



NOORD-LIMBURG

REGIONAAL ZAKENMAGAZINE | JAARGANG 8 | NUMMER 1 | MAART 2014

BUSINESS®



Coverstory:

Stepco

“Een betrouwbare partner, geen leverancier”

Forum HRM

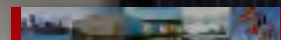
Opleiden of laten gaan?

Gezond & Vitaal:

Maak van bewegen prioriteit nummer een

Nationaal

Rasondernemer Ben Mandemakers
‘Ik zie altijd kansen’



BUSINESS
NATIONAAL





Interesse in een mooie voorgevel?



Gevelreiniging & Gevelrenovatie

Vraag nu vrijblijvend een offerte aan.

Benieuwd naar de kosten voor renovatie of reiniging van uw gevel? Vraag vrijblijvend een gespecificeerde offerte aan via info@amcgroep.nl of bel ons gewoon even 024 - 641 42 93.

Wij adviseren u graag over de beste aanpak voor het opknappen van uw gevel.

www.amcgroep.nl | Wijchen • Tiel • Venray



VOORWOORD



Goede voornemens

Voor u ligt de eerste editie van Noord-Limburg Business van het nieuwe jaar. In deze editie komen al onze goede voornemens voor 2014 aan bod. Zo zullen er ook in 2014 weer de nodige BOB-borrels worden georganiseerd. Wegens het succes van deze borrels zal de frequentie verder worden opgeschroefd naar 7 borrels per jaar. Met uw lidmaatschap profiteert u dus in 2014 twee keer zoveel van BOB!

Daarnaast houden we ons druk bezig met het organiseren van social media trainingen die eind mei plaats zullen gaan vinden. In samenwerking met Marjolein Bongers van House of Social Media, een veelgevraagd social media expert in Limburg, kunnen geïnteresseerden leren hoe zij meer uit Facebook, Twitter en LinkedIn kunnen halen. Wat het nut van social media is, leest u onder andere in deze editie.

Maar naast positieve veranderingen zullen de vertrouwde elementen in het magazine blijven staan, zoals het brede scala aan onderwerpen dat jaarlijkse de revue passeert, het actuele nieuws uit de regio en natuurlijk de autotestdagen die dit jaar plaats zullen gaan vinden.

Kortom, er is meer dan genoeg te lezen in 2014!

Met vriendelijke groet,

Sofie Fest

Hoofdredacteur Noord-Limburg Business
Sofie@vanmunstermedia.nl



Zakenmagazine voor
de regio Noord-Limburg
www.noordlimburgbusiness.nl

JAARGANG 8
maart 2014, editie 1

REDACTIE-ADRES
Postbus 6684, 6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-26C, 6546 BE Nijmegen
Tel. (024) 373 8505
Fax (024) 373 0933
info@vanmunstermedia.nl

UITGEVER
Michael van Munster

HOOFDREDACTIE
Sofie Fest

REDACTIEBIJDRAGEN
Lars van Bergen
Jessica Scheffer
Hans Hooft

VORMGEVING / OPMAAK
Joost Franken, Jan-Willem Bouwman,
Jasper Heijmans

FOTOGRAFIE COVER
Joost Franken

DRUK
Printerface

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE
Van Munster Media B.V.
Aysun Mahubessy-Saruhan t: 024-642 1917

ABONNEMENTEN
Abonnementen kunnen op elk gewenst
tijdstip ingaan. Alle abonnementen
hebben een looptijd van één jaar en
worden automatisch verlengd. Opzeg-
gingen kunnen uitsluitend schriftelijk
worden doorgegeven en dienen uiter-
lijk twee maanden voor de vervaldatum
in ons bezit te zijn.

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 even-
tuele onjuistheden en/of onvolledig-
heid van de verstrekte gegevens.

© 2014 Overname van artikelen is
slechts mogelijk na verkregen schriftel-
ijke toestemming van de uitgever

BUSINESS NATIONAAL

Landelijk katren van de
regionale zakenmagazines

Postbus 14101, 3508 SE Utrecht

T 030-2512818 E ub@wxs.nl

I www.business-nationaal.nl

EINDREDACTIE: Hans Hajée

REDACTIEMEDEWERKERS:

William ten Brink, Arie Craanen,

Paul de Gram, Cees Louwers,

Mart Rienstra, Tony Vos

ADVERTENTIE-EXPLOITATIE

T 030-2512818 E ub@wxs.nl

VORMGEVING bpMedia + Design

- 6** Coverstory Stepco: "Een betrouwbare partner,
geen leverancier"

Thema HRM

- 8** Forum HRM: Opleiden of laten gaan?
12 ProfCore: De beste business partner
13 Vaes & Linthorst: Toegevoegde waarde voor RvC/RvT
15 Professional zoekt uitdaging
16 Tips voor een goed HRM-beleid
18 Het Nieuwe Werken: Maakt bekend onbeminder?

