

**OOST-GELDERLAND**

www.oostgelderlandbusiness.nl | Jaargang 19 | nummer 2 | augustus 2023

# BUSINESS

ONDERNEMERSPLATFORM VOOR DE REGIO OOST-GELDERLAND

**HANS VAN BREUKELN**

**"WAAR HEEFT HET LEVEN JE VOOR  
UITGEVONDEN?"**

**TRENDS EN ONTWIKKELINGEN IN MARKETING EN COMMUNICATIE**

**DE NIEUWE PENSIOENWET IS EEN KANS VOOR BEDRIJVEN**

Marja  
Dierssen

Stefan  
Kattenbeld

# Heilbron heet voortaan Alpina

Heilbron Doetinchem gaat voortaan verder als Alpina. Als onderdeel van dit landelijke merk bieden we alle financiële dienstverlening onder één dak aan: van verzekeringen tot hypotheken en pensioenen.

## OP JOUW MANIER

Onze nieuwe pay-off luidt *Op jouw manier wonen, ondernemen en leven*. Iedereen wil immers graag op eigen wijze onbezorgd het leven inrichten, zowel privé als zakelijk. Daarom helpen we bij Alpina iedereen die op zoek is naar financiële zekerheid, met een compleet pakket aan daarbij passende diensten en producten. Gewoon onder één dak, wel zo makkelijk.

## ALTIJD DICHTBIJ

Bij Alpina zijn we altijd dichtbij. Zowel online als offline bij

een vestiging in de buurt. Met oprechte betrokkenheid luisteren we goed, vragen we door en vinden we altijd een onafhankelijke oplossing die aansluit op jouw wensen. Op een manier die jou het beste past. Hoe, waar en wanneer jij dat wilt.

Loop eens bij ons binnen op Edisonstraat 92 in Doetinchem, bel 0314 37 32 60 of kijk op [www.alpina.nl](http://www.alpina.nl). Welke manier kies jij?

Op jouw manier wonen,  
ondernemen en leven.

 **ALPINA**  
FINANCIIEEL ZEKER





## TIJD OM NA TE DENKEN

Veel ondernemers hebben in de zomerperiode wat meer tijd om even rustig over bepaalde zaken na te denken. Daarom selecteerden wij in deze zomereditie van Oost-Gelderland Business enkele typische zomeronderwerpen.

Zo laten we in de coverstory Hans van Breukelen aan het woord. Na een succesvolle voetbalcarrière is Hans van Breukelen al tientallen jaren actief als spreker en coach. Een belangrijke les die hij meegeeft: als de drijfveer krachtig genoeg is dan zijn mensen tot heel veel in staat.

Een voortslepend pijnpunt is de toekomstbestendigheid van onze arbeidsmarkt. De wet Arbeidsmarkt in Balans uit 2018 heeft haar naam niet waargemaakt. Daarom stelden de sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 37 maatregelen op zeven verschillende terreinen op. Wij lichten de belangrijkste maatregelen uit.

Ondertussen kunnen werkgevers zelf aan de slag door wat minder te focussen op diploma's en ervaringen en wat meer op relevante vaardigheden. Daarmee maken zij de vijver waarin zij vissen een stuk groter. Natuurlijk zijn hard skills belangrijk, maar doordat ontwikkelingen steeds sneller gaan, neemt de waarde van diploma's, kennis en ervaring af. In feite zijn het statische elementen, terwijl omstandigheden juist steeds sneller veranderen en functies minder strak afgebakend zijn. In deze dynamiek zijn vaardigheden gevraagd als flexibiliteit, creativiteit en aanpassingsvermogen.

Hopelijk biedt deze editie de nodige inspiratie en informatie om er na de welverdiende vakantie weer volop tegenaan te gaan!

Met vriendelijke groet,

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



- 6** Interview Hans van Breukelen: "Waar heeft het leven je voor uitgevonden?"
- 10** Marketing en communicatie: Dit zijn de ontwikkelingen om in de gaten te houden
- 16** De Graafschap: "Blijven werken aan de binding met de regio"
- 18** Pension@Work: "De nieuwe wet is een kans voor bedrijven"
- 22** Column MRKTNG: Vakantie: heaven of hell?
- 23** Carwash & Co: De meest groene en duurzame keuze voor een schone auto
- 24** Het nieuwe wonen - van solo naar samen
- 28** 2023 jaar van de skills: Vissen in een grotere vijver
- 30** Toekomst arbeidsmarkt: In wat voor land gaan we werken?
- 33** TEK moet impact energiekosten beperken



Zakenmagazine voor  
de regio Oost-Gelderland  
[www.oostgelderlandbusiness.nl](http://www.oostgelderlandbusiness.nl)

**JAARGANG 19**  
Augustus 2023, editie 2

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

**UITGEVER**  
Michael van Munster

**HOOFDREDACTIE**  
Sofie Fest

**REDACTIE BIJDRAGEN**  
Hans Hajée, Hans Ebersson

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

**DRUK**  
Balmedia

**ADVERTENTIE-EXPLOITATIE**  
VM Sales en Support B.V.  
Ton Niesink t: 06-33307044  
Joep van der Linden: 06-46646470

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

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

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

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

ISSN: 2543-3210





18



34



37



38

- 34 Een rijke historie én mooie samenwerking tussen In2Food en Zuivelboerderij IJsseloord
- 36 Business Flitsen
- 37 Column Marieke Bach: 'Thús' in je werk
- 38 FIRE STOP Holland: Droog demonstreren op nieuw hoofdkantoor
- 42 Literatuur





HET INZICHT VAN HANS VAN BREUKELLEN

# DE GEBOREN ONDERWIJZER

Na een succesvolle voetbalcarrière is Hans van Breukelen al tientallen jaren actief als spreker en coach. Zijn ervaringen met mentale weerbaarheid vormen daarbij een rode draad. “Zowel sportief als privé ben ik herhaaldelijk op mijn bek gegaan om er sterker uit te komen. Belangrijke les: als de drijfveer krachtig genoeg is, dan zijn mensen tot heel veel in staat.” Het verhaal van een verliezer die zichzelf tot winnaar maakte.

Een jeugdcontract bij FC Utrecht markeerde in 1975 het begin van de sportieve loopbaan van Hans van Breukelen. Datzelfde jaar begon hij op de Pedagogische Academie. Maar al snel concentreerde de keeper zich volledig op het voetbal. Na zeven jaar FC Utrecht stapte Van Breukelen over naar het Engelse Nottingham Forest. “Ik had het daar zeker naar mijn zin.

Maar om vaste keeper van Oranje te worden, was het beter om in Nederland te spelen.” PSV kreeg de voorkeur. “Ze toonden al eerder interesse. Een mooie club, ook omdat mijn jeugdidool Jan van Beveren er ooit speelde.”

## COLLECTIEF GEHEUGEN

Het vervolg lijkt op een jongensboek: zes keer landskampioen, drie KNVB-be-

kers, met 1988 als absoluut topjaar waarin Van Breukelen met PSV de Europacup I won en Europees Kampioen werd met het Nederlands Elftal. In beide gevallen bewees hij zijn waarde als penaltyspecialist. “Nog steeds krijg ik reacties naar aanleiding van dat EK. Soms legt iemand alleen maar een vinger onder het oog, zonder verder iets te zeggen.” Met dat gebaar maakte Van



Breukelen in de finale de Rus Belanov duidelijk dat hij wist in welke hoek diens penalty zou gaan. “Mooi om te ervaren dat zo’n moment nog steeds in het collectieve geheugen zit.”

## “WAAR HEEFT HET LEVEN JE VOOR UITGEVONDEN?”

### POLLETJE

Een jaar eerder lag Van Breukelens glansrol allesbehalve voor de hand. “Er was een sterke lobby om Stanley Menzo in Oranje te krijgen en ik dreigde mijn plek kwijt te raken. Daardoor legde ik mezelf te veel druk op, was bang om fouten te maken en ging dingen doen als meevoetballen, waar ik niet goed in was.”

Een graspolletje in de Rotterdamse Kuip leidde een blunder in waarna een mediastorm losbarstte. “Vervolgens werd ik op 29 april 1987 gepasseerd als doelman van Oranje. Sommige journalisten bestempelden mij als een geboren verliezer.”

### VECHTEN OF VLUCHTEN?

Die zomer ging Van Breukelen met zijn gezin naar een afgelegen berghut in Zwitserland. “We wilden vooral geen Nederlanders tegenkomen. Mijn vrouw en ik waren tieners toen we elkaar ontmoetten; ze kende mij als geen ander. ‘Ga je vechten of vluchten?’ vroeg ze. ‘Keepen is je passie. Concentreer je daarop, want dat heb je zelf in de hand. En negeer wat anderen over je zeggen; dat kun je immers toch niet veranderen.’ Vanaf dat moment lukte het om me af te sluiten van negatieve prikkels en ging de focus volledig op het voetbal. Tien maanden later stond ik met twee Europese bekercups in mijn handen.”

### ECHTE URGENTIE

Deze ervaring was een eyeopener. “Je bent veel veerkrachtiger dan je denkt. Als er maar echte urgentie is, een prikkel om te veranderen, om iets negatiefs om te buigen in een positieve situatie. Het is de kunst om dat haakje, die trigger te vinden. Is de drijfveer krachtig genoeg dan zijn mensen tot heel veel in staat.” Die overtuiging vormt nog altijd een rode draad bij Van Breukelens presentaties. “Daar ben ik al mee begonnen in de periode bij PSV. De voorzitter van een ondernemersvereniging in mijn toenmalige woonplaats Leende vroeg

of ik wat wilde vertellen over parallellen tussen sport en ondernemen, over teambuilding en leiderschap. Toehoorders hadden een prima avond, het was leuk om te doen. Ook appelleerde het aan de onderwijzer die ik altijd ben gebleven.”

### POLITIEKE SPELLETJES

In 1994 hing Van Breukelen zijn keepershandschoenen aan de wilgen. Een aantal jaren werkte hij in het bedrijf van een vriend en hielp er mee om teams te smeden en mensen beter te maken. Toen werd hij gevraagd als technisch directeur bij FC Utrecht. “De club was mijn eerste voetballiefde; het voelde als thuiskomen. Ik heb mee mogen bouwen aan een team dat later een succesvolle periode kende. De relatie met het bestuur was echter moeizaam. Het vertrouwen ontbrak, het draaide vooral om politieke spelletjes. Die liggen me niet en na drie jaar was ik er wel klaar mee.”

### WINNEN

Vanaf dat moment ging Van Breukelen meer presentaties en trainingen geven. Later schreef hij zijn eerste boek, *Winnen*. “Trigger was het EK van 2008 toen het Nederlands Elftal na een paar fantastische wedstrijden in de kwartfinale tegen Rusland een schim was van de geoliede machine daarvoor. Hoe is het mogelijk dat je als team soms de hele wereld aankunt en alles vanzelf lijkt te gaan, terwijl even later niets meer lukt? Ook was ik benieuwd waarom de ene speler zich tot een topper ontwikkelt terwijl iemand met meer talent het niet redt.”

### VOETBAL IS EEN MINDGAME

Voor het antwoord op deze vragen sprak Van Breukelen met internationals en toptrainers. “Het draait vooral om mentale vaardigheden; voetbal is een *mindgame*. Ook gaat het erom dat je onbewust bekwaam bent en cruciale handelingen als vanzelfsprekend kunt uitvoeren. Topvoetbal vereist ruimtelijk inzicht, je moet snel informatie kunnen verwerken en beschikken over een groot lerend vermogen. Allemaal eigenschappen die toetsbaar zijn, die je prima in kaart kunt brengen.”

Toch gebeurde dat destijds amper. “Sindsdien is er wel wat verbeterd, maar het mentale aspect is nog altijd sterk onderbelicht. Clubs besteden tientallen miljoenen aan een speler. De nieuwe aanwinst ondergaat een uitgebreide

medische keuring maar zijn mentale gezondheid wordt niet of nauwelijks onderzocht. Daar is echt nog een wereld te winnen.”

### GENAAID

Als technisch directeur van de KNVB dacht Van Breukelen in 2016 met zijn visie op talentontwikkeling verschil te kunnen maken. “Er lag een rapport Winnaars van morgen, opgehaald bij experts uit de voetballerij. Dat zag ik als basis om ons voetbal een structurele impuls te geven.”

Het mocht niet zo zijn. “Al vanaf het begin gingen dingen niet goed. Ik heb fouten gemaakt en had zaken anders moeten aanpakken. Ben ook door mensen genaaid, om het helder te stellen. Maar daar was ik zelf bij, dus kan ik mij dat zelf aanrekenen. Hoe dan ook; alles glipte door de vingers. Het besluit om al na een jaar te stoppen, was onvermijdelijk.”

### GEEN INTERVIEWS

Het leek een déjà vu van de periode toen zijn positie als Oranje-keeper ter discussie stond. Waarom vocht Van Breukelen nu niet terug? “Tegen beeldvorming kun je niet vechten. Er werd van alles over me gezegd en geschreven en mijn omgeving – vrouw, kinderen, vrienden – werd continu aangesproken op de situatie. Dat wilde ik niet langer.” In de media draait het volgens Van Breukelen vooral om opinies, meningen en aannames. “Het echte verhaal is niet interessant. Dat was de reden om geen interviews te geven na het afscheid van de KNVB. Vaak moest ik op mijn tong bijten om niet te reageren, maar ik wilde de discussie niet voeren. Meningen waren al gevormd. Ook als ik per 1 juli na tien jaar stop als lid van de raad van commissarissen bij PSV heb ik me voorgenomen geen interviews te geven. Nu kan ik relaxed op de tribune zitten bij PSV en FC Utrecht, als supporter, zonder wrok. Het is goed zo.”

### CADEAU

Nog altijd geeft Van Breukelen lezingen en trainingen voor een breed publiek. “Van ondernemers tot sessies voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Om een bijdrage te mogen leveren aan hun perspectief zie ik echt als een cadeau.”

Van Breukelens boodschap is in de loop der jaren veranderd, rijker geworden. “Vroeger vertelde ik vooral verhalen vanuit succes, met mijn voetbalerva-

# makelaars.media

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

EENVOUDIG, SNEL  
EN PROFESSIONEEL

KOPPELING NAAR AL JE  
SOCIALE MEDIA-UITINGEN

TUINBORDEN,  
BANNERS EN POSTERS

ADVERTEREN IN  
16 MAGAZINES

EFFECTIEVE PROMOTIE

LOGIN, CREËER,  
PRODUCEER EN BESTEL

INTERACTIVE MULTIMEDIA

JUBILEUMMAGAZINES

OPGEMAAKT IN DE  
UNIEKE HUISSTIJL  
VAN JOUW KANTOOR

FLYERS, BROCHURES

AUTOMATISCH  
& UP-TO-DATE



## Presenteer uw makelaarskantoor en objecten in uw omgeving!

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

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

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

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

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

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

PAAS-IT printing as a service.





Hans van Breukelen: "Net als topsporters moeten jongeren veerkrachtig zijn."

ringen als krachtige metafoor. Dat zijn ze nog steeds, maar ik ben vooral meer vragen gaan stellen. Samen met de toehoorders ontstaan dan vaak waardevolle inzichten."

