dianne Troquay, eigenaresse van Compassend Coachen.

49

WAT VEROORZAAKT JOUW WERKDruk?

Om te weten te komen waar het bij de cliënten van Dianne om draait als wordt aangegeven stress te ervaren door hoge werkdruk, worden eerst de meest voorkomende oorzaken nagelopen. "In de eerste plaats de verhouding tussen taken en tijd", vertelt Dianne. "Hoeveel tijd is er om een bepaalde taak uit te voeren? Als er te weinig tijd is, zorgt dat voor een hogere druk."

ONDUIDELIJKHEID LEVERT STRESS OP

Maar ook als bijvoorbeeld de verwachtingen niet helder zijn, kan je werkdruk ervaren. "Daarom is het belangrijk om rollen en verantwoordelijkheden duidelijk te hebben", legt Dianne uit. "Dat voorkomt onnodige discussies. Vraag jezelf af of de taken die jij doet ook echt bij jouw verantwoordelijkheden horen. Bij twijfel is het goed om dit te bespreken met je manager of team. Daarbij is het belangrijk dat werkdruk en stress bespreekbaar zijn op het werk." "Is het bij de cliënt helder aan welk doel

wordt gewerkt en wat prioriteit heeft?", vervolgt Dianne. "Als er onduidelijkheid is kun je werkdruk ervaren. Dat geldt ook voor de werkinhoud. Passen de taken en manier van werken nog wel bij de client en hoe zit het met de gevraagde competenties. Kun je nog vanuit je passie en talent werken? Krijg je nog energie van de taken waar je mee bezig bent? En hoeveel autonomie heb je?"

OORZAAK IS NIET ALLEEN TEVEEL WERK

Tot slot benadrukt Dianne dat werkstress niet alleen door te veel werk ontstaat. "Ook je persoonlijkheid en gebeurtenissen in je privéleven kunnen van invloed zijn op hoe je de werkdruk ervaart. Je neemt jezelf immers altijd mee naar je werk en daarmee ook wat je kunt, wat je weet en hebt meegemaakt. Dat alles kan er voor zorgen dat je een hoge werkdruk en waarschijnlijk ook veel stress ervaart. En verklaart misschien ook waarom dezelfde taak jou werkdruk oplevert en een collega niet." Als de oorzaak persoonlijk is, is de oplos-

sing ook persoonlijk. Dianne verduidelijkt: "Kun je je werk bijvoorbeeld goed loslaten? Hoe zorg je voor voldoende ontspanning en dat je batterij weer oplaadt. Op welke manier ga je met stressvolle situaties om? Als je batterij voldoende is opgeladen, kun je meer hebben als wanneer je in het 'rood' staat. Ben jij je bewust van wat je allemaal meebrengt naar je werk en het effect daarvan? En ben je in staat om een goede werk-privé-balans te bewaren?"

MINDER STRESS ADVIESGESPREK

Wil je weten wat er voor nodig is om de werkdruk structureel aan te pakken zodat je met meer ontspanning en plezier in het leven staat en zo de balans goed houdt? Kijk op de website van Compassend Coachen voor gratis downloads en boek vrijblijvend een 'Minder stress' adviesgesprek met Dianne Troquay via 06-21484149.

www.compassendcoachen.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.

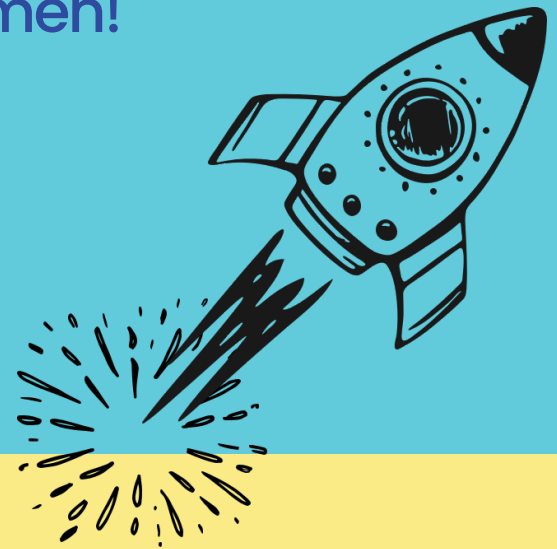
ISBN 978-94-0148-778-8.

€ 34,99. LannooCampus.



MARKETING AGENCY IN UTRECHT

Bij ons betaal je op basis van **resultaat**.
Zo vlammen we samen!



GAAN WE SAMEN VLAMMEN?

Keizerstraat 31, 3512 EA Utrecht T: 030-22 323 23 E: info@laaiend.nl www.laaiend.nl

»» **LAAIEND**

KOPLOPERS IN HOUTBOUW

Om de wereld leefbaar te houden voor toekomstige generaties, moet de opwarming worden tegengegaan en de CO₂-uitstoot naar beneden. In een tijd waar energie duurder wordt, de prijs stijgt van traditionele energie-intensieve bouwmaterialen zoals staal en beton en de bouwvrijstelling voor stikstof is vervallen, lijkt bouwen onmogelijk te worden.

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

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

nieuwe
architecten