- 20** Column TRIAS: Horizon2020 voor het MKB
21 Rühl Haegens Molenaar: Belastingvrij schenken:
voordelen en aandachtspunten!
22 Maak van bewegen prioriteit nummer één
26 Business Flitsen

NATIONAAL



I 'Doemdenkers zul je in dit bedrijf niet aantreffen'

De Mandemakers Groep groeit tegen de stroom in



VI Elektrisch vliegtuig komt op gang

Proeftuinen brengen kansen en knelpunten in kaart



X Zakelijke rijders wederom de klos

Fiscale wijzigingen zorgen voor lastige keuzes

- 27** Business Flitsen
28 Vooruitblik BOB 2014
30 C2C ExpoLAB: Succesvol innoveren begint met de juiste mindset
32 Het nut van social media
35 CHOCOMEDIA: Communiceren met chocolade
37 Business Flitsen
38 Interview ELC Limburg: Waar liggen de kansen?
41 De Stelling: innovatie binnen de transportsector
42 De vergaderrends in 2014
44 De meerwaarde van een externe vergaderlocatie
46 Elke bijeenkomst verdient de juiste dagvoorzitter
49 Maashotel: Genieten aan de Maas
50 Opmerkelijk nieuws



“Competentiemanagement is een veelvoorkomende valkuil.”

8



Met name de beste medewerkers zullen elders hun geluk gaan zoeken.

16

18
In de afgelopen jaren gingen steeds meer organisaties met Het Nieuwe Werken aan de slag.



Door te gaan bewegen, voel je je fitter, energieker en kun je stressmomenten beter incasseren.

22



Binnen Social Media zijn vele groepen mensen gebundeld die een interessante doelgroep kunnen vormen.



38
“Je komt echt veel verder als je de handen ineen slaat.”



De ‘spa break’ vervangt de koffiepauze.

42

Stepco bouwt met strategische samenwerking en eigen visie zijn IT-positie verder uit

“Een betrouwbare partner, geen leverancier”

De afgelopen jaren heeft de ICT-sector mede dankzij de ontwikkelingen rondom het fenomeen cloud een enorme groei door gemaakt. Een vermogen om jezelf te onderscheiden van de rest is essentieel. IT-dienstverlener Stepco uit Ittervoort wist dit mede dankzij zijn vroege specialisatie in managed ICT en clouddienstverlening en zijn focus op de behoefte van de klant, te realiseren. Door de samenwerking met de AdVo IT Group is een forse schaalgrootte ontstaan, waarmee Stepco zijn positie in de markt verder versterkt en het bedrijf klaar is voor de toekomst. “We willen een betrouwbare partner zijn, geen leverancier”, aldus algemeen directeur Paul de Meulemeester.

IT-dienstverlener Stepco werd 21 jaar geleden opgericht en heeft in de loop der jaren een imposant en groeiend klantenbestand opgebouwd. Volgens Paul de Meulemeester danken zij het succes mede aan het feit dat zij de opdrachtgever centraal stellen, focussen op uitstekende kwaliteit en ze bij innovatieve ontwikkelingen het voortouw nemen. “Waar onze collega’s soms uitblinken in complexiteit, wil Stepco ICT juist weer eenvoudig maken. Dit doen we door in gesprekken met de klant het jargon zoveel mogelijk achterwege te laten, maar ook door maatwerk te bieden waarbij we de techniek laten aansluiten op de behoefte van de klanten.”

Eigen proposities

Voor de inrichting van deze IT-structuur heeft Stepco zijn eigen proposities Stepco ManageIT en Stepco EasyIT ontwikkeld. “Binnen de propositie ManageIT kiest de klant zelf hoeveel hij wil investeren in hardware, software en andere benodigdheden”, legt commercieel directeur Jack Braeken uit. “Afhankelijk van wat de

klant precies wil, kunnen we bijvoorbeeld een gedeelte van het IT-beheer overnemen, zoals de calamiteitenafwikkeling. Daarmee functioneren we als verlengstuk van de IT-afdeling van de klant zelf. Maar we kunnen desgewenst ook het gehele IT-beheer tegen een vast tarief per maand verzorgen.”