Met zijn toegenomen levenservaring als bagage laat Van Breukelen anno 2023 meer van zichzelf zien. "Mijn eerste liefde overleed na een slopende ziekte. Met mijn huidige vrouw Carolein heb ik het geluk weer gevonden, voel me helemaal senang. Wel heb ik lessen getrokken uit deze ervaring, net als uit de periode bij de KNVB. Ik ben opnieuw op mijn bek gegaan om er sterker uit te komen, met meer inzicht."

### OVER DE KEUKENTAFEL

Bij dat inzicht hielp ook de samenwerking met coach Benno Diederiks. Ze schreven samen boeken, maken podcasts en geven trainingen. "Benno vroeg me om feedback op zijn manuscript over de pijlers van mentale innovatie; hoe kun je na tegenslag een comeback maken? 'Pas je aanpak maar op mij toe,' zei ik hem. Dat is gebeurd, met tientallen sessies aan de keukentafel. Het ging er stevig aan toe en soms had ik de neiging hem over die tafel te trekken. Maar het heeft me veel gebracht, met relevante vragen als: 'Waar heeft het

leven je voor uitgevonden?'"

Het antwoord laat niet lang op zich wachten. "Ik ben een geboren onderwijzer; het zit echt in mijn bloed. Niet alleen voor de klas, ook als keeper zie je het spel voor je, ben je continu bezig met coachen en het team beter laten functioneren. Als spreker heb ik dezelfde drijfveren."

### WELVARENDE GENERATIE

Het is belangrijk dat onze jonge generatie gewend raakt aan het omgaan met tegenslagen, stelt de voormalig topkeeper. "Die vaardigheden zullen zij later hard nodig hebben. Mijn generatie heeft het goed gehad en heeft dat nog. De welvaart nam de laatste decennia alleen maar toe. Natuurlijk moest er hard gewerkt worden en werden er eisen gesteld. Dat was onderdeel van het leven. Maar wij konden steeds meer; we vlogen zorgeloos de hele wereld over zonder wachtrijen op Schiphol, een woning vinden was mogelijk, er waren geen wachtlijsten in de zorg, er was nauwelijks immigratie en over het klimaat maakte niemand zich druk."

### TOOLS VOOR TEGENSLAG

Hoe anders is het nu. "Er is een generatie die het minder zal krijgen dan hun

ouders. De ene verandering volgt de andere in sneltreinvaart op, er zijn veel onzekerheden, situaties lijken alleen maar complexer te worden en van eenduidigheid is geen sprake. Jongeren zullen tegenslagen moeten overwinnen en dan is weerbaarheid een cruciale eigenschap. Net als topsporters moeten ze veerkrachtig zijn. Daarom is het belangrijk dat daar al bij hun opleiding aandacht voor is. Jongeren beschikken dan later over tools om met tegenslag om te kunnen gaan en daar sterker uit te komen."

### MENTAAL FIT

Vorbereiden is niet alleen voor jongeren belangrijk. Van Breukelen: "In het boek *Winnen* stelt Ruud van Nistelrooy: 'Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden.' Wacht daarom niet op een negatieve ervaring zoals een burn-out maar kom eerder in actie. Bijvoorbeeld door regelmatig te reflecteren, jezelf een spiegel voor te houden en de vraag te stellen: word ik gelukkig van wat ik nu doe, wat wil ik veranderen, wat is mijn echte passie? Ga daar vervolgens mee aan de slag. Dit preventieve onderhoud zorgt ervoor dat je die dingen doet waar je energie van krijgt. Zo blijf je mentaal fit."



# DIT ZIJN DE ONTWIKKELINGEN OM IN DE GATEN TE HOUDEN

Niets is zo aan verandering onderhevig als de wereld van marketing en communicatie. Maar wat is voor de mkb'er op dit moment echt relevant? Oost-Gelderland Business benaderde enkele marketing- en communicatiespecialisten uit de regio.

***Wat zijn op dit moment de belangrijkste trends op het gebied van marketing en communicatie?***

**AUTHENTICITEIT, AI, ARBEIDS-MARKTCOMMUNICATIE EN BALANS**

"We zien al langer dat authenticiteit belangrijk is", zegt Toin de Ruiter. "Dus echt zijn, waarmaken wat je belooft en niet alleen maar een mooi verhaal. Dat is iets waar we als Profilers ook al langer in geloven en waar we voor onszelf en

voor onze klanten hard aan werken." Een andere trend waar niemand omheen kan is de opkomst van Artificial Intelligence (AI). "Heel interessant en vol kansen, maar ook een uitdaging waar het gaat om die authenticiteit en echtheid. Ook zien we een blijvende vraag naar ondersteuning op gebied van arbeidsmarktcommunicatie. Voor veel van onze opdrachtgevers ligt daar de grootste uitdaging: het vinden van nieuwe medewerkers. Ten slotte valt op dat het in elke branche en op elke afdeling

moeilijk lijkt om de balans te vinden tussen te rustig en te druk. Het is overal hollen of stilstaan. Veel bedrijven hebben het te druk om proactief de markt te benaderen, en als het even rustiger is en de tijd er wel voor is ben je eigenlijk net te laat. Dat is waar onze aanpakkers van waarde zijn. Want of je het werk nu amper weg krijgt of je juist nog wel wat werk kunt gebruiken, het is altijd tijd om aan te pakken."

**SOCIAL SELLING, INFLUENCERS EN**



## DE SPECIALISTEN

-Toin de Ruiter, Profilers  
-Anniek Corporaal, Corporaal Martens  
-Pieter-Jan Helmink, LOGISZ

## MICROCOMMUNITIES

Voor Anniek Corporaal en haar compagnon zijn het er drie. "Social selling is de belangrijkste trend. In marketing en communicatie kun je echt niet langer om social media heen. Jezelf, je bedrijf of je merk presenteren op LinkedIn, Instagram, Pinterest, Facebook, TikTok - of een van de andere socials uit de top tien - biedt ontzettend veel kansen. Op social media kun je namelijk relatief eenvoudig en goedkoop werken aan je klantrelatie en klantloyaliteit. Dan moet je het natuurlijk wel goed aanpakken, want missers worden genadeloos afgestraft in de hedendaagse cancelcultuur."

De tweede trend is de exponentiële groei van de impact die influencers maken. "Daar kun je bijna niet tegenop adverte-

ren. Voor bijna alle producten en diensten geldt dat een relevante influencer naamsbekendheid en merkvoorkeur sterk kan beïnvloeden. Als de Bamiboys een bamischijf van snackbar X aanraden, zit snackbar X in een mum van tijd zonder bamischijven. Als Joep Rovers iets zegt over rauwmelkse producten, komen we melkkoeien tekort. Draagt gravinfluencer Eloïse van Oranje een zwart badpak? Dan zijn die badpakken niet aan te slepen." De derde trend heeft betrekking op microcommunity. "Heb je geen influencer? Ben dan een influencer. En creëer een microcommunity waarin jij de autoriteit bent die groepen mensen inspireert en richting jouw merk leidt."

## PERSONALISATIE, VIDEO EN SOCIAL MEDIA

"Personalisatie blijft een van de belangrijkste trends in marketing en communicatie", stelt Pieter-Jan Helmink. "Om doelgroepen op maat te bedienen, verdiepen we ons in data en klantinzichten. Zo begrijpen we de voorkeuren en behoeften van verschillende doelgroepen beter en kunnen we daarop inspelen. Of het nu gaat om het aanpassen van marketingboodschappen, content op maat of zelfs op maat gemaakte

producten en diensten, we zorgen ervoor dat het naadloos aansluit. Video's blijven een krachtig medium om je boodschap over te brengen. Korte video's, live video's en storytelling-video's zijn mateloos populair. We gebruiken ze voor allerlei doeleinden, zoals het promoten van events, productdemonstraties, personeelswerving en het delen van inspirerende verhalen van en over organisaties. Vooral op social media-platforms zoals TikTok en Instagram Reels is de vraag naar korte videocontent enorm gegroeid. We zetten lange teksten en video's om in hapklare videospippets, zodat deze voor een breder publiek toegankelijk zijn."

Op inhoudelijk gebied worden duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid steeds belangrijker. "Organisaties willen graag laten zien hoe zij een steentje bijdragen aan een betere wereld. Dit doen we via verschillende kanalen, zoals sociale media, bedrijfswebsites en jaarverslagen. Hierbij is het belangrijk dat duurzaamheid niet als containerbegrip wordt gepresenteerd, maar zo concreet mogelijk met voorbeelden en doelstellingen."

**Elk bedrijf zou aan de slag moeten gaan**

Nienke Martens en Anniek Corporaal





# Pak aan.

Of je het werk nu amper weg krijgt óf je kunt nog wel wat werk gebruiken:  
dit is de tijd om aan te pakken. Bel of mail met Toin de Ruiter  
06 301 115 28 | [toin@profilers.nl](mailto:toin@profilers.nl)



**profilers**

Aanpakkers in  
communicatie.

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





**met AI-functionaliteiten zoals ChatGPT en Bard.**

### GROTE IMPACT

“Ja, eens”, zegt Toin. “Ik vind dat elk bedrijf ermee aan de slag zou moeten gaan. AI is het alleen al om te begrijpen wat de kansen ervan zijn en hoe het misschien ingezet kan worden ten gunste van het bedrijf. Maar ook hoe deze ontwikkelingen misschien gaan zorgen voor veranderingen waarop geanticipeerd kan worden. Ik wil dat geen bedreigingen noemen, want veranderingen zijn van alle tijden. Maar AI is wel een verandering die een grote impact gaat hebben. Vooral de snelheid waarmee de ontwikkelingen nu gaan. Wie nu zijn ogen sluit en het links laat liggen, krijgt straks een grote uitdaging om bij te

blijven, denk ik. Tegelijk zien we dat de toepassing van AI bij veel bedrijven nog uitblijft. Het recente trendrapport van DDMA bevestigt dit beeld. Deels komt dat door onderschatting van de impact van AI. Maar het heeft ook te maken met de krapte in tijd en capaciteit waar ik het net over had. Je moet wel de kennis en vaardigheden in huis hebben om ermee aan de slag te gaan. Of de tijd hebben om die kennis en vaardigheden op te doen.”

### WERK UIT HANDEN

Anniek sluit zich hierbij aan. “Ja, natuurlijk! ChatGPT en Bard nemen ons heel veel werk uit handen waarin we zelf geen zin hebben of waarin we zelf helemaal niet zo goed zijn. Ze schrijven jouw ge-SEO'de hygiëne content, ze maken jouw con-

tentkalender en ze komen met hartstikke leuke ideeën voor je social posts. Ook op beeldgebied zijn er leuke AI-toepassingen waarmee je goedkoop en eenvoudig jouw beeldbank vult. Het gevaar is dat het allemaal een beetje een eenheidsworst wordt. Maar daar kun je ook weer creatief in zijn: zorg ervoor dat jij eruit springt met jouw content. En dat is met merken die allemaal hetzelfde bieden net een stukje makkelijker.”

### AUTOMATISEREN

“AI is een geweldig middel om herhalende taken en processen te automatiseren”, knikt Pieter-Jan Helmink. “Denk aan het beantwoorden van veelgestelde vragen of het delen van basisinformatie met klanten. Dit bespaart medewerkers een hoop tijd



# Buitengewoon genieten!

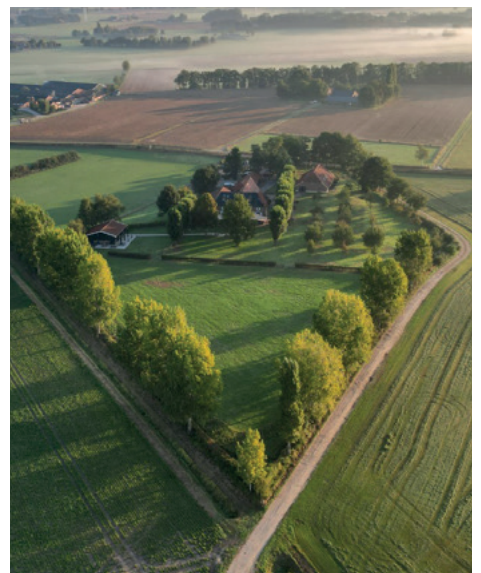


hotel • restaurant • vergaderlocatie • terras

## HAVEZATHE *Carpe Diem*



# TERRAS TOP 100



*fietsen, wandelen, lunchen, dineren en overnachten*

*Langeboomsestraat 5 • 7046 AA Vethuizen (Montferland)  
Telefoon (0314) 65 14 24 • [www.hotelcarpediem.nl](http://www.hotelcarpediem.nl)*



en energie, waardoor zij zich kunnen richten op dingen die menselijke vaardigheden vereisen. Denk aan creativiteit om ingewikkelde problemen op te lossen en inlevingsvermogen voor persoonlijke interacties met klanten. Daarnaast kun je met AI snel informatie vinden over uiteenlopende onderwerpen. Het geeft je toegang tot kennis en inzichten, zonder dat je urenlang onderzoek hoeft te doen. Natuurlijk blijft het wel belangrijk om verschillende bronnen te raadplegen en

de gevonden informatie te checken. AI kan geen originele ideeën bedenken of emoties tonen. Daarom zal het medewerkers niet vervangen, maar wel ondersteunen om nog productiever en efficiënter te zijn. De kwaliteit van de resultaten van programma's als ChatGPT en Bard hangt wel sterk af van de input. Train medewerkers daarom in het stellen van goede vragen en het gebruiken van de juiste termen. Ook hier geldt: 'garbage in, garbage out.'

**Wat is jouw gouden marketing- en/of**

**communicatietip voor de mkb'er?**

#### LAAT ZIEN WAAR JE AAN WERKT

Toin: "Jezelf blijven en met trots laten zien waar je aan werkt en wat je goed kunt. Wij Achterhoekers hebben nog wel eens de neiging om dat niet te doen. Vinden we pochen, of de normaalste zaak van de wereld. Maar het is wel belangrijk om jezelf en je kwaliteiten aan de wereld te laten zien. Dan moet je je nog wel even verplaatsen in je belangrijkste doelgroepen zodat je dat op een voor hen relevante manier kunt vertellen. Maar dan vooral aanpakken en dóen. Neem de tijd of maak de tijd. Zorg dat je zichtbaar bent, dat mensen je onthouden. Want wie niet zichtbaar is, wordt niet overwogen. En wie niet overwogen wordt, wordt niet gekozen. Dus samengevat: aanpakken! Of ons bellen."

#### SOCIAL MEDIA EN KLANTEN HELPEN

Anniek: "Mag ik er twee geven? De eerste: zorg ervoor dat je aanwezig bent op social media. De tweede: wees je ervan bewust dat niemand met jou bezig is en dat het niemand iets interesseert dat jij er bent. Tenzij... je iets te zeggen hebt waarmee je iemand zijn pijnpunt verlicht of droom kan waarmaken. Verplaats je daarvoor eens echt in je doelgroep. Wat heeft hij of zij nodig om verder te komen en hoe ga jij daarbij helpen? Wat zet jij in de etalage om mensen jouw winkel in te lokken? Onthoud: mensen maken beslissingen op basis van emotie en praten hun keuze achteraf goed met logica. Zorg er dus voor dat wat je te melden hebt een goed gevoel geeft. Hoe je dat doet? Daarover vertellen wij je graag meer in onze training over social media."