Bij EasyIT gaat het bedrijf zelfs nog een stapje verder. “Met EasyIT hoeven klanten zelf niet meer in hardware, software en dataservers te investeren. In plaats daarvan kunnen ze in een door Stepco ontwikkelde private cloud werken”, licht Braeken toe. “De klant betaalt daarvoor een vast tarief per werkplek per maand voor hetgeen hij daadwerkelijk verbruikt. Bijkomend voordeel is dat onze diensten zeer flexibel zijn en per maand kunnen worden op- of afgeschaald. Dat is ideaal voor klanten die bijvoorbeeld een seizoensgebonden productiebedrijf hebben. We maken gebruik van drie vaste datacenters, onder andere in Düsseldorf en Son. Deze datacenters vormen door middel van een gesloten, goed beveiligde

omgeving onze eigen Stepco cloudomgeving.” Om klanten die deze en andere diensten afnemen, te ondersteunen, heeft Stepco een eigen serviceafdeling. “Van de 100 mensen die bij ons in dienst zijn, houden er 40 zich dagelijks bezig met de eindgebruikers van de klanten. Daardoor heeft de klant zelf geen helpdesk meer nodig, maar kan men voor vragen - zowel in het Nederlands als in het Engels - 24 uur per dag bij onze servicedesk terecht”, aldus Braeken.

Onderscheidend vermogen

Stepco was in 2004 een van de eerste bedrijven die met de eigen cloudproposities ManageIT en EasyIT op de markt kwam, nog voordat de cloud als hype zijn opmars maakte. De Meulemeester is van mening dat het onderscheidend vermogen van Stepco juist in dit soort eigenwijze keuzes zit. “Wij hebben als voorloper bewust fors geïnvesteerd in menskracht voor onze eindgebruikerhelpdesk, in onze eigen proposities en in hard- en software in de door ons gebruikte datacenters. Op die manier kunnen we goed inspelen op de snel ontwikkelende ICT-markt.” Zo valt het De Meulemeester op dat ICT steeds meer op de agenda van directies komt te staan. “ICT moet voorspelbaar en betrouwbaar worden. Het moet als onderdeel van de bedrijfsvoering worden gezien en strategischer worden ingezet. Niet voor niets zitten wij steeds meer als adviseur met de directeur om tafel om de IT bedrijfseconomisch te bekijken.” De Meulemeester is er dan ook van overtuigd dat ontwikkelingen zoals werken in de cloud bijdragen aan het feit dat IT steeds vaker als een facilitair middel



wordt gezien. “Aan de keuze om (een deel van de) ICT vanuit de cloud af te nemen, liggen vaak strategische overwegingen ten grondslag, zoals de wens om over meer liquide middelen te kunnen beschikken en de focus op de core business. Maar naast een lagere investeringslast is de klant meestal ook nog eens goedkoper uit. Dankzij onze schaalgrootte en onze snellere en efficiëntere werkwijze kan hij van een verlaging van de beheerkosten profiteren. Bovendien bieden we met onze diensten ook de noodzakelijke kwaliteit die een goede ICT-omgeving met belangrijke bedrijfsdata behoeft. De ontwikkelingen binnen de ICT gaan ontzettend snel. Door de dagelijkse werkzaamheden is het voor IT-afdelingen vaak lastig om al die ontwikkelingen bij te houden. Wij besteden zelf bewust veel aandacht aan de ontwikkeling van onze eigen mensen. Tijdens de coaching- en beoordelingsgesprekken maken we niet alleen afspraken over doelstellingen op het persoonlijke ontwikkelingsvlak, maar ook op het studievlak en het behalen van certificeringen voor nieuwe technologieën. De kracht van de organisatie zit immers in de ontwikkeling van de mensen.”

Samenwerking

Dankzij dit succesverhaal en de duidelijke visie trok Stepco de aandacht van ICT-ondernemer Govert van Driel. “Uit onderzoek dat Govert heeft uitgevoerd, bleek dat de ICT-markt in Nederland enorm versnipperd is”, vertelt De Meulemeester. “Binnen die grote groep IT-dienstverleners gaat consolidatie plaatsvinden, waardoor er uiteindelijk ongeveer 20 partijen overblijven. Deze bevindingen sluiten aan bij onze visie dat wij als IT-dienstverlener een bepaalde schaalgrootte moeten hebben om onze unieke propositie verder uit te dragen en om onze backoffice nog efficiënter in te richten. Van Driel wilde een actieve rol spelen bij de vorming van die 20 spelers. Wij wilden natuurlijk graag bij die groep

horen en doorgroeien, dus besloten we om samen te gaan werken.” Ondertussen was Van Driel ook in gesprek met AdVo IT Group, een IT-dienstverlener uit Houten met een sterke focus op clouddienstverlening en ICT-infrastructuur. Ook zij hadden de wens om door te groeien. Uiteindelijk besloten de drie partijen de handen ineen te slaan en werden per 14 februari 2014 de krachten van Stepco en AdVo IT Group onder de Stepco Group gebundeld.