#### POSITIONERING EN VIDEOCONTENT

Pieter-Jan: "Mensen worden elke dag overspoeld met prikkels en informatie. Om op te vallen en de aandacht van je doelgroep te krijgen, moet je een sterke positie innemen. Want welke meerwaarde en betekenis heeft jouw merk precies voor je doelgroep? Een duidelijke en unieke positionering helpt je om op te vallen in een drukke markt. Als je begrijpt wat je doelgroep belangrijk vindt en waar ze behoefte aan heeft, kun je als bedrijf in je communicatie beter aansluiten bij deze waarden en ambities. Door te investeren in videocontent kun je jouw verhaal vervolgens op een boeiende en visueel aantrekkelijke manier vertellen. Video trekt de aandacht en zorgt ervoor dat mensen betrokken raken bij je merk. Gebruik dit medium om verhalen te vertellen, producten te laten zien, je merkpersoonlijkheid over te brengen en een emotionele band op te bouwen met je doelgroep."

Toin de Ruiter





INTERVIEW HENK BLOEMERS, DE GRAAFSCHAP

# “BLIJVEN WERKEN AAN DE BINDING MET DE REGIO”

Ondanks de beperkingen gedurende de coronapandemie en de recente prestaties op het veld, mag De Graafschap ook dit jaar weer nieuwe Business Club leden verwelkomen. De betaald voetbalclub, en zeker ook het vierkoppige commerciële team, is de ondernemers in de regio daar erg dankbaar voor en zet volop in op het bieden van een kwalitatief en uitgebreid netwerk.

Over de sportieve kant van de eerste helft van het seizoen is commercieel manager Henk Bloemers duidelijk: “Dat was onder onze verwachtingen en zeker onder ons kunnen. Daarom is het juist des te hartverwarmender hoeveel supporters er elke wedstrijd weer komen kijken en hoeveel nieuwe Business Club-leden wij hebben mogen verwelkomen. Uiteindelijk blijft een voetbalwedstrijd toch een mooi avondje uit voor veel mensen. Ook bij de Business Club-leden merken we dat de gezelligheid belangrijker is dan de sportieve prestaties. De netwerkbijeenkomsten bieden hen de gelegenheid om hun netwerk uit te breiden. De leden gunnen elkaar onderling de handel, dat is ook kenmerkend voor de Achterhoek. Klanten meenemen naar een wedstrijd is bovendien een hele prettige en laagdrempelige vorm van relatiemarketing.” Ook de jongere generatie ondernemers wil graag lid worden van de Business Club. “Zij hechten waarde aan ons platform en het netwerk dat we bieden, dat immers toch het grootste zakelijke platform in de Achterhoek is. Daarnaast zijn we als organisatie betrokken richting de leden. We informeren minimaal twee keer per jaar naar hoe het met hen gaat, of ze tevreden zijn over de Business Club en of ze bepaalde wensen hebben.”

## NETWERKAVONDEN

Om de Business Club optimaal te laten profiteren van het netwerk dat De Graafschap biedt, heeft het commerciële team, bestaande uit Business Club-manager Judith Roelofsen, accountmanagers Brend Evers en Jordi Brockötter en Henk Bloemers volop geïnvesteerd in de netwerkvondens. “Kwaliteit is belangrijk, zeker omdat het lastig is om je als netwerkplatform te onderscheiden met je bijeenkomsten. Zo hebben we al diverse topsprekers mogen ontvangen, waaronder Kees van der Spek, Guus Hiddink, Hans Kraay Jr. en Ronald en Frank de Boer. Ook koppelen we wedstrijden aan bepaalde thema’s, bijvoorbeeld een Hollandse avond of een Tiroler avond, inclusief

passende muziek, aankleding en hapjes. Sinds dit seizoen zijn de bijeenkomsten all-inclusive, wat betekent dat de drankjes bij de prijs zijn inbegrepen. Wij zien dit als een kleine tegemoetkoming voor de coronaperiode. Toen konden we niet de faciliteiten bieden die we wilden bieden, terwijl de leden ons trouw bleven en niet eens een compensatie vroegen voor hun bijdrage.” De inspanningen die het commerciële team levert, zijn niet zonder resultaat. Gemiddeld komen er tussen de 200 en 250 Business Club-leden naar de bijeenkomsten.

## GOUDEN BOEREN

Ook de sponsors worden niet vergeten. Zo werden in het afgelopen jaar de Gouden Boeren extra in het zonnetje gezet, onder andere met een speciale lunch. Deze ruim vijftig sponsors zijn elk al meer dan 25 jaar aan de club verbonden. Henk: “We zijn ontzettend trots op de loyaliteit van de Gouden Boeren. Zij hebben de afgelopen jaren samen met ons de hoogte- en dieptepunten van de club meegemaakt. Bovendien zijn deze sponsors goede ambassadeurs die nieuwe leden aandragen en ons tippen met wie we eens in gesprek zouden moeten gaan. Die betrokkenheid koesteren we.”

## OP NAAR EEN BETER SEIZOEN

Komend seizoen gaat De Graafschap weer *D’ran*. “We hopen uiteraard op een beter seizoen en willen meedoen aan de play-offs voor promotie naar de Eredivisie. Daarnaast gaan we onze getalenteerde jeugdspelers uit de Achterhoek trainen en klaarstomen voor de eerste selectie. Voor supporters en zakenrelaties is het ook leuker om spelers uit de regio te zien spelen. Naast het inzetten op een goed netwerk en mooie netwerkvondens willen we ook op die manier blijven werken aan de binding met de regio.”









REMCO HAVEKES (PENSION@WORK) OVER DE NIEUWE PENSIOENWET:

# “DE NIEUWE WET IS EEN KANS VOOR BEDRIJVEN”

Het heeft heel wat jaren geduurd, maar de kogel is door de kerk; de Wet Toekomst Pensioenen trad per 1 juli 2023 in werking. “Ik ben behoorlijk tevreden. De nieuwe wet is niet perfect, maar wel een hele verbetering”, vertelt Remco Havekes, eigenaar van Pension@Work.

Volgens Remco is de nieuwe wet eerlijker, “omdat iedereen straks voor zijn eigen pensioen betaalt. De nieuwe wet is ook transparanter en er is voor toekomstig gepensioneerden meer te kiezen. Daarnaast wordt bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen verbeterd. Alle bestaande pensioenregelingen moeten uiterlijk op 1 januari 2028 aan de nieuwe wetgeving voldoen. Dat betekent dat bedrijven en pensioenfondsen aan de slag moeten.”

## TIJD VOOR EEN NIEUWE WET

Een nieuwe pensioenwet is nodig. De voornaamste reden is dat ons huidige pensioenstelsel simpelweg te duur is geworden. Dit komt vooral door de gestegen levensverwachting, de lage rente en niet te vergeten de belofte van een gegarandeerd (en geïndexeerd) pensioen. Deze drie factoren zorgen ervoor dat de prijs voor een levenslang gegarandeerd pensioen flink hoger is dan vroeger. De wetwijziging is ook nodig om de kosten van de pensioenopbouw eerlijker over de verschillende generaties te verdelen. “Op dit moment is er bij bedrijfstakpensioenfondsen sprake van een zogeheten doorsneepremie”, legt Remco uit. “Dat betekent dat de premie voor alle deelnemers gelijk is. Maar dat is niet eerlijk omdat de premie voor een jongere deelnemer veel langer kan renderen dan de premie voor een oudere. In de praktijk betaalt de jongere op deze manier mee aan het pensioen voor

de oudere. Ten slotte is het belangrijk dat het pensioenstelsel wordt aangepast aan de huidige tijd. Onze maatschappij is de laatste decennia veranderd. Mensen werken niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever en willen steeds meer hun eigen keuzes kunnen maken. Het nieuwe pensioenstelsel sluit hier beter bij aan.”

## WAT GAAT ER VERANDEREN?

Er komen flinke veranderingen aan, dat is duidelijk. De verandering met de grootste impact voor de deelnemers is ongetwijfeld dat hun pensioeninkomen onzeker(der) wordt. De toezegging van een vast pensioeninkomen verdwijnt namelijk. Remco: “De hoogte van het pensioeninkomen wordt straks pas duidelijk op de pensioenleeftijd en de pensioenuitkering beweegt vervolgens mee met de beleggingsopbrengsten. Veel mensen vinden deze onzekerheid eng en dat is natuurlijk logisch als je altijd het gevoel hebt gehad dat het pensioen een zekerheid was. Maar in feite was dit natuurlijk niet helemaal de waarheid. Hoewel het anders is uitgelegd, waren de pensioenuitkeringen van bedrijfstakpensioenfondsen in het oude systeem ook niet 100% gegarandeerd. Als de dekkingsgraad niet toereikend was, dan werden de pensioenuitkeringen namelijk verlaagd (en/of de premie verhoogd). Dankzij het afschaffen van toezegging van een vast pensioeninkomen zijn we eindelijk af van de dekkingsgraden.

## “DE NIEUWE PENSIOENWET IS EERLIJKER, TRANSPARANTER EN BIEDT MEER KEUZEMOGELIJKHEDEN”

Dat is belangrijk, want door problemen met de dekkingsgraden konden de pensioenen lange tijd niet geïndexeerd worden. Nu kunnen de pensioenen echter stijgen als het rendement van de pensioenfondsen dat toelaat. Onderzoek van Aegon wijst uit dat de pensioenuitkeringen nu 26 tot 37% hoger zouden zijn als de nieuwe pensioenwet 20 jaar eerder was ingegaan!”

Natuurlijk zit niemand te wachten op een pensioenuitkering die elk jaar enorm schommelt. De pensioenuitvoerder niet, maar de deelnemer al helemaal niet. Bij het vaststellen van de pensioenuitkering zullen de uitvoerders daarom voorzichtig te werk gaan en diverse maatregelen treffen om de noodzaak tot verlaging van de uitkeringen tot een minimum te beperken. “Je kunt hierbij onder andere denken aan een defensief beleggingsprofiel, een voorzichtig rendementsprognose en het inzetten van een solidariteitsreserve. Naast de hierboven genoemde verandering, krijgen deelnemers



# Wij maken mooie dingen!

Ontwerp • Voertuigreclame  
Buitenreclame • Binnenreclame

Bieslook 7, 6942 SG Didam  
info@laprereclame.nl

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



## T W E E D E H A N D S REFURBISHED KANTOORMEUBILAIR

CIRCULAIR MEUBILAIR

DUURZAAM  
INRICHTEN

ONLINE SHOWROOM

[TERBORGSE.NL](http://TERBORGSE.NL)

SHOWROOM

TERBORG  
ETTENSESTRAAT 19  
7061AA TERBORG  
+31 (0)315 325523

HUISSEN  
NIJVERHEIDSSTRAAT 3  
6851EJ HUISSEN  
+31 (0)26 3616843

in de nieuwe wet mogelijkheden om individuele keuzes te maken en dat is natuurlijk fijn. Maar sommige keuzes zijn moeilijk te maken en verkeerde keuzes hebben mogelijk grote financiële gevolgen. Een voorbeeld is de opname van een bedrag ineens op de pensioenleeftijd. Je moet er niet aan denken dat iemand met recht op huur- en zorgtoeslag hiervoor kiest zonder het goed door te laten rekenen. Door de opname van het bedrag ineens kan hij zijn recht op huur- en zorgtoeslag namelijk verliezen en daar komt hij waarschijnlijk pas één jaar later achter als hij belastingaangifte doet. Het geld is dan waarschijnlijk al uitgegeven.”

## “DE NIEUWE WET BIEDT JE ALS ONDERNEMER EEN UITGELEZEN KANS OM JE MET EEN REGELING OP MAAT OP EEN ZEER POSITIEVE MANIER TE ONDERSCHIEDEN”

### WERKWIJZE

Pension@Work richt zich met name op het mkb. “De nieuwe wetgeving heeft niet voor alle bedrijven grote gevolgen. Valt een bedrijf onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds, dan hoeft het bedrijf zelf niets te doen. De transitie wordt dan door de sociale partners en het pensioenfonds geregeld. Heeft een bedrijf echter een eigen pensioenregeling voor haar medewerkers, dan moet er wel actie worden ondernomen. Daarin speelt communicatie een grote rol. Communicatie met de directie, want er moeten belangrijke keuzes worden gemaakt, maar ook met werknemers en de OR. Die begeleiding is essentieel. In de basis moeten alle pensioenregelingen aangepast worden. Maar je kunt er als bedrijf in bepaalde situaties voor kiezen om alleen voor de nieuwe medewerkers een nieuwe pensioenregeling op te zetten en de bestaande regeling voor je huidige werknemers nagenoeg ongewijzigd in stand te houden. Of dit verstandig is, hangt onder andere af van de opbouw van het personeelsbestand en de gemiddelde duur van het dienstverband van de medewerkers. Daarom begint ons werk altijd met een uitgebreide inventarisatie van de situatie. Welke pensioenregeling loopt er, wat kost deze, in welke branche is het bedrijf werkzaam en hoe ziet het personeelsbestand er uit. Vervolgens bespreken de vele mogelijkheden

om regelingen aan te passen, daarbij spelen de financiële mogelijkheden van een bedrijf natuurlijk een essentiële rol. Vervolgens ontwerpen we een regeling, vragen offertes aan bij verschillende pensioenbeleggers en stellen ten slotte de gekozen regeling in werking. Indien een klant dat wenst, kunnen wij ook het beheer voor hem uitvoeren. Denk aan het doorgeven van wijzigingen in het personeelsbestand, de controle van afgifte van nieuwe polissen en het doorvoeren van wettelijke aanpassingen.”

### SLECHT OF GOED NIEUWS?

Veel werkgever zullen de nieuwe pensioenwet niet direct zien als goed nieuws. Zij zitten normaal gesproken natuurlijk niet te wachten op extra werk en kosten. “Ze kunnen de nieuwe pensioenwet ook zien als een kans om medewerkers door middel van een goede pensioenregeling sterker aan zich te binden. De nieuwe pensioenwet biedt hen namelijk een uitgelezen mogelijkheid om zich met een regeling op maat op een zeer positieve manier te onderscheiden. Vooral wanneer medewerkers tijdig bij het traject worden betrokken en als zij mee mogen denken met de nieuwe regeling, is het positieve effect groot. Voor werknemers is de nieuwe wet naar mijn mening vooral goed nieuws. De pensioenuitkeringen zullen naar verwachting sneller stijgen dan de laatste jaren en zij krijgen meer mogelijkheden voor hun eigen keuzes. Een voorwaarde is wel dat zij goed advies krijgen op belangrijke momenten!”

**Een keer kennismaken? Mail naar [remco@pensionatwork.nl](mailto:remco@pensionatwork.nl). Meer informatie vind je op [www.pensionatwork.nl](http://www.pensionatwork.nl).**

### GESPECIALISEERD PENSIOENADVISEUR

Remco Havekes (53 jaar) is al meer dan 25 jaar financieel adviseur en gespecialiseerd op het gebied van pensioenen. Een aantal jaren geleden verkocht hij zijn aandeel in Havekes Advies & Verzekeringen en begon hij opnieuw met Pension@Work. “Omdat ik toe was aan iets nieuws, maar ook omdat ik kansen zag als gespecialiseerd pensioenadviseur, vooral bij het mkb. Het ontbreekt bij veel bedrijven en ondersteunende professionals aan specialistische pensioen kennis. Dat is ook logisch, het is immers zeer ingewikkelde materie en er verandert veel.” Remco Havekes is RPA- en CFP-gecertificeerd en hij beschikt over een pensioenvergunning die hem het recht geeft te adviseren en bemiddelen bij (collectieve) pensioencontracten. “Bovendien opereren wij volstrekt onafhankelijk. Wij adviseren onze klanten zaken te doen met de verzekeraar die het beste aanbod doet, er is dus nooit sprake van gedwongen winkelnering.”







## VAKANTIE: HEAVEN OF HELL?

Als je het mij vraagt, is een vakantie in het vooruitzicht niet altijd leuk. Oké... geen hel, maar wel a 'hell of a lot of work'. Letterlijk: a lot of work. Want altijd weer is er die sprint in aanloop naar een vakantie. En dan geen Dafne Schippers kind of sprint, maar zo eentje die je ongetraind rent. Met als gevolg dat velen met de tong op de schoenen hun vrije dagen in struikelen. "Ik moet minimaal drie weken harder lopen, om twee weken op te kunnen nemen. Het is de stress en werkdruk soms amper waard", verzuchtte één van mijn kandidaten laatst.

Belangrijk om als werkgever al vroeg in het jaar aandacht te hebben voor pre-vakantiestress. Maak bijvoorbeeld al in januari een overzichtelijke vakantieplanning, wees kritisch welke klussen je wanneer nog aanneemt, laat je niet verrassen door ondercapaciteit en denk aan verwachtingsmanagement richting stakeholders.

Onderschat ook de vacation blues niet: de mood waarin werknemers ná de vakantie weer op het werk verschijnen. In augustus en september zien wij, elk jaar weer, het aantal bezoekers en spontane sollicitaties op onze website toenemen. Een verklaring ligt voor de hand: terwijl jouw collega's liggen uit te rusten van hun pre-vacation workout is er tijd voor reflectie. En al cocktail nippend vanuit een hangmat met zeezicht heeft vrijwel elke baan opvallend veel 'mindere' kanten. Veel mensen zien de periode tussen twee zomervakanties als 'werkjaar' en gaan dan bij zichzelf te rade of ze nog een jaar door willen.

Mijn advies? Maak vakantieperikelen bespreekbaar. Zo wordt die helse sprint voor jouw collega's een hemels vooruitzicht.

**Suzette Hesseling,**  
loopbaanconsulent  
bij MRKTNG.nl

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



# We ❤️ PrintMedia



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

Bouwmeesterweg 52 | 3123 AA Schiedam  
T 010 247 6666 W [www.balmedia.com](http://www.balmedia.com)

 **BalMedia**





CARWASH & CO KOPLOPER DUURZAAM ONDERNEMEN

# DE MEEST GROENE EN DUURZAME KEUZE VOOR EEN SCHONE AUTO

Voor elke auto die door de wasstraat gaat, wordt 700 tot 800 liter water verbruikt. Bij veel wasstraten verdwijnt dit water vervolgens in het riool. Carwash & Co, met onder andere een vestiging in Doetinchem, doet dit anders en recycleert 90 tot 95 procent van het waswater. Samen met de andere duurzame maatregelen die het bedrijf heeft genomen, mag deze wasstraat zich met recht koploper op gebied van duurzaam ondernemen noemen.

23

Duurzaam ondernemen is een belangrijk thema binnen de bedrijfsvoering van Carwash & Co. 25 jaar geleden werden er bij de bouw van de eerste vestiging in Ede al faciliteiten aangelegd waarmee water kan worden gerecycled. Vijftien jaar later volgden de nieuwe vestigingen in Veenendaal en Doetinchem dit goede voorbeeld. "Auto's worden nu eenmaal vies en moeten om de zoveel tijd worden gewassen", vertelt mede-eigenaar Jordi van Riet. "Zeker bewoners van nieuwbouwwijken, waar je steeds vaker de auto niet meer mag wassen, zijn aangewezen op een wasstraat. Als organisatie hebben we een onvermijdelijke impact op het milieu, maar je kunt wel degelijk je verantwoordelijkheid nemen om die impact zo klein mogelijk te houden."

## WATER RECYCLEN

De maatregelen die Carwash & Co heeft genomen, gaan binnen de wasstraatbranche behoorlijk ver. De meeste winst wordt behaald met het recyclen van het water. "Onder de grond liggen grote kelders met onder andere twee bassins met in totaal

80.000 liter gerecycled water. Daarnaast gebruiken we 40.000 liter grondwater waarvoor we zelf een bron hebben geslagen. Na het wassen van de auto's stroomt het gebruikte water via de wasgoot naar de bassins in de kelder, waar vuil zoals zand en steentjes de kans krijgen om naar de bodem te zakken. De oliën en vetten schrapen we van het wateroppervlak en worden via buizen in speciale vaten opgevangen. Vervolgens stroomt het water naar de beluchtungskelder waar grote kokers met een filtratiesysteem ervoor zorgen dat micro-organismen het water verder kunnen zuiveren. Vervolgens wordt het water opgepompt naar de technische ruimte. Nadat het water hier door de filters is gestroomd, is het weer klaar voor de wasstraat." De oliën en vetten worden door een gecertificeerd bedrijf afgevoerd.

## BIODIVERSITEIT

Jordi en zijn team passen nog meer milieuvriendelijke maatregelen toe. "We werken alleen met biologisch afbreekbare shampoos. Daarnaast gebruiken we voor

de machines frequentieregelaars zodat deze langzamer opstarten. Alle locaties zijn bovendien voorzien van led-verlichting en op de daken van alle drie de vestigingen liggen zonnepanelen die een groot deel van de elektriciteit leveren." In Doetinchem wordt ook aan de biodiversiteit gedacht. "We hebben de tuin flink aangepakt. Dat zorgt niet alleen voor uitstraling, maar maakt het ook een fijne plek voor vogels en insecten."

## KOPLOPER

Hoewel Jordi en zijn team er bescheiden onder zijn, is Carwash & Co binnen de wasstraatbranche koploper op het gebied van duurzaam ondernemen. "Hoewel we dit de afgelopen 25 jaar niet heel actief hebben uitgedragen, laten we wel degelijk zien dat je als wasstraat een flinke impact kan maken. Ik vind het oprecht leuk om ermee bezig te zijn en de ontwikkelingen te volgen. Natuurlijk kijk je als ondernemer ook naar de return on investment, maar er is en blijft heel veel mogelijk."

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





Knarrenhof Hardenberg

WONINGNOOD IN DE ACHTERHOEK

# HET NIEUWE WONEN - VAN SOLO NAAR SAMEN

Iedereen wil graag fijn wonen – toch lukt dat voor veel mensen niet in deze tijd. Er zijn te weinig koopwoningen en voor de gemiddelde starter is een koopwoning onbetaalbaar. Bovendien zijn er steeds meer woningen nodig omdat er steeds minder mensen in één huis (willen) wonen – het aantal eenpersoons huishoudens groeide van 38.000 in 2000 naar 58.000 in 2020. Veel senioren blijven bij gebrek aan een alternatief in hun (te grote) huis wonen. Ook voor corporatiewoningen zijn lange wachtlijsten. Als reactie op de woningnood zien we allerlei nieuwe woonvormen ontstaan: flexwoning, collectief wonen, woning splitsen, erfdelen. Opvallende rode draad daarin is meer ‘samen met anderen’ wonen.

## VAN SOLO NAAR SAMEN

Ook in de Achterhoek is deze trend naar ‘het nieuwe wonen’ duidelijk aanwezig. Dit heeft te maken met betaalbaarheid, het tegengaan van eenzaamheid of meer in contact met de natuur willen leven. Woonvormen waarin je zorg draagt voor elkaar, spullen deelt (gereedschap, was-automaat), een gezamenlijke moestuin hebt en duurzaam/energie neutraal leeft, winnen daarom aan populariteit. Samen

met een groep woningbouwplannen maken, kijken naar de mogelijkheid om een woning te splitsen of te delen, of met verschillende generaties bij elkaar te wonen: ook dit zien we steeds meer gebeuren. De rode draad: van ‘solo’ naar ‘samen’.

In de laatste, zeer druk bezochte én bekeken Meet Up over woningnood in de Achterhoek op 22 juni onderzochten we nieuwe woonvormen. We spraken onder

andere met twintigers Rosalie de Graaf (RoosArt) en Lars Hopman. Zij kozen bewust voor wonen in een gemeenschap (wat iets anders is dan een woongroep waar je vaak ook voorzieningen als een keuken of sanitair deelt).

## ROSALIE

Rosalie heeft samen met een groep jongeren uit de regio (gemiddelde leeftijd 25 jaar, de meesten alleenstaand) een huis



## VOORBEELDEN VAN NIEUWE WOONVORMEN

### **Knarrenhof**

Knarrenhof biedt door heel Nederland gemeenschappelijk wonen (zowel huur- als koop) voor mensen vanaf 45 jaar waarbij ook altijd ruimte is voor maximaal twee jongere bewoners. Is er nog geen Knarrenhof in jouw gemeente? Mail dan naar [info@knarrenhof.nl](mailto:info@knarrenhof.nl). Vanaf drie gegadigden kunt je een initiatiefgroep starten. Hoe meer geïnteresseerden je meekrijgt, hoe beter. Zie ook [www.knarrenhof.nl](http://www.knarrenhof.nl)

### **Samen bouwen**

Wil je samen met anderen je eigen woning bouwen? De provincie kan helpen met kennis en subsidie voor mensen die collectief willen bouwen (zoals in een CPO-project, waarbij een groep particulieren samen woningen bouwt tegen kostprijs i.p.v. marktprijs). Er is subsidie mogelijk van maximaal € 15.000 of € 17.500, bestemd voor procesbegeleiding en voorbereiden van de subsidieaanvraag en het opstellen van een projectplan.

Zie [www.gelderland.nl/subsidies/collectieve-wooninitiatieven](http://www.gelderland.nl/subsidies/collectieve-wooninitiatieven) en [www.rvo.nl](http://www.rvo.nl)

### **Collectief huren**

Woningcorporaties bieden op dit moment nog geen mogelijkheid om collectief te huren. Wel onderzoekt gemeente Doetinchem samen met woningcorporatie Site of gemengd wonen voor Nederlandse huurders en asielzoekers mogelijk is omdat van hen uiteindelijk 87% in Nederland blijft wonen. Woningbouwvereniging Gelderland zet zich al bijna veertig jaar in voor betaalbaar wonen (sociale huur) in collectief verband; ze beheert woningen van bewonerscollectieven tegen minimale kosten. Ecodorp Zuiderveld is zo'n voorbeeld van een duurzame leefgemeenschap.

Zie [www.wbvg.nl](http://www.wbvg.nl) en [www.ecodorpzuiderveld.nl](http://www.ecodorpzuiderveld.nl)

### **Erfdelen**

In de Achterhoek is de animo voor erfdelen groot, zo bleek uit de vele reacties tijdens de Meet Up. In veel gemeentes vormt regelgeving rondom erfdelen een blokkade. Gemeente Winterswijk zet zich in voor minder regelgeving op het gebied van erfdelen.

Zie de overkoepelende website: [www.erfdelen.nl](http://www.erfdelen.nl)



kunnen kopen van het Kleine Huizen Project in Wehl: ongeveer dertig kleine, permanente starterswoningen. Het huis heeft 70 vierkante meter woonoppervlak en kost 180.000 euro all-in. Er was veel belangstelling: van de honderd jongeren werden er dertig ingeloot. Samen met gemeente Doetinchem en procesbegeleider Ellen Klein Gunnewiek gingen zij enthousiast aan de slag om het plan uit te werken. Eind dit jaar trekken ze in hun nieuwe woningen. Rosalie: "We hadden heel veel inspraak en hebben de huizen echt samen ontwikkeld. Ik woon nu precies zoals ik graag wilde: samen met een groep die elkaar al goed kent in deze mooie regio."

Zie [www.doetinchem.nl/heideslag](http://www.doetinchem.nl/heideslag)

### **LARS**

Lars woonde alleen en wilde meer mensen en gezelligheid om zich heen. Hij ging op zoek in heel Nederland, want het ging hem om de woonvorm, niet om de plaats. Zijn keus viel op De Knarrenhof in Zutphen. Een woongemeenschap met gloed-

nieuwe appartementen waar bewoners naar elkaar omkijken en samen dingen ondernemen. Lars: "De meeste bewoners zijn vijftigplus, maar jongeren zijn zeer welkom. We wonen zelfstandig, maar als je hier komt wonen, onderteken je een sociaal statuut waarin je belooft naar je medebewoners om te kijken. Dit betekent vooral samen dingen doen of elkaar helpen, het gaat niet om zorg verlenen. Ik voel me hier helemaal op mijn plek."

### **HELP ONS, VUL DE ENQUÊTE IN!**

Graag brengen we de animo voor nieuwe woonvormen uitgebreider in kaart met een enquête. Doe je mee? [www.meetup-achterhoek.nl/enquete](http://www.meetup-achterhoek.nl/enquete).

Na de zomer horen we graag weer wat inwoners in de Achterhoek bezighoudt. Waar wil jij over in gesprek? Laat het weten via: [info@meetup-achterhoek.nl](mailto:info@meetup-achterhoek.nl). Of abonneer je op de nieuwsbrief. Dat kan op [www.meetup-achterhoek.nl](http://www.meetup-achterhoek.nl)



Foto: Ronald Falke





# Het startpunt voor de meest inspirerende zakelijke bijeenkomsten

Ben je op zoek naar een locatie die het best bij jouw zakelijke bijeenkomsten past? Waar je echt even weg van alles bent, maar toch dichtbij? Dan is een locatie in de Achterhoek een goede keuze. De omgeving staat bekend om haar rust, ruimte en vele groen. Tel daar de creativiteit en gastvrijheid van ondernemers en inwoners bij op en je hebt de basis voor succesvolle, inspirerende vergaderingen, congressen, opleidingen of teambuildingactiviteiten.