Regionale binding

Ondanks deze geografische schaalvergroting heeft Stepco nog steeds een sterke regionale binding. “Een groot deel van het klantenbestand bestaat uit gerenommeerde MKB-bedrijven zoals OTTO Workforce, Toverland, Teboza en Scelta Mushrooms. Door onze groei en ambities zorgen we uiteindelijk voor een stuk werkgelegenheid in de regio”, vertelt De Meulemeester, die zelf ook woonachtig in de regio is. Er is dan ook bewust gekozen om het regionale managementteam van Stepco niet te veranderen. “Jack en ik blijven samen met Léon Weekers verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur. Richard de Vos van AdVo IT Group en Govert van Driel ondersteunen ons hierbij. Govert houdt zich daarnaast bezig met nieuwe acquisities en sales.” Ook de werkwijze van het bedrijf, waarbij de opdrachtgever centraal staat en de focus op kwaliteit en innovatieve ontwikkelingen ligt, blijft gehandhaafd. “Ons hoofddoel is en blijft om de belangrijkste regionale ICT-partner voor het MKB te zijn. Van onze schaalvergroting gaan onze klanten tot in lengte van dagen de vruchten plukken”, aldus De Meulemeester. ■

www.stepco.nl

Opleiden of laten gaan?

Bezuinigingen op de personeelskosten en de kosten van opleidingen, trainingen en cursussen staat momenteel bij veel bedrijven in de regio Noord-Limburg bovenaan de agenda. Is investeren in je personeel in deze tijd minder noodzakelijk? Of zijn er toch redenen om aantrekkelijk te blijven voor talentvolle medewerkers, mede om de toekomstbestendigheid van de organisatie te waarborgen? Noord-Limburg Business nodigde een aantal HRM-professionals uit bij Landal Domein De Schatberg om dit actuele onderwerp te bespreken.

Als gevolg van de economische situatie bezuinigen veel bedrijven op de personeelskosten. Maar is het niet beter om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers? Dennis van de Put denkt dat elke werkgever de verplichting heeft om een goede werkgever te zijn en te blijven. "Dat begint in feite al bij performancemanagement en door goed te luisteren naar de behoeftes en wensen van je werknemers. Door hen vervolgens de kans te bieden zich te ontwikkelen, heb je er uiteindelijk als werkgever profijt van en zijn je werknemers ook tevreden." Berend van Berkel vindt een nuancering op zijn plaats. "Het is nog altijd functieafhankelijk. Bepaalde functies, waaronder diegene die door wat lager geschoold personeel worden uitgevoerd, zijn relatief makkelijk en zonder problemen op- en af te schalen. Maar van heel specifiek geschoold technisch personeel neem je niet zomaar afscheid. Het is aan de werkgever om de afweging te maken of het beter is om personeel aan te houden of te juist laten gaan."

Toch denkt Lotti Beckers dat sommige bedrijven er nu eenmaal niet aan ontko-

men om op korte termijn beslissingen te nemen. "Als je als bedrijf op korte termijn moet zien te overleven, ontcom je er vaak niet aan mensen te moeten ontslaan, hoe pijnlijk dat ook is." "De tijd is er ook gewoon niet naar", knikt Pascal Vaes. "Veel bedrijven hadden de afgelopen vijf jaar gewoon geen andere keuze dan reorganiseren en opnieuw beginnen. Het was knippen en overleven of ten onder gaan."

Persoonlijke groei

Inge van Els is van mening dat bedrijven ook anders naar investeren en ontwikkelen van mensen kunnen kijken. "Opleiden en trainen wordt vaak als eerste genoemd. Maar je kan ook kijken naar wat je al in huis hebt. Door middel van projecten, jobcoaching en praktijkopdrachten kun je personeel al ontwikkelen. Dit kun je naast trainingen prima inzetten." Van Berkel noemt een voorbeeld: "In plaats van vier verkopers op cursus te sturen, kun je ook alleen je beste verkoper laten gaan en hem of haar vervolgens de opdracht geven om de cursus intern aan de rest te geven. Met name cursussen voor algemene vaardigheden lenen zich daar uit-

De deelnemers

- Ingrid van Heyster & Lotti Beckers, Adecco
- Pascal Vaes, Vaes & Linthorst
- Dennis van de Put, ProfCore
- Inge van Els, VIA-schakel in werk
- Berend van Berkel, Optiteam

stekend voor. Het gaat dan meer om de persoonlijke groei, en daar zit ook vaak de meest groeipotentie in."