Laat je inspireren op:  
[achterhoekconventionbureau.nl](http://achterhoekconventionbureau.nl)



**Hampshire Hotel - Avenarius**

Dorpsstraat 2 | 7261 AW Ruurlo  
 T 0573 451122 | [info@avenarius.nl](mailto:info@avenarius.nl)  
[www.avenarius.nl](http://www.avenarius.nl)



**Villa Ruimzicht**

Ruimzichtlaan 150 | 7001 KG Doetinchem  
 T +31 314 32 06 80 | [info@hotelvillaruumzicht.nl](mailto:info@hotelvillaruumzicht.nl)  
[sales@hotelvillaruumzicht.nl](mailto:sales@hotelvillaruumzicht.nl)  
[www.hotelvillaruumzicht.nl](http://www.hotelvillaruumzicht.nl)



**Hotel Landgoed Ehzerwold**

Ehzerallee 14 | 7218 BS Almen  
 T 0575 431143 | [receptie@ehzerwold.nl](mailto:receptie@ehzerwold.nl)  
[www.ehzerwold.nl](http://www.ehzerwold.nl)

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





**Hampshire Hotel 's Gravenhof Zutphen**

's Gravenhof 6 | 7201 DN Zutphen  
T +31 (0)575 596 868 | info@hotelsgravenhof.nl  
www.hotelsgravenhof.nl



**DRU Industriepark**

Hutteweg 24 | 7071 BV Ulf  
T +31 (0)315-200150 | info@dru-industriepark.nl  
www.dru-industriepark.nl



**Amphion**

Hofstraat 159 | 7001 JD Doetinchem  
T 0314 37 60 00 | verhuur@amphion.nl  
www.amphion.nl



**Boetiek Hotel BonAparte**

Lochemseweg 37 | 7244 RR Barchem  
T 0573- 298 900 | info@hotelbonaparte.nl  
www.hotelbonaparte.nl



**Havezathe Carpe Diem**

Langeboomsestraat 5 | 7046 AA Vethuizen-Montferland  
T 0314-65 14 24 | info@hotelcarpediem.nl  
www.hotelcarpediem.nl



**Stadion De Vijverberg**

Lijsterbeslaan 101-A | 7004 GN Doetinchem  
T +31 314 368 450 | info@degraafschap.nl  
www.degraafschap.nl



**Hotel Hof van Gelre**

Nieuweweg 38 | 7241 EW Lochem  
T 0573 253 351 | info@hofvangelre.nl  
www.hofvangelre.nl



**Hof van Eckberg**

Lintveldseweg 1a | 7151 NK Eibergen  
T 0545 46 11 00 | zakelijk@hofvaneckberge.nl  
www.hofvaneckberge.nl



**Studio Boschlaan**

Boschlaan 26 | 7131 RC Lichtenvoorde  
T 088 500 2464 | sales@studioboschlaan.nl  
www.studioboschlaan.nl





Leren op de werkvloer cruciaal voor nieuwe medewerkers zonder ervaring (foto Shutterstock/Jacob Lund).

2023 JAAR VAN DE SKILLS

# VISSEN IN EEN GROTERE VIJVER

Is het einde van de klassieke cv in zicht? Duidelijk is in elk geval dat de selectie van medewerkers op basis van alleen diploma's of werkervaring niet langer volstaat. Een analyse van vaardigheden zegt vaak meer over de kans op een succesvolle, bestendige match. Daarom wordt het belang van deze skills steeds groter. Niet alleen bij de selectie van de juiste kandidaat voor een functie, ook om überhaupt nieuwe medewerkers te kunnen aantrekken. Niet voor niets riep de EU 2023 uit tot 'jaar van de skills'.

De opmars van vaardigheden als criterium bij werving en selectie wordt deels ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt. Uitkeringsinstantie UWV doet regelmatig grootschalig onderzoek onder werkgevers. In een enquête uit 2022 met ruim 4.500 respondenten bleken die bij de selectie van medewerkers al nadrukkelijk verder te kijken dan diploma's en ervaring. In de voorafgaande twee jaar vervulde 70% van de werkgevers vacatures met kandidaten die niet voldeden aan alle gestelde functie-eisen. Ruim de helft van de werkgevers deed dit met kandidaten zonder de gevraagde relevante werkervaring. Vooral bij werkgevers in openbaar

bestuur, bouw, detail- en autohandel was dit het geval.

## HARD EN ZACHT

De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het steeds moeilijker wordt om kandidaten te vinden die volledig of zelfs maar grotendeels aansluiten op een functie. Het is dus zaak, mensen te selecteren met de juiste vaardigheden om zich de inhoudelijke functie-eisen snel eigen te maken. Bij zogenaamde hard skills gaat het om vaktechnische kennis en digitale vaardigheden; denk aan ervaring met specifieke software. Soft skills zijn eigenschappen als communicatieve vaardigheden, flexibiliteit

en iemands vermogen om zich kennis eigen te maken. Cruciale elementen als een medewerker snel vertrouwd wil raken met de ins en outs van een nieuwe functie. Uit het UWV-onderzoek blijkt dat 93% van de ondervraagde werkgevers daarvoor leren op de werkvloer inzet. Ruim de helft laat nieuwe medewerkers zonder de juiste ervaring of vakkennis een opleiding, cursus of training volgen.

## VISSEN EN DE VIJVER

Werkgevers die niet focussen op diploma's en ervaringen maar op relevante vaardigheden, maken de vijver waarin zij vissen een stuk groter. Daardoor neemt de

kans toe dat ze een goede kandidaat aan de haak slaan. Maar ook de vissen hebben er baat bij. Als werkgevers selecteren op vaardigheden, kan een werkzoekende wiens profiel niet volledig aansluit immers toch een geschikte kandidaat zijn. Dit biedt ook kansen voor trajecten van werk naar werk waarbij medewerkers in uitstroomsectoren overstappen naar een andere branche.

### STATISCH VERSUS DYNAMISCH

Los van de krappe arbeidsmarkt is er een andere, wellicht nog zwaarderzender reden om bij werving en selectie de nadruk te leggen op skills. Doordat ontwikkelingen steeds sneller gaan, neemt de waarde van diploma's, kennis en ervaring af. In feite zijn het statische elementen, terwijl omstandigheden juist steeds sneller veranderen en functies minder strak afgebakend zijn. In deze dynamiek zijn vaardigheden gevraagd als flexibiliteit, creativiteit en aanpassingsvermogen. Die bepalen grotendeels of iemand in staat is om zich mee te ontwikkelen met de alsmat veranderende functie-eisen.

### WEERBARSTIGE PRAKTIJK

Gezien bovengenoemde overwegingen is het niet verwonderlijk dat de hr-sector hoge verwachtingen heeft van de inzet van skills bij werving en selectie. In onderzoeken geeft een ruime meerderheid zelfs aan dat vaardigheden een dominante rol zouden moeten spelen bij het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De praktijk blijkt echter weerbarstiger. Vaak wordt nog altijd primair geselecteerd op de traditionele onderdelen van een cv. Zelfs diploma-inflatie – een kandidaat kiezen met een hogere opleiding dan noodzakelijk is voor een functie – is zeker nog niet uitgebannen.

### SKILLS-PASPOORT

Verandering blijkt dus ook voor hr-professionals niet vanzelfsprekend. Daarbij speelt zeker mee dat manieren om skills objectief te meten en vast te leggen nog volop in ontwikkeling zijn. Er zijn veel initiatieven om te komen tot een universeel skills-paspoort, idealiter beheerd en up-to-date gehouden door de werknemer zelf. Een complexe materie waarbij technologie kan helpen; denk aan blockchain en AI.

### TOEKOMSTIG SUCCES

Als skills inderdaad dominante criteria worden bij werving en selectie, vraagt dat ook veel van werkgevers. Zij moeten scherp krijgen welke harde maar vooral ook zachte vaardigheden essentieel zijn voor een functie. Een stevige opgave, maar wel één met een lonkend perspectief. Werkgevers die hierin slagen, hebben niet alleen een voorsprong bij de strijd om het schaarse talent. Ze zijn ook in staat om wendbare medewerkers te selecteren die bij kunnen dragen aan het toekomstige succes van de organisatie.

### EUROPEAN YEAR OF SKILLS

Om inwoners in staat te stellen, mee te bewegen met veranderingen op de arbeidsmarkt riep de Europese Commissie 2023 uit tot European Year of Skills. Aftrap was een Year of Skills Festival op 9 mei.

Met het initiatief wil de EC ertoe bijdragen dat lidstaten het levenslang leren van inwoners bevorderen en hun vaardigheden helpen verbeteren. Aspecten als digitalisering en verduurzaming vragen daarbij specifiek om aandacht.

Als onderliggende motivatie verwijst de EC naar onderzoek waaruit blijkt dat driekwart van de Europese bedrijven moeite heeft met het vinden van personeel met de juiste vaardigheden. Tegelijkertijd blijkt maar 37% van de volwassenen zich in te spannen om zelf skills te leren. Deze kloof moet gedicht worden, vindt de EC.

Het schort vooral aan digitale vaardigheden. Maar liefst een kwart van alle EU-arbeiders kan niet met computer of smartphone uit de voeten. Slechts 1 op de 6 vrouwen beschikt over IT-vaardigheden.

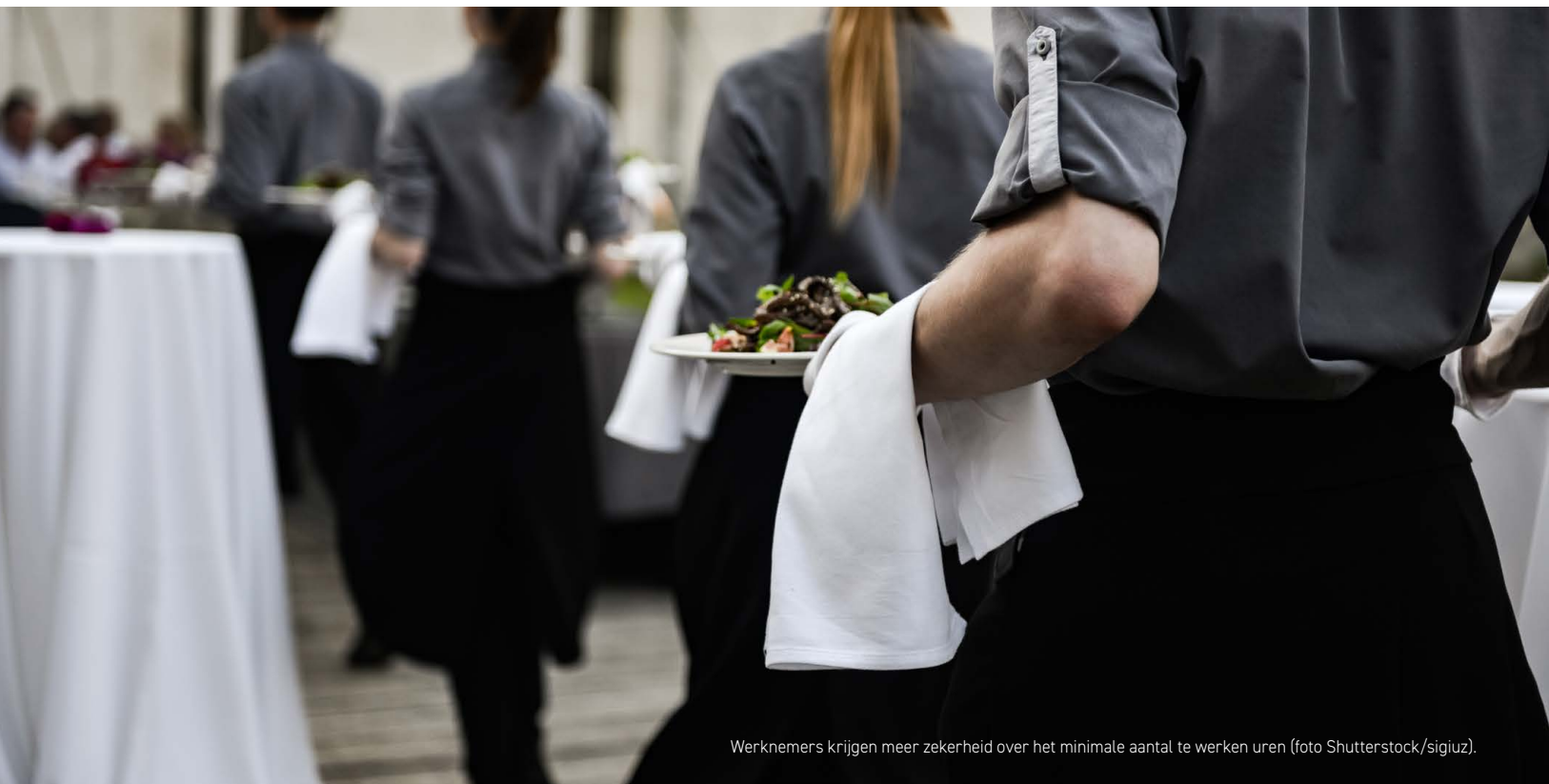
Om het tij te keren, wil de Commissie bevorderen dat lidstaten investeren in trainingsprogramma's voor hun beroepsbevolking.

Daarbij moet zowel aandacht zijn voor upskilling – nieuwe vaardigheden toevoegen in het verlengde van bestaande skills – als voor reskilling, het vervangen van niet langer relevante skills door andere vaardigheden. Bijscholing en omscholing dus.



Nog steeds wordt vooral geselecteerd op de traditionele onderdelen van een cv (foto Shutterstock/DC Studio).





Werknemers krijgen meer zekerheid over het minimale aantal te werken uren (foto Shutterstock/siguz).

OVEREENSTEMMING POLDER EN KABINET OVER TOEKOMST ARBEIDSMARKT

# IN WAT VOOR LAND GAAN WE WERKEN?

Hoe de Nederlandse arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, is al jaren onderwerp van onderzoek, rapporten en veel overleg tussen achtereenvolgende kabinetten en de sociale partners. Nu ligt er eindelijk een pakket maatregelen dat werkenden meer zekerheid moet bieden en de wendbaarheid van bedrijven moet vergroten.

De wet Arbeidsmarkt in Balans uit 2018 heeft haar naam niet waargemaakt. De Nederlandse arbeidsmarkt is scheefgegroeid, benadrukte minister Karien van Gennip van SZW in april bij haar toelichting op het pakket maatregelen dat wel voor toekomstbestendigheid moet zorgen. Geleidelijk is een disbalans ontstaan tussen rechten en plichten, zekerheid en onzekerheid. Zorgelijk, aldus de minister. Want werk moet bijdragen aan sociale samenhang. Juist in een periode waarin veel uitdagingen op mensen afkomen, moeten zekerheid en perspectief gewaarborgd zijn.

## PRIKKELENDE VRAAG

De noodzaak om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, wordt al lange tijd ervaren. Dat leidde de afgelopen jaren tot tal van adviezen. Denk aan het WRR-rapport 'Het betere werk' en het rapport van de Commissie Regulering van Werk – beter bekend onder de naam van voorzitter Hans Borstlap – uit 2020. Bij de presentatie gaf hij aan dat onze economische en sociale vooruitgang met het huidige systeem van de arbeidsmarkt onvoldoende gewaarborgd wordt. Niet voor niets is als titel van het eindrapport gekozen voor een prikkelende vraag: in wat voor land willen we werken?

## BESTAANSZEKERHEID VERBETEREN

Medio 2021 volgde een SER-advies voor de middellange termijn. Dit bevatte een visie op de toekomstige arbeidsmarkt met voorstellen voor hervorming ervan. Deze aanbevelingen waren belangrijke bouwstenen voor de arbeidsmarktparagraaf in het huidige coalitieakkoord. Centrale ambitie daarbij volgens het kabinet: de bestaanszekerheid verbeteren via het aanpakken van onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt. In de zomer vorig jaar schetste minister Van Gennip al de contouren van een aantal maatregelen, onder meer voor het tegengaan van schijnzelfstandigheid,

de arbeidsmigranten, een Leven Lang Ontwikkelen en het bevorderen van de overgang van werk naar werk.

### 37 MAATREGELEN

Er volgde een fase van intensief overleg tussen de sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid. Samen met het ministerie van SZW gingen zij aan de slag met de uitwerking van de SER-voorstellen. Dat resulteerde in een akkoord over het pakket dat de minister op 3 april 2023 via een Kamerbrief presenteerde. Het gaat om 37 maatregelen op zeven verschillende terreinen.