Ingrid van Heyster kan dit beamen: "Door mensen continu te laten leren door middel van onder andere learning on the job geef je die ervaren medewerker de ruimte en het vertrouwen om andere mensen te coachen." "Bovendien kunnen daarin ook 50-plussers een hele belangrijke rol spelen", vult Van Els aan. "Wanneer een medewerker van deze leeftijd bijvoorbeeld heel goed is in job coaching, kun je deze een andere rol geven. Zowel werkgever als werknemer kunnen daar profijt van hebben, waardoor er ook minder strubbelingen ontstaan." "Het continu opleiden en ontwikkelen van deze leeftijdsgroep is zelfs noodzakelijk", voegt Van de Put toe. "Zij worden vaak als te duur beschouwd en daarom ontslagen. Maar als je als werkgever hen een opleiding biedt zodat ze beseffen dat ze veel meer waard zijn, gaan ze wellicht zelf op zoek naar een baan. Bovendien zijn ze in geval van ontslag ook beter in staat een nieuwe baan te vinden. Dat is een hele andere invulling van personeels-

Berend van Berkel, Ingrid van Heyster, Lotti Beckers, Dennis van de Put, Pascal Vaes, Inge van Els



management dan wat er in het verleden is gedaan.” “Uiteindelijk is aandacht hier het sleutelwoord”, constateert Van Els. “Dat kan op verschillende manieren, maar het is wel belangrijk dat je je medewerkers altijd het gevoel geeft dat ze belangrijk zijn en dat je ze respecteert en uitdaagt. Dat het economisch nu wat minder gaat, betekent niet dat je niet het gesprek aan kunt gaan met iemand over waar die persoon naartoe wil.”

Competentiemanagement

Al snel komt het gesprek op de term competentie management. Volgens Van Heyster is het belangrijk dat bedrijven veel meer bewustwording bij zichzelf, maar ook bij hun werknemers creëren. “Uiteindelijk is een werknemer zelf verantwoordelijk voor zijn baan. Daar ligt onder andere de taak voor HRM om veel meer te sturen op competenties. De centrale vraag daarbij is wat per medewerker het talent is waarop kan worden dooront-

wikkeld.” “Wanneer je bijvoorbeeld je medewerkers het gevoel geeft dat zij voor 80% geschikt zijn voor hun functie, laat je ruimte open voor een nieuwe uitdaging waar zij zich op kunnen storten om zich verder te ontwikkelen”, knikt Van de Put. “Maar daar moet je als werknemer wel toe in staat zijn en dat kun je niet van iedereen verwachten”, merkt Beckers op. “Sommigen hebben daarbij hulp bij nodig van een leidinggevende. Zij moeten gestimuleerd worden.”

“Competentiemanagement is wat dat betreft wel een modewoord geworden, maar ook een veelvoorkomende valkuil”, reageert Vaes. “Het belangrijkste is nog altijd dat iemand gelukkig is met de functie die hij of zij heeft. Die moet je geen werkzaamheden geven waarvan jij denkt dat hij of zij het wel aankan, terwijl dit in werkelijkheid niet zo is.” “De leidinggevende moet in staat zijn om zijn werknemers te beoordelen op kernkwaliteiten en daar het meeste uit zien te halen”, zegt Van Els. “Het gaat erom dat je investeert

in de sterke punten van een medewerker. Kijk hoe je bij een bepaald talent van een medewerker van die ene 8 een 9 maakt.”

HRM als middel

De aanwezigen zijn het erover eens dat HRM een bijdrage kan leveren aan kwaliteit, functioneren en de prestaties van mens en organisatie. Maar zou dit bij veel bedrijven niet veel beter kunnen? Vaes: “Het belang van een goed HRM-beleid binnen een organisatie wordt inderdaad door veel directies onderschat. Ten tijde van crisis gaat vaak als eerste bij P&O het mes erin, terwijl een goede HRM-afdeling juist de organisatie verder helpt, ook indirect in omzet en resultaat, doordat talent optimaal wordt benut. Vergeet niet dat een bedrijf bestaat bij de gratie van mensen die de job doen. Zonder mensen heb je geen cijfers.” “Bij veel bedrijven is HRM een doel, terwijl je het juist als middel moet gebruiken om het rendement van de medewerkers te verbeteren”, zegt Van Berkel. ▲



“Opleiden en ontwikkelen zijn bij veel bedrijven vaak een sluitpost”, benadrukt Van Els. “Je ziet nu bijvoorbeeld dat bedrijven openstaande vacatures slechts met veel moeite intern kunnen invullen. Dat heeft ook te maken met hoe je zelf naar je personeelsbestand kijkt en of je inzicht hebt in welke mensen de ruggengraat van de organisatie zijn. Dat zijn je toptalenten met ambitie waarmee je kunt anticiperen op het vertrek van een ander personeelslid. Als je intern mensen klaarstoomt en heel gericht ontwikkelt, ben je dit soort zaken voor.” Volgens Van de Put heeft dat ook te maken met het beeld dat bedrijven van hun personeel hebben. “Zij denken dat eigen mensen voor 70% geschikt zijn en gaan dan liever naar buiten voor die kandidaat met een perfecte score. In mijn ogen is het echter beter om toch die eigen medewerker in te zetten, want daarvan weet je precies, aan welke 30% je kunt werken.”

Van Berkel denkt dat niet alleen het personeel, maar ook de functies eens onder de loep moeten worden genomen. “Veel functies zijn afgebakend. Maar waarom zou je voor iemand die voor 70% geschikt is niet de functie aanpassen? Een goede leidinggevende zou daar voor open moeten staan en dat inzichtelijk moeten maken.” Vaes: “Wat dat betreft is Nederland ook kampioen in het mensen in hokjes stoppen. Binnen je functie heb je een kader en daar mag je zeker niet buiten treden. Werkgevers zouden hun werknemers juist eens de ruimte moeten geven om buiten hun kaders te treden. Dan zul je versteld staan wat die mensen dan toe kunnen voegen aan het bedrijfsproces.” “Maar daar heb je dan wel lef en leiderschap voor nodig”, merkt Van de Put op. “Als manager moet je dat echt inzien en het feit accepteren dat je die persoon de ruimte geeft om diens talent te ontwikkelen.” Volgens Vaes is dat nog een heikel

punt. “Het probleem is dat we onszelf jarenlang hebben aangewend om juist andersom te denken. Veel leidinggevenden zijn volgens de oude methode opgeleid, waardoor zij sneller risico lopen om heel snel te verzanden in hun oude patroon. Een aangeleerd patroon afleren om anders te gaan denken en doen, vergt veel tijd.” “Toch is het belangrijk om out of the box te denken”, geeft Beckers aan. “Ik ken zelf een paar voorbeelden van bedrijven die voorheen een zeer starre hiërarchie kenden, maar nu het personeel juist om tips en ideeën vragen. Een van die bedrijven is zelfs uitgeroepen tot MKB’er van het jaar.” “Je moet vooral in staat zijn om mensen los te durven laten en de ruimte te geven om fouten te mogen maken”, zegt Van Heyster. “In je comfortzone blijven zitten werkt niet. Buiten die zone liggen juist de groeimogelijkheden.” Vaes beaamt: “Zo creëer je betrokkenheid en gaan mensen een bepaalde trots voelen. Bovendien maakt de



directeur het voor zichzelf op die manier ook een stuk makkelijker.”

Nieuwe generatie

Waar sommige bedrijven personeel moeten laten gaan of voor een nieuwe functie inzetten, zijn andere bedrijven juist op zoek naar nieuwe medewerkers van buitenaf. Deze bedrijven krijgen te maken met de nieuwe en kritische generatie werknemers die de arbeidsmarkt betreedt. Van Heyster geeft aan dat deze generatie specifieke behoeften heeft op het gebied van werknemerschap. “Uit intern onderzoek binnen ons bedrijf binnen de regio Limburg is gebleken dat in tegenstelling tot wat men wellicht zou verwachten, jongeren juist veel meer waarde hechten aan bepaalde waarden, zoals collegialiteit, de behoefte aan waardering en de aanwezigheid van mensen door wie zij zich kunnen laten inspireren. Ze hebben weliswaar een hang naar vrijheid, maar wel binnen

bepaalde kaders.” Van Berkel herkent dit wel: “Waar een werknemer vroeger een goed salaris, een auto, een laptop en een pak van de zaak eiste, is dat bij de nieuwe generatie werknemers juist passé. Zeker bedrijven met een wat ouder managementteam worstelen daar mee.”

De vraag rijst of de bedrijven dit wel door hebben. Van Berkel: “Een bepaalde groep bedrijven is en blijft aantrekkelijk voor werknemers. Alle bedrijven die hier buitenvallen, kun je heel zwart-wit gezien in twee categorieën plaatsen. De eerste groep wacht tot de bui voorbij is, zonder te beseffen dat de economie en de arbeidsmarkt veranderd zijn. Die hebben straks een probleem. De tweede groep accepteert het feit dat er een nieuwe generatie met behoefte aan flexibiliteit aankomt en richt daar hun interne processen op in. Dat zijn de bedrijven die straks meters gaan maken.”

Beckers ziet dat ook bedrijven die specialistisch, technisch personeel nodig hebben, zichzelf een spiegel voorhouden.