### BESCHERMING EN ZEKERHEID

Het eerste deel van de maatregelen moet werknemers meer zekerheid geven en zelfstandigen beter beschermen. Daartoe worden onder meer 0-uren en min-max-contracten afgeschaft. Op-roepcontracten worden basiscontracten met zekerheid over het minimale aantal te werken uren. De verplichte beschikbaarheid wordt beperkt tot 130% van dat minimum.

Wordt structureel meer gewerkt dan het basiscontract, dan volgt na een jaar een contract met meer uren. Zo weten werknemers beter waar ze aan toe zijn. Een uitzondering geldt voor scholieren en studenten, medewerkers die vaak juist zo min mogelijk gebonden willen zijn.

### BOETES VOOR BEUNHAZEN

Uitzendkrachten hebben eerder zekerheid. Na 52 weken krijgen zij recht op een contract dat niet meer op elk moment kan stoppen. Na twee jaar is er recht op een vast contract; nu is dat nog vier jaar.

De overige arbeidsvoorwaarden moeten gelijk zijn aan dat van vast personeel, ook als het gaat om pensioen.

Om de uitwassen met malafide uitzendbureaus een halt toe te roepen, komt er vanaf 2025 een certificeringsstelsel met boetes. Die gelden zowel voor bureaus die niet aan de eisen voldoen, als voor de opdrachtgevers die zaken doen met deze beunhazen.

### DRAAIDEUR DICHTER

Door een wijziging in de ketenregeling worden draaideurconstructies verder beperkt. Tijdelijk werk moet ook tijdelijk werk zijn, is de gedachte. Op dit moment kunnen medewerkers na drie tijdelijke contracten zes maanden later opnieuw een contract krijgen. Die tussenliggende periode wordt fors uitgebreid, tot vijf jaar. Uitzondering zijn ook in dit geval scholieren en studenten.

### VERPLICHT VANGNET

Veelbesproken onderdeel van het pakket – en essentieel voor de vakbonden – is de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. Veel zelfstandigen vinden zo'n financieel vangnet te kostbaar en zijn nu onbeschermd bij tegenslag. Door de verplichting neemt hun kostenvoordeel vergeleken met 'gewone' werknemers af. Ook voorkomt het dat onverzekerde zzp'ers in de bijstand terecht komen, waardoor de samenleving opdraait voor de risico's.

Bij de premiehoogte is vooralsnog sprake van zo'n 8% van het inkomen voor een uitkering op 70% van het laatstverdiende jaarinkomen. Als bovengrens wordt 143%

van het minimumloon genoemd. De wachttijd voordat de verzekering uitkeert, bedraagt 1 jaar.

Mits haalbaar en betaalbaar mogen zelfstandigen zich privaat verzekeren. Dekking en premie moeten dan minstens gelijk zijn. Bedoeling is dat bestaande polissen behouden kunnen worden.

### WENDBAAR

De tweede groep maatregelen moet werkgevers wendbaarder maken. Zo kunnen zij beter inspelen op de steeds sneller veranderende omstandigheden. Belangrijk element is de verplichte loondoorbetaling bij ziekte. Bedrijven met minder dan 100 werknemers horen na één jaar of ze een langdurig zieke werknemer kunnen vervangen. Hiermee wordt het zogenaamde spoor 1 afgesloten. Wel blijven werkgevers in het tweede jaar verantwoordelijk voor loondoorbetaling en eventuele re-integratie bij een andere werkgever (spoor 2). Bij herstel is de zieke werknemer zijn baan kwijt, tenzij de vacature nog altijd openstaat.

### ANTICIPEREN OP CALAMITEIT

Naar aanleiding van de corona-ervaringen komt er een Crisisregeling Personeelsbehoud. Werkgevers die worden getroffen door een calamiteit buiten het ondernemersrisico kunnen hiermee medewerkers in dienst houden. Die mogen zes maanden lang anders of op een andere plek worden ingezet. Ook mogen zij ten minste 20% minder werken tegen 10% minder loon, op voorwaarde dat de ondernemingsraad akkoord gaat en de vakbonden op de hoogte zijn gesteld. Om de regeling te bekostigen, gaan alle werkgevers een hogere WW-premie betalen.

### INGEHAALD DOOR REALITEIT

De totstandkoming van het pakket aan maatregelen kostte veel tijd, vooral door het creëren van draagvlak bij de sociale partners. Gedurende dit traject zijn sommige uitgangspunten ingehaald door de realiteit. Zo is de arbeidsmarkt ongekend krap. Om medewerkers aan te trekken, bieden werkgevers in veel sectoren al vaste contracten aan; ze hebben simpelweg geen keus.

Belangrijke vraag is nu: wanneer gaan al deze regels in? De minister wil de benodigde wetgeving rond de zomer van 2023 in internetconsultatie brengen. Dan zou het pakket in het voorjaar van 2024 aan de Tweede Kamer kunnen worden voorgelegd. Dit traject zal zeker nog tot aanpassingen leiden. De toekomst van onze arbeidsmarkt blijft dus nog enige tijd onzeker.



Minister Karien van Gennip: werk moet bijdragen aan sociale samenhang (foto Martijn Beekman).





# FINANCIIEEL DOORDACHT

gezonde bedrijfsfinanciering  
ondernemerscoach

## Samen werken aan groei en rendement

- Maatwerk
- (Financiële)rust

### Financieren

- Bedrijfspand
- Beleggingspand
- Werkkapitaal
- Machines & inventaris
- Overname
- Duurzame projecten

### Ondernemerscoaching

- Rendementplan
- Groeiplan
- Starters met subsidie
- Sparsessies

Steekt energie in  
duurzaamheid en groene  
leefomgeving

In samenwerking met  
banken en vele andere  
geldverstrekkers, Financieel  
Doordacht biedt het beste  
resultaat.

[www.financieeldoordacht.nl](http://www.financieeldoordacht.nl)  
06 34 13 84 32  
[guido@financieeldoordacht.nl](mailto:guido@financieeldoordacht.nl)

Ik ben Guido Reusen  
Financieringsregisseur  
en ondernemerscoach



Bakkerijen zijn grootverbruikers van energie (Foto Shutterstock/ReeldealHD).

AANVRAAG MOGELIJK TOT EN MET 2 OKTOBER

# TEK MOET IMPACT ENERGIEKOSTEN BEPERKEN

Bakkers, horecabedrijven, sportverenigingen: grootverbruikers van energie die vaak zwaar getroffen worden door de torenhoge prijzen. Om de gevolgen te beperken, is de Tegemoetkoming Energiekosten (TEK)-regeling in het leven geroepen. Verwachting is dat circa 60.000 energie-intensieve bedrijven en organisaties een beroep doen op deze financiële compensatie. Dat kan tot en met 2 oktober 2023.

De voorbereiding duurde lang maar vanaf 21 maart 2023 is het zover: mkb-bedrijven met verhoudingsgewijs veel energiekosten kunnen een tijdelijke vergoeding aanvragen. Via de Tegemoetkoming Energiekosten (TEK) kan dat met terugwerkende kracht tot 1 november 2022. De regeling loopt tot en met 31 december 2023. Op 2 oktober om 17.00 uur sluit het loket voor aanvragen.

De TEK-regeling moet voldoen aan Europese staatssteunregels. De EU heeft inmiddels goedkeuring gegeven aan € 1,4 miljard energiecompensatie. Voorwaarde is dat de steun voor eind 2023 is verstrekt.

## ENERGIE-INTENSIEF

De TEK-vergoeding is bedoeld voor het energie-intensieve mkb met maximaal 249 medewerkers en € 50 miljoen omzet of een balanstotaal van maximaal € 43 miljoen. Ook stichtingen, verenigingen en andere instellingen die aan de voorwaarden voldoen, kunnen een beroep doen op de regeling.

Was bij de ontwikkeling van de TEK aanvankelijk sprake van een ondergrens van 12,5% als omzetpercentage van de energiekosten, uiteindelijk werd dat 7%. Hierdoor komen meer verbruikers in aanmerking voor ondersteuning.

## HISTORISCH VERBRUIK

Bij energie-intensieve bedrijven en organisaties wordt 50% van de energie-

kostenstijging gecompenseerd boven de vastgestelde drempelprijs van € 1,19 per m<sup>3</sup> gas en € 0,35 per kWh elektriciteit. De vergoeding bedraagt maximaal € 160.000. De compensatie gaat uit van gemiddelde verbruiks- en prijsgegevens. Er wordt niet gekeken naar het actuele maar naar een gemiddeld historisch verbruik. De hiervoor benodigde gegevens worden opgevraagd bij de netbeheerders. Aanvragen kunnen zo sneller worden behandeld. Bij de berekening van de tegemoetkoming gelden ook maximale prijzen: € 3,19 per kuub en € 0,95 per kWh.

## VOORSCHOT BINNEN TWEE WEKEN

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) voert de TEK-regeling uit in opdracht van het ministerie van EZK. Na een positief besluit ontvangen ondernemers binnen twee weken een voorschot. Aanvankelijk zou dit 50% van de verleende subsidie zijn, maar door de dalende energieprijzen is dat teruggebracht tot 35%. Hiermee wil minister Adriaansens voorkomen dat veel ondernemers achteraf subsidie moeten terugbetalen.

Uiterlijk 31 mei 2024 moet een vaststellingsverzoek worden ingediend; daarna wordt de definitieve subsidie bepaald. Een eventuele eerdere tegemoetkoming door het prijsplafond wordt in mindering gebracht op de TEK-compensatie, net als de € 190 die energiemaatschappijen

in november en december 2022 hebben uitgekeerd.

## ONVOLDENDE EN TE LAAT?

Belangenbehartigers van energie-intensieve sectoren als bakkers en slaggers benadrukken dat veel bedrijven die het omzetcriterium van 7% niet halen, wel degelijk te maken hebben met forse energiekosten. Ook wordt het maximale steunbedrag van € 160.000 als te laag beschouwd. Ook het terugbrengen van het voorschot van 50 tot 35% draagt bij aan de vrees dat de TEK-steun voor veel energie-intensieve bedrijven onvoldoende zal zijn.

Een Tegemoetkoming Energiekosten aanvragen kan via [rvo.nl](http://rvo.nl). Daar zijn ook voorbeeldberekeningen te vinden.

## UITSTEL OP MAAT

Bedrijven die in liquiditeitsproblemen komen door de stijgende energiekosten kunnen belastinguitstel aanvragen.

Om het energie-intensieve mkb te ondersteunen, heeft de Belastingdienst het beleid voor uitstel van betaling versoepeld. Per geval wordt gekeken hoe belastinguitstel wordt verleend.





TROTS OP NIEUWE PRODUCTIELIJN VOOR EIGEN ZUIVELPRODUCTEN

# EEN RIJKE HISTORIE ÉN MOOIE SAMENWERKING TUSSEN IN2FOOD EN ZUIVELBOERDERIJ IJSSELOORD

Gestart met de boerderij in Velp verhuisde de familie Lubbers in 1974 naar de huidige locatie aan de Schaapdijk 9 in Arnhem, pal aan de uiterwaarden van de IJssel. Inmiddels staat met Bart en Sabine Lubbers de derde generatie aan het roer. De familie Lubbers heeft de oude boerderij in de loop der jaren getransformeerd tot een prachtig melkveebedrijf met eigen productiecapaciteit voor het maken van allerlei zuivelproducten als boter, vanillevla en yoghurt. De huidige productielocatie werd te klein, veel werk moest handmatig worden verricht en dus was het tijd voor een moderne installatie. Daarbij vertrouwen Bart en Sabine op de kennis en ervaring van In2Food uit Duiven. In2Food is al jaren hun adviseur en leverancier voor ingrediënten, recepturen en hygiëne.

## AMBACHTELIJKE PRODUCTIE VAN ZUIVEL

Als je van de dijk naar de boerderij rijdt, valt naast het prachtige woonhuis meteen de winkel op. Deze is ondergebracht in een oude, maar volledig gerenoveerde stal. Op het terrein bevinden zich ook de stallen voor 180 melkkoeien en 120 kalveren en vaarzen. De boerderij beslaat zo'n 170 hectaren. In de eerste jaren leverde de familie Lubbers alle melk aan de zuivelfabriek in Arnhem. Toen de melkquotering eind jaren tachtig zijn intrede deed, besloot de familie een deel van de melk in een ambachtelijk proces zelf te verwerken tot zuivelproducten.

De moeder van Bart startte met de productie van karnemelk en yoghurt. Bart Lubbers vertelt: "In het begin heel

kleinschalig, tien liter per keer, maar dat volume groeide snel. We verkochten onze producten in een klein winkeltje aan huis en al gauw hadden we een grote groep vaste klanten, waaronder horeca en instellingen." Rond die tijd kwam ook In2Food in beeld. Echte hardlopers van IJsseloord zijn de vla en yoghurt. De vla wordt gemaakt met onder andere de vlapoeder van In2Food. Voor de yoghurt maakt men gebruik van de culturen van In2Food. Op dit moment worden er zo'n duizenden liters per maand gebruikt voor de eigen zuivelproductie, de rest gaat naar FrieslandCampina.

## EERLIJKE PRODUCTEN IN DE LANDWINKEL

Bart vertelt: "Zeven jaar geleden hebben we ons aangesloten bij de Landwinkel-coöperatie, een samenwerkings-



De nieuwe productie-installatie van Zuivelboerderij IJsseloord in aanbouw.

verband van melkveehouders, fruit- en groentetelers die hun eigen en elkaars producten verkopen. Klanten kunnen er terecht voor eerlijke en ambachtelijke producten en tegelijkertijd vergroten we de betrokkenheid van burgers bij het boerenbedrijf. Bezoekers krijgen zo een andere kijk op het leven op een boerderij.”

## “WIJ VERTROUWEN OP DE KENNIS EN ERVARING VAN IN2FOOD”

### BELANGRIJKE ROL VAN IN2FOOD

“Ons productieproces verliep nog grotendeels handmatig, we vulden bijvoorbeeld alle eindproducten met de hand af”, vertelt Bart. “Bovendien zaten we aan de maximale productiecapaciteit. Omdat de vraag nog steeds gestaag toeneemt – gezonde voeding van kwaliteit wordt tegenwoordig weer meer gewaardeerd – moesten we op zoek naar een nieuwe installatie. Omdat we al vele jaren samenwerken met In2Food speelden zij een belangrijke rol in dat hele proces.”

Aan het woord is Luuk Leenders, accountmanager van In2Food. “In2Food is al meer dan 115 jaar de specialist op het gebied van veilige productie van hoogwaardige voeding. Sinds onze oorsprong als afdeling Centrale Aankoop Federatie Nederlandse Zuivel (CA FNZ), onderdeel van de Nederlandse Zuivelbond, opti-

maliseren wij de samenwerking tussen zuivelproducenten en haar leveranciers. CA FNZ is overgegaan in het familiebedrijf In2Food, onderdeel van Synerlogic. Vandaag de dag streven we er nog steeds naar om de productie voor onze klanten in de voedingsmiddelenindustrie zo gemakkelijk mogelijk te maken. Dat kunnen we, omdat we expert zijn in alle kernactiviteiten die nodig zijn voor het proces: van het beschermen van een product tot het reinigen van het proces. Dat betekent voor onze klanten dat zij één sparringpartner hebben om in te spelen op hun klantvraag, te voldoen aan de wetgeving en het simpelweg gewoon gemakkelijk te maken voor henzelf en hun team. We helpen de voedings- en drankenindustrie met uitdagingen in hygiëne, smaak en bescherming. Dit doen we voor grote fabrikanten, maar ook voor zelfzuivelaars zoals IJsseloord. We werken al meer dan twintig jaar voor de familie Lubbers.”