“Sommigen zien in dat zij wellicht een imagoprobleem hebben en vragen zich af hoe zij een aantrekkelijk werkgever kunnen worden en blijven. Maar de meerderheid van de bedrijven die geen problemen heeft met het vinden van geschikt personeel, ziet daar de noodzaak inderdaad niet van in.” “Het heeft uiteindelijk toch allemaal te maken met employer branding”, knikt Van Heyster. “Elke werkgever moet zich afvragen hoe aantrekkelijk hij of zij als werkgever is en ook echt met diens medewerkers aan de slag gaan. Daarbij is niet meer opleiden eigenlijk niet meer van deze tijd. Als je daar geen continu aandachtspunt van maakt, kun je de ontwikkelingen die zich binnen de huidige arbeidsmarkt in razend tempo opvolgen niet meer bijhouden.” ■

DE BESTE BUSINESS PARTNER

ProfCore is specialist in het managen van mensen, middelen en processen voor bedrijven in de industrie en logistiek. ProfCore wil niet alleen de beste business partner zijn, maar zeker ook de beste werkgever omdat de medewerkers het verschil maken en een topprestatie leveren als ze goed en optimaal worden gefaciliteerd. Daarnaast zijn ze bereid te investeren in hun eigen kennis en in de organisatie van de opdrachtgevers. "Dat is wat wij bedoelen met 'People to accelerate your business'", vertelt commercieel directeur Dennis van de Put.

ProfCore voert productieprocessen en logistieke processen uit, waarbij de uitvoering optimaal is afgestemd op de behoefte van de opdrachtgever. Kwaliteit, efficiencyverbetering, structurele risicospreiding, langdurig commitment en partnership zijn daarbij kernwoorden. "De kracht van ProfCore schuilt in twee zaken: ons unieke business model en onze medewerkers", vertelt Dennis van de Put. "Zij zijn op de hoogte van de werkzaamheden en omstandigheden en als geen ander gewend om verwachtingen waar te maken. In combinatie met ons unieke dienstverleningsconcept stelt het ons in staat om concrete toegevoegde waarde te leveren."

Efficiënter en effectiever proces

Met ProfCore kiest men voor een structurele en duurzame oplossing die in de meeste gevallen resulteert in lagere kosten, een hogere output en minder risico. "Onze kernactiviteit is het uitvoeren en optimaliseren van bedrijfsprocessen die niet tot de core-activiteit van de klant behoren. Als een opdrachtgever ons belt met de vraag of we 25 krachten kunnen leveren, stellen we eerst de vraag of het proces wellicht slimmer en efficiënter kan worden ingericht. Meedenken, pro-actief handelen en langetermijnpartnerschappen, dat kenmerkt ProfCore", aldus Dennis van de Put. ■

www.profcore.nl



Adecco Noord Limburg gaat de dialoog graag met u aan.

Over flexibilisering van complete productieprocessen, bijvoorbeeld. Of het optimaliseren van uw secretariaat. Over de extra expertise van ervaren professionals, of effectieve methodes om contact te leggen met aanstormend talent. Over training, opleiding en loopbaanontwikkeling. Maar ook over energiek werkgeverschap, Het Nieuwe Werken en de toenemende betekenis van sociale media.

Bij Adecco Group Nederland vindt u alle HR-expertise onder één dak. Daardoor kunnen we op elke vraag snel en adequaat reageren. Met enthousiasme voor vernieuwing, maar zonder de werkelijkheid uit het oog te verliezen. De bevlogen realisten van Adecco, Ajilon, Badenoch & Clark, Pontoon en Lee Hecht Harrison gaan de dialoog graag aan. Met wereldorganisaties, met lokale ondernemers.

Adecco

better work, better life

adecco.nl

Adecco Gennepe
0485 550810
Gennep137@adecco.nl

Adecco Horst
077 3984747
Hors113@adecco.nl

Adecco Venlo Large account
077 3828946
venlo316@adecco.nl

Adecco Venray
0478 586770
Venray015@adecco.nl

Adecco Panningen
077 3076066
Heldenpanningen056@adecco.nl

Adecco Venlo MKB
077 3544333
Venlo476@adecco.nl

NVP
Nederlandse Vereniging voor
Personeelmanagement & Organisatieontwikkeling



Specialist in werving van toezichthouders en commissarissen

Toegevoegde waarde voor RvC/RvT

Vaes & Linthorst uit Venlo is dé partner als het gaat om werving van commissarissen en toezichthouders. Het belang van commissarissen en toezichthouders voor de input van objectieve adviezen aan bedrijven en organisaties is groter dan ooit. Hoogwaardige kennis, vergaande ervaring en een diepgeworteld netwerk hebben daar aan bijgedragen. Sleutel tot het succes is integriteit en korte, zeer persoonlijke lijnen.



“Wij focussen in onze benoemingsprocedures voor leden van Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht natuurlijk op de eerste plaats op competenties van inhoudelijk niveau”, zo vertelt Pascal Vaes, senior consultant en mededirecteur bij Vaes & Linthorst. “Daarbij besteden wij in het bijzonder aandacht aan het persoonsprofiel en aan de individuele kwaliteiten van kandidaten. We kijken zeer aandachtig naar de persoonlijke instelling, naar de drive, de integriteit en of de kandidaat überhaupt wel past in de teamcultuur van commissarissen of toezichthouders.”