### CLEAN, PROTECT EN TASTE

Binnen In2Food draait het om drie kernactiviteiten: Clean, Protect en Taste. De basis in productieprocessen is uitstekende hygiëne. De komst van de nieuwe productielocatie heeft impact op het reinigingsproces van Zuivelboerderij IJsseloord. Luuk Leenders: “We maken hygiëneplannen voor het reinigen en desinfecteren van werkomgevingen en procesapparatuur en we leveren ook de benodigde producten. Reinigen is een expertise op zich, waarbij meer komt kijken dan alleen de keuze voor het juiste

reinigingsmiddel en degene die de reiniging uitvoert. Tijd, temperatuur, arbeid en concentratie zijn belangrijke factoren. Te lang reinigen of op een te hoge temperatuur kan in sommige situaties zelfs schadelijk zijn voor de apparatuur. Wij zorgen er samen met IJsseloord voor dat rekening wordt gehouden met alle factoren. Wij beoordelen wat mogelijk is, adviseren over het proces en leggen uit hoe te valideren dat het schoon is. Ook geven we het team trainingen over veilig en goed werken met onze producten, want alles staat of valt met de juiste kennis.”

## “IN2FOOD IS AL MEER DAN 100 JAAR DE SPECIALIST OP HET GEBIED VAN VEILIGE PRODUCTIE VAN HOOGWAARDIGE VOEDING”

Protect heeft alles te maken met het beschermen en conserveren van levensmiddelen. “Dat gaat van kaascoatings tot conserverende culturen. We denken bijvoorbeeld mee in hoe we de houdbaarheid kunnen verbeteren, met verschillende type producten. Taste is de derde kernactiviteit. Dan gaat het over een uitgebreid pakket aan ingrediënten. Zo helpen we IJsseloord naast onze vlamix met een recept en culturen voor het maken van kefir.”

### EEN PRACHTIG NIEUWE PRODUCTIELOCATIE

De bouw van een nieuwe productie-installatie is een ingewikkeld proces. “Dat begon al een jaar of drie geleden”, vertelt Bart Lubbers. “Wij besloten om er een nieuw gebouw voor neer te zetten en gingen vervolgens op zoek naar een installatiebouwer. De bouw liep door corona uiteraard vertraging op. Intussen had In2Food de belangrijke parameters voor de reiniging in kaart gebracht en een reinigingsprogramma voor ons samengesteld. Het proces is gevalideerd, wij werken 100% hygiënisch, dat is voor ons de belangrijke basis. Daarnaast zijn we ook bezig met de uitbreiding van ons assortiment. We willen zelf kefir gaan maken en In2Food ondersteunt ons daarbij.” Inmiddels is de nieuwe productielocatie na een proefperiode in mei vol in bedrijf.





## PIO PLEIT VOOR GEDIFFERENTIEERDE TARIEVEN REKENINGRIJDEN

"Eén tarief voor rekeningrijden voor alle Nederlanders is onrechtvaardig en kan alleen, als er fors geïnvesteerd wordt in voorzieningen op het platteland." Dat stelt Robert Leevers namens de PIO – het samenwerkingsverband voor plattelandsgemeenten – naar aanleiding van de conclusies van een reeks onderzoeken naar de invoering van rekeningrijden in Nederland.

Uit de onderzoeken blijkt dat één tarief – een zogeheten 'vlakke heffing' – van 7 à 8 cent per kilometer de voorkeur heeft. Minister Harbers en staatssecretaris Marnix van Rij stelden de Tweede Kamer begin juli per brief op de hoogte van de onderzoeken. PIO benadrukt de noodzaak van differentiatie in het tariefsysteem voor rekeningrijden in plattelandsgebieden. Robert Leevers, wethouder van de gemeente Hollands Kroon en lid van het dagelijks bestuur van PIO: "Een vlakke heffing pakt voor plattelandsbewoners onevenredig hard uit. Zij hebben meestal geen keuze en zijn vaak afhankelijk van de auto. Door verdwijnen van voorzieningen moeten zij grotere afstanden afleggen voor bijvoorbeeld boodschappen of gezondheidszorg. Bovendien is er vaak geen openbaar vervoer op het platteland."

Recente rapporten, waaronder 'Elke Regio Telt', spreken van een vershraling van voorzieningen op het platteland. De rapporten tonen aan dat plattelandsbewoners te maken hebben met een afnemend voorzieningenaanbod en toenemende vervoersongelijkheid. De auto is vaak de enige optie voor dagelijkse mobiliteit. Het invoeren van een vlakke heffing zonder investeringen in het openbaar vervoer en alternatieve oplossingen voor mobiliteit, beperkt de mobiliteit en toegankelijkheid voor plattelandsbewoners.

PIO pleit daarom voor een tariefsysteem waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften en omstandigheden van plattelandsgebieden. Tegelijkertijd is het van essentieel belang te investeren in het verbeteren van het openbaar vervoer op het platteland en het faciliteren van alternatieven zoals deelmobiliteit. Leevers: "Alleen zo bereiken we een evenwicht tussen duurzaamheid én de leefbaarheid op het platteland."



## STICHTING TAS VOOR DE TOEKOMST ONTVANGT RECORDBEDRAG VAN €14.500 TIJDENS HARINGPARTY VAN DE GRAAFSCHAP

Tijdens de door De Graafschap georganiseerde Haringparty heeft de Stichting Tas voor de Toekomst het 'De Graafschap Verbindt Hart' ontvangen. Daarnaast werd er tijdens het evenement voor de sponsoren van De Achterhoekse club het recordbedrag van maar liefst €13.500 opgehaald door middel van het eerste vaatje haring. De winnaar van het vaatje Haring heeft het vaatje opnieuw ter beschikking gesteld en daarna is er nogmaals €1.000 op geboden waardoor de totaalopbrengst op €14.500 uit is gekomen! Het betreft een recordopbrengst, mede mogelijk gemaakt door een anonieme gulle gift van één van de sponsoren.

De Graafschap Haringparty 2023 is een initiatief van Business Club De Graafschap en wordt georganiseerd met medewerking van diverse partners van de club. Jaarlijks wordt tijdens de Haringparty het 'De Graafschap Verbindt Hart' uitgereikt. De Graafschap Verbindt is de maatschappelijke tak van Betaald Voetbal De Graafschap en biedt kansen voor duurzame verankering van maatschappelijke projecten en activiteiten in de regio.

Het hart ging dit jaar naar Stichting Tas voor de Toekomst. Het bestuur van de Stichting Tas voor de Toekomst bestaat uit Saskia Bos (oprichtster en penningmeester), Josien de Kruijk (secretaris) en Heleen Stoltenborg-De Weert (voorzitter). Ieder kind heeft recht op onderwijs. Stichting Tas voor de Toekomst biedt kinderen uit gezinnen die op de vlucht zijn voor oorlogsgeweld of die leven in armoede een schooltas met inhoud. "Zo geven wij hen de mogelijkheid zich optimaal te ontwikkelen om hopelijk ooit een zorgeloos leven te kunnen leiden." Elke tas vertegenwoordigt een waarde van €40 en is gevuld met onder andere pennen, schriften, boekjes, een lunchtrommel en een drinkbeker.

De cheque werd overhandigd door Willem Marks, voorzitter van de commissie Haringparty. Willem kondigde tijdens zijn speech aan dat dit zijn laatste jaar was als voorzitter van de commissie en het is voor hem fantastisch om met een dergelijk bedrag ten gunste van het goede doel zijn voorzitterschap af te sluiten. De Graafschap dankt Willem voor zijn jarenlange en tomeloze inzet voor de Haringparty.



## DEEL JE NIEUWS MET OOST-GELDERLAND BUSINESS!

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



Columncreatie, onder het wakend oog van Lara.

## ‘THÚS’ IN JE WERK

Op het terras van de prachtige Casa ‘Út Y Thús’ van Sonja en Johan kijk ik uit over het ruige en fascinerende landschap van Fuerteventura (Canarisch eiland). Het is 30°C en met mijn column in het vooruitzicht mijmer ik over ‘Út Y Thús’. Het is een fijne plek, waar ik bij toeval terecht kwam en mijn vakantie vierde. Ik voel me hier ‘ut’ en tegelijk ook ‘Thús’.

Dat bracht mij op de gedachte: wat heeft een werknemer eigenlijk nodig om zich ‘Út Y Thús’ (uit én thuis) te voelen in zijn werk? Hoe weet je bijvoorbeeld dat dingen in je werk niet meer kloppen? Dat het tijd is voor verandering en andere keuzes maken? Zodat je weer ‘Thús’ bent in je werk.

Je kunt natuurlijk wachten tot je door de tijd wordt ingehaald (demotivatie,

arbeidsconflict, ziekte of disbalans). Jaren geleden was ik me niet bewust van dit thema. Ik werkte op de automatische piloot. In combinatie met een jong gezin en een actief sportleven hield ik alle ballen in de lucht. Dat ging verrassend lang goed.

Met het Huis van Werkvermogen (Ilmarinen et al., 2005) als peilstok, laat ik zien op welke punten ik andere

keuzes had kunnen maken. Dit model is binnen de HR-wereld een waardevolle tool om duurzaam inzetbaarheid te onderzoeken.

### BEGANE GROND, GEZONDHEID

Ondanks een ijzersterke fysieke conditie en veel doorzettingsvermogen, gunde ik mezelf geen rust. Op mijn werk en privé leverde ik voor 200%, voor mezelf hooguit 10%. Werkelijk tijd nemen voor mezelf betekende trainen voor een marathon. Geen wonder dat ik burn-out raakte.

### 1E VERDIEPING, COMPETENTIES

Voor mijn werk had ik alle kennis en vaardigheden in huis. Maar door die automatische piloot verdween gaandeweg het plezier in mijn werk. Ik deed wat gevraagd werd, meer niet. Dat ik aan een nieuwe uitdaging toe was, kwam niet in mij op. Gevolg: ik raakte understressed en zocht ongemerkt extra uitdaging in sport en vrijwilligerswerk.

### 2E VERDIEPING, WAARDEN-NORMEN

Dienstbaarheid, samenwerken, vrijheid en avontuur zijn belangrijke waarden in mijn leven. Ik droeg dat uitbundig uit. Maar helaas niet naar mezelf. Zo nam ik amper me-time, vroeg nooit hulp en was ik gevangen in mijn eindeloze to-do-lijst. Gevolg: ik raakte uit verbinding met mezelf. Mijn belangrijkste drijfveer was de zorg voor anderen en aardig gevonden worden.

### 3E VERDIEPING, WERK EN ARBEIDSRELATIE

Mijn werkgever destijds had écht oog voor de werknemer. Mijn functie bood voldoende zelfstandigheid en flexibiliteit. Terugkijkend had ik veel assertiever kunnen zijn in het onderhouden van de arbeidsrelatie. Mijn eigen ontwikkelbehoefte en ware persoonlijke aard liet ik niet zien. Ik had gewoon niet door dat ik me niet meer ‘thús’ voelde in mijn werk.

Nu weet ik hoe belangrijk dit alles is. Het vormt een belangrijke basis voor vertrouwen en veiligheid. Dat geeft een impuls aan werkplezier en maakt het makkelijker om regie te nemen in je werk. Als je dus de beleving hebt dat er disbalans is binnen jouw Huis van Werkvermogen, dan is het wellicht tijd voor verandering. Maak dit dan ook bespreekbaar en verander jouw situatie!

**Marieke Bach, Adviseur Duurzame Inzetbaarheid.**

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







FIRE STOP HOLLAND B.V. MAAKT SPRINKLERSYSTEMEN TASTBAAR IN NIEUW HOOFDKANTOOR MET SHOWROOM

# DROOG DEMONSTREREN

Als onderneming hoop je je aangelegde sprinklersysteem nooit nodig te hebben. Op het nieuwe hoofdkantoor van FIRE STOP Holland B.V. in Vriezenveen vervult dit juist wél een actieve functie, in al zijn verschillende verschijningsvormen: om klanten een ‘droge demonstratie’ te geven van de mogelijkheden. Het beproefde werkingsprincipe blijft al decennialang hetzelfde, maar op het gebied van detectie en service gaan de ontwikkelingen snel.

De recente opening van het nieuwe hoofdkantoor in Vriezenveen viel mooi samen met een aantal heuglijke feiten, te weten het vijftienjarig bestaan van het bedrijf (eind 2022) en het eerste lustrum van de divisies FIRE STOP Holland Service en FIRE STOP Holland Detectie. Maikel Diepeveen, directeur van laatstgenoemde tak, vertelt: “Sinds het moment in 2007 dat we als erkend sprinklerinstallateur begonnen, is het hard gegaan. Inmiddels beheersen we de volledige materie, van ontwikkeling en productie tot installatie en aftersales, op alle niveaus met een officiële CIBV-erkenning. Een eigen pand, helemaal door onszelf ingedeeld en ingericht, stond al jaren op ons wensenlijstje. We beschikken voortaan over een showroom en hebben alle denkbare sprinkler- en branddetectiesystemen in het gebouw verwerkt, puur om de diverse varianten en mogelijkheden aan klanten te kunnen tonen. De rode bakjes met sproeikoppen en de dikke stalen leidingen zullen de meeste mensen wel bekend voorkomen, maar dan houdt het ook op. Er is nog zoveel meer en dat hoeft zeker niet automatisch een hoge meerprijs met zich mee te brengen. Kijk hier eens naar het

plafond: je ziet de sprinklerkoppen nauwelijks zitten. Een fraaie oplossing voor een vergaderruimte.”

## VOORSPELLINGEN DOEN

In feite fungeert het zojuist geopende hoofdkantoor van FIRE STOP Holland als pilot store. “Alle nieuwe ontwikkelingen die we in eigen huis uitvoeren, vinden als eerste hun weg naar ons eigen pand, waar we de innovaties direct aan klanten kunnen laten zien,” zegt Diepeveen. “Zo breiden we ons digitale brandmeldpaneel, dat in zijn oorspronkelijke vorm naast alarmering reeds een volledig overzicht van de installatie en de aanvalsroutes voor de brandweer gaf, steeds verder uit in functionaliteit. De meest actuele versie beschikt onder meer over een weergave van temperaturen op verschillende locaties in het systeem en laat zien hoe vaak de pompen starten. Stel dat de frequentie daarvan toeneemt, dan duidt dat mogelijk op slijtage of lekkage. Door dit te monitoren en in grafieken bij te houden, is het mogelijk om voorspellingen te doen en de klant vroegtijdig te informeren over groter onderhoud dat eraan zit te komen. Voeren we dat tijdig uit, dan wenden

we het risico af op gevolgschade en langere stilstand. Dat laatste zou namelijk extra brandveiligheidsmaatregelen vragen, wat een bedrijf op extra kosten jaagt.”

## DIGITALE LANDKAART

Het brengt Diepeveen op een nieuwe ontwikkeling van FIRE STOP Holland: het serviceplatform FSH World, dat dit jaar uitgerold wordt. “Je moet dat zien als een digitale landkaart, die de status van de systemen bij al onze klanten globaal weergeeft. Dit stelt ons veelal in staat om op afstand al actie te ondernemen wanneer er een melding van een onregelmatigheid binnenkomt. In plaats van voor - bij wijze van spreken - elk wisselstuk een monteur te moeten langssturen, kunnen we de klant in veel gevallen telefonisch of online ondersteunen in het bedienen van bepaalde componenten. Bijvoorbeeld het overbruggen van een vervuilde rookmelder, die anders voor vals alarm zou kunnen zorgen. Het digitale brandmeldpaneel detecteert dat en informeert ons direct. Zodoende hoeft er maar één keer een monteur op locatie te komen, die het bestelde onderdeel meeneemt en installeert. Dat scheelt





40





in voorrijkosten en manuren, maar ook - voor ons - in personele bezetting. Wel zo prettig in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Het betekent automatisch dat we binnen ons team meer capaciteit overhouden om de klant de hoogst mogelijke servicegraad te bieden.”

## GROOT AANTAL VROUWEN

In het personeelsbestand van FIRE STOP Holland vallen twee dingen op: de jonge gemiddelde leeftijd (daarover verderop meer) en het opvallend grote aantal vrouwen. “Zelfs veertien dames op onze afdeling engineering, tegenover één kerel,” glimlacht Diepeveen. “Onder de projectleiders liggen de verhoudingen vrijwel gelijk en we hebben momenteel uitsluitend vrouwelijke projectbegeleiders, die de schakel tussen de monteurs en ‘het veld’ vormen. Dat werkt erg goed, merken wij.” Een opmerkelijk verschijnsel, dat niet zozeer de branche als wel deze Twentse onderneming typeert. “Het verhaal gaat van mond tot mond. Zodra vrouwelijke kandidaten te weten komen dat hier veel dames werken, verlaagt dat de drempel.” FIRE STOP Holland investeerde in de afgelopen jaren flink in de afdeling engineering, waar de meeste medewerkers tussen de 18 en 22 jaar jong zijn. “Dat vloeit voort uit een nauwe samenwerking met een hbo-opleiding in de regio. Die ondersteunen wij met investeringen in hard- en software. Enerzijds vanuit een MVO-gedachte, anderzijds om ervoor te zorgen dat er in de toekomst voldoende aanwas van technisch geschoold personeel blijft bestaan.”

## NEDERLANDSE STANDAARDEN

Op eenzelfde manier onderhoudt de eigen fabriek van FIRE STOP Holland in de Poolse stad Drawsko nauwe banden met een naburige mbo-vak-school. “De eerste ploeg installateurs met een diploma op zak stroomt nu uit en komt naar Nederland om de installaties op te hangen. In de fabriek zelf, waar complete sprinklersystemen gebouwd worden, hanteren we Nederlandse standaarden. Dan doel ik op de VCA-certificering die voor ons gehele bedrijf geldt, maar ook op de cao en de arbeidsvoorwaarden. Geloof het of niet, maar bijna dagelijks melden zich mensen aan de poort die vragen of ze er mogen komen werken. Een luxepro-

bleem... Trouwens, ook de uitstraling van het bedrijf is heel westers, met een mooie combinatie van rood- en antracietinten in een verder enigszins grauwe omgeving. We creëren echt wel wat in die stad. Niet voor niets kwam de Poolse ambassadeur bij de officiële opening van ons nieuwe pand naar Vriezenveen om samen met de burgemeester van de gemeente Twenterand het lintje door te knippen.”

## LEGPUZZEL

Een eigen fabriek, dat is voor een bedrijf dat zijn fundament heeft gelegd als installateur van sprinklersystemen vrij uniek. Diepeveen: “Wij zeggen vaak dat onze productielocatie in Drawsko een legpuzzel maakt op grond van de 3D-tekeningen die onze afdeling engineering aanlevert. Daardoor arriveert alles voor 95 procent montageklaar bij de klant en hoeven we ter plaatse alleen nog bepaalde details op de situatie af te stemmen, bijvoorbeeld op plekken met weinig ruimte. Met de 3D-tekenprogramma's die onze engineers gebruiken, lopen we behoorlijk voorop in onze branche. Een belangrijk voordeel schuilt in het feit dat je clashes kunt voorkomen: dat je niet alles opnieuw hoeft te configureren zodra op een bepaald punt een aanpassing noodzakelijk blijkt, bijvoorbeeld wanneer je op een obstakel als een metalen spant of een kabelgoot stuit. Dit maakt de samen-

werking met andere installateurs in het bedrijfspand ook makkelijker.”

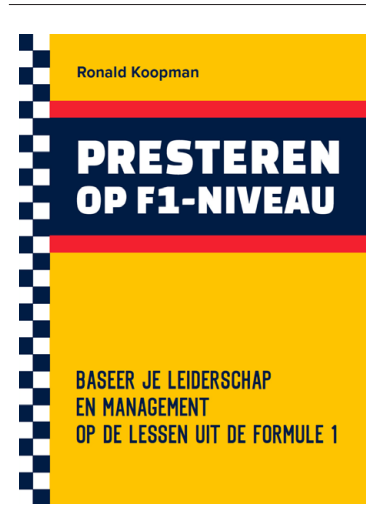
## VROEG BETROKKEN

Bij bestaande gebouwen voert FIRE STOP Holland steeds vaker een 3D-scan uit om de situatie voor de engineers digitaal in kaart te brengen. Gaat het om nieuwbouw, dan vormt de bestektekening die de aannemer aanreikt het uitgangspunt. “Het is, ook in het geval van een ingrijpende renovatie, van groot belang dat wij in een vroeg stadium bij het proces betrokken raken,” geeft Diepeveen aan. “Zo moet de staalconstructie die het dak draagt ook berekend worden op leidingen die vol met water staan, wat een serieus gewicht toevoegt. Dat kan oplopen tot 250 kilogram per vierkante meter. Onderschat ook de massa van een buffervat niet, dat in sommige gevallen wel een miljoen liter water bevat. Het vraagt om een ultrasterke fundering met heipalen eronder.” Neem je in ogenschouw hoe diepgaand en allesomvattend FIRE STOP Holland zich bezighoudt met sprinkler- en branddetectiesystemen, dan mag je je verbazen over het feit dat dat in ruim vijftien jaar tijd gerealiseerd is. Het werkingsprincipe van de installaties verandert niet, maar de innovatie in detectie en service blijft zich voortzetten. Dat maakt de nieuwbouw met showroom in Vriezenveen op een verhelderende manier tastbaar.

## SPRINKLERSYSTEMEN

In het kort zet Diepeveen de verschillende soorten sprinklerinstallaties uiteen die FIRE STOP Holland in haar programma heeft. “In kantoorruimtes, hotels, winkelcentra en productiegebouwen zie je vaak een nat systeem, waar zich constant water in de buizen bevindt, wat bij detectie van brand voor een erg korte reactietijd zorgt. Voor toepassingen waar temperaturen van nul graden of lager kunnen optreden, zoals een busremise, een overkapping of een houtopslag, kennen we een droog systeem. Het water zit dan achter een hoofdklep in een verwarmde ruimte, terwijl de leidingen gevuld zijn met lucht die op druk gehouden wordt, waardoor ze niet bevriezen. Een combinatie met de voordelen van zowel een nat als een droog systeem vind je bij het pre-actionsysteem, dat dankzij het gebruik van rook- en/of hittedsensoren uitsluitend bij echt gevaar in actie komt. Dit kom je met name tegen op locaties waar zich een kostbare inventaris bevindt, zoals musea, serverruimtes, bibliotheken en vliegtuighangars. In gebouwen met opslag van vuurwerk, explosieven of brandgevaarlijke stoffen vormt een deluge-systeem de beste oplossing. Het werkt op basis van het droge principe, maar besproeit bij detectie van een brandhaard direct een gehele ruimte met grote hoeveelheden water, om overslaan te voorkomen.”





## PRESTEREN OP F1-NIVEAU

Door Ronald Koopman

Iedereen die de Formule 1 – al is het maar zijdelings – volgt, kent de omstandigheden voor coureurs en teams: omgaan met ultieme druk, next level multitasking, in een fractie van een seconde de juiste keuzes maken...

Ronald Koopman ging op zoek naar de sleutels tot topprestaties in deze miljardensport. Voor zijn boek selecteerde hij zo'n 500 relevante artikelen van Formule 1-sites. Die onderwierp hij aan een grondige analyse om te komen tot de meest relevante inzichten en visie van insiders: van coureurs tot teambazen, commentatoren – vaak ervaren oud-coureurs – en journalisten. Hun meningen geeft Koopman veelal weer in de vorm van quotes, gerangschikt onder drie hoofdthema's: persoon, organisatie en uitvoering. Die items zijn weer onderverdeeld in verschillende aspecten, met daarbij telkens een samenvatting.

De opzet maakt het mogelijk om snel in te zoomen op specifieke elementen. Mede hierdoor kan iedereen – ook lezers die niets met Formule 1 hebben – zijn voordeel doen met inzichten uit deze sport. Ondoenlijk om uit de honderden quotes er één selecteren, maar vooruit: "Over zijn vastberadenheid valt niet te twisten". Het onderwerp van deze uitspraak laat zich raden.

332 pag.

ISBN 978-94-9327-755-7.

€ 24,50. Expertboek.



## GEPEST OP HET WERK

Door Rita Gielen & Lode Godderis

In de slipstream van recente onthullingen over misstanden op de werkvloer van – vooral – mediabedrijven lijkt ook pestgedrag meer aandacht te krijgen. Dat is hard nodig, weet Rita Gielen uit ervaring. Na een burn-out keerde ze terug bij haar werkgever. De omstandigheden waren echter ingrijpend veranderd; een nieuwe leidinggevende zat niet op haar te wachten en maakte Gielen's werk tot een hel. Ze vond geen gehoor, collega's lieten het gebeuren en maatregelen bleven uit. Met grote gevolgen: Gielen kreeg zelfs suïcidale gedachten.

Tijdens een gesprek maakte haar advocaat de opmerking: "Je kunt er een boek over schrijven". En dat deed Gielen, samen met expert in arbeidsgeneeskunde Lode Godderis. Gepest op het werk wil werknemers die hiermee te maken krijgen, laten weten dat ze zeker niet alleen zijn. Ook duiden de auteurs onderliggende processen. Vaak begint pesten subtiel, bijna onmerkbaar. Als er geen weerstand komt, verergert het pestgedrag, met uiteindelijk een in potentie enorme impact. Voor de betrokkene, maar ook voor de organisatie. Het boek maakt duidelijk hoe pestgedrag voorkomen kan worden en geeft inzicht in de kenmerken van een veilige werkomgeving.

206 pag.

ISBN 978-94-0148-710-8.

€ 22,99. Lannoo.



## DE KRACHT VAN JE INTUÏTIE

Door Gerd Gigerenzer

Dat intuïtie belangrijk is bij het nemen van beslissingen zullen weinigen ont-kennen. Toch durft lang niet iedereen het ook echt leidend te laten zijn, zeker bij cruciale besluiten. Hoogleraar Gerd Gigerenzer wil met zijn boek duidelijk maken waarom het verstandig is, meer te vertrouwen op je onderbuikgevoel. Onder deze term ligt een samenspel van cognitieve, emotionele en sociale vaardigheden. Die vloeien weer voort uit eerdere ervaringen en levenslessen die onderdeel zijn geworden van iemands onbewuste. Dit zorgt voor waardevolle kennis die ook nog eens razendsnel toegepast kan worden: door af te gaan op je intuïtie. Volgens Gigerenzer levert dit vaak een beter resultaat op dan een zorgvuldige afweging van alle voor- en nadelen. Wat de voorkeur verdient, is nooit met zekerheid vast te stellen. Een proef waarbij beide methodes naast elkaar worden toegepast met exact dezelfde randvoorwaarden is immers onmogelijk. Dat gezegd hebbende zorgt meer inzicht in de grondslag en werking van intuïtie hoe dan ook voor een verrijking van iemands instrumentarium. Ook rationeel is het dus verstandig om meer te weten te komen over intuïtie. Daartoe dient dit boek.

288 pag.

ISBN 978-90-4392-665-2.

€ 21,99. Kosmos.



## PRAKTIJKBOEK BEDRIJFSOVERNAME

Door Frits Beunke en Joost Coopmans

Je bedrijf verkopen: ondernemers maken het meestal maar eens in hun leven mee. Ze moeten het bij dit cruciale proces dus zonder ervaring stellen, terwijl de impact enorm is. Financieel, maar zeker ook emotioneel. Gelukkig zijn er experts voor wie overnames wel dagelijkse kost is, bereid om hun inzichten te delen. Na een carrière in het bankwezen is Frits Beunke al ruim twintig jaar zelfstandig overnameadviseur. Joost Coopmans gaf zijn bancaire ervaring een vervolg bij BDO, waar hij als partner en MT-lid verantwoordelijk is voor de activiteiten op het gebied van fusies en overnames.

In hun boek geven beide experts een veelomvattend inzicht in alle aspecten van een succesvolle bedrijfsverdracht in het mkb: juridisch, financieel, fiscaal en persoonlijk. Het proces begint met een zorgvuldige afweging: waarom wil iemand een bedrijf verkopen? Wat brengt het de ondernemer, wat zijn de gevolgen voor de onderneming? Is de keuze op goede gronden gemaakt dan moet het bedrijf verkoopklaar gemaakt worden; een tijdrovend proces. Voor de waardebeoordeling zijn verschillende grondslagen mogelijk. Het boek gaat hier nader op in, net als op het onderhandelingstraject, de ins en outs van due diligence en het sluiten van de deal, inclusief contractvorming. Door hun ervaring weten de auteurs als geen ander waar zich potentiële hobbels en valkuilen bevinden.

224 pag.

978-90-2445-568-3.

€ 37,50. Boom.



van  
munster  
media  
factory

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

> Wij  
zijn  
factory.

## > Fabriek met maatwerk

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

> Ontdek  
alle mogelijkheden

[www.vanmunstermedia.nl](http://www.vanmunstermedia.nl) | [info@vanmunstermedia.nl](mailto:info@vanmunstermedia.nl)



van  
munster  
media  
factory



# LOGISZ GEEFT NIET WAT JE VRAAGT

Wel wat je nodig hebt.



Ons fullservicebureau in Doetinchem is gespecialiseerd in merkontwikkeling voor B2B, onderwijs en non-profitorganisaties.

Wil je jouw organisatie aantrekkelijker positioneren, nieuwe medewerkers aantrekken of meer leads genereren online?

Ons team van 38 professionals brengt - en houdt - jouw doelgroep in beweging. Vanuit een continue flow van strategie, creativiteit, techniek en content werken we samen aan concrete resultaten.

- STRATEGY
- MARKETING
- CONTENT
- DESIGN
- DEVELOPMENT
- CONSULTING
- AUDIOVISUAL