Balans

Vaes: “Er worden steeds hogere eisen gesteld aan de ervaring en competenties van toezichthouders en commissarissen. Voor beursgenoteerde ondernemingen is dat een absolute voorwaarde om de kwaliteit te waarborgen. Maar dat geldt natuurlijk ook voor MKB (familie)bedrijven en voor maatschappelijke organisaties. De rol binnen de RvC/RvT in een grote organisatie is bepaald geen sinecure. Het betreft een uitdagende combinatie van het professioneel bewaren van afstand tot

en met vertrouwd zijn met de leiding van de organisatie. Dat vergt veel wijsheid, flexibiliteit en buigzaamheid. Het gaat bij ons uiteindelijk om het vinden van de juiste balans hierin.”

Commitment

Mede-eigenaar Evert Linthorst knikt bevestigend: “Onze opdrachtgever moet als het ware vanuit een riante stoel kunnen profiteren van onze transparante werving. Wij screenen zeer zorgvuldig en nemen sleutelwoorden als motivatie, visie en eigenheid onder de loep. Het gaat om vertrouwelijkheid en persoonlijk contact. We gaan op zoek naar bewezen ervaring in het bewuste marktsegment. De kandidaat moet openstaan voor samenwerking, kennisoverdracht, passen binnen de cultuur van het bedrijf én managementteam en snel kunnen inspelen op de uitdagingen waarmee de organisatie of instelling te maken heeft of krijgt.”

Netwerk

Vaes: “Professionals die aan deze hoge eisen voldoen, zijn niet gemakkelijk te vinden. Wij hebben toegang tot de niveaus binnen organi-

saties waar vraagstukken rond het toezicht worden besproken en dienen te worden opgelost. Zo blijven wij op de hoogte van de ontwikkelingen en beschikken mede daardoor over netwerken die ons in staat stellen om die bronnen en kandidaten te benaderen die er in een specifiek geval toe doen. We lichten sollicitanten door, nemen interviews af, trekken referenties na en checken cv's, op zoek naar kandidaten met de vereiste juiste benadering en instelling. Uiteraard hebben we het liefst kandidaten die nog midden in een eigen carrièreproces zitten.”

Toegevoegde waarde

Linthorst: “Ons netwerk is breed en omvat vrijwel alle branches in de profit- en de non profitmarkt. Het zal niet verbazen dat onze werkwijze bij zoekopdrachten voor toezichthouders op veel aspecten overeenkomt met die bij executive search/headhuntingopdrachten. Daar zit bij ons de ervaring en daarom krijgen wij wél toegang tot toptalenten die voor anderen buiten bedrijf blijven. Een grote toegevoegde waarde voor onze opdrachtgevers!” ■

www.vel.nl

Via



werving & selectie in supply chain & logistiek

www.vialogistiek.nl

VIA-schakel in werk
Innovatoren 7a
Sint Jansweg 15
5928 RC Venlo
T +31 (0)77 320 13 20
info@vialogistiek.nl

M O D A
BARDOLINO

Exclusieve mode voor mannen met stijl



Pal Zileri | Cortigiani | Trussardi |
Vanlaack | H. Bauer (cabrio) Jacks e.a.

Ook voor maatwerk kostuums, shirts en leren jacks
Maasstraat 4, 6001 EC Weert, www.modabardolino.nl

De Schatberg



Congressen | Workshops | Personeelsuitjes | Feesten



Vergaderen



Activiteiten



Dineren



Overnachten

Kamperen, dineren en recreëren in Limburg!

Middenpeelweg 5 | 5975 MZ Sevenum | 077 467 7777 | www.schatberg.nl

Professional zoekt uitdaging

In de 'Professional zoekt uitdaging' krijgt een professional uit de regio Noord-Limburg de kans om te zichzelf te promoten. Ditmaal is het woord aan Albert Koenen.

Wat was je laatste baan/functie?

Security management (interim), Security Advies en Training en Opleiding voor diverse organisaties via Sivestar Security en 112 Academy.

Wat voor een baan/functie zoek je nu?

Een Security Management of Hoofd Veiligheid functie binnen een dynamische organisatie. Ik werk hierbij graag met enthousiaste en gedreven mensen binnen een omgeving die nooit hetzelfde is. Bijvoorbeeld een grote onderwijsinstelling of een internationaal opererend bedrijf en alles wat daar tussen zit; van grote Retail organisatie tot VVV Venlo.

Wat zijn je sterke punten/ambities?

Het is mijn ambitie om nog eens een Europese functie op security management gebied in te mogen vullen voor een internationaal opererende organisatie. Een aantal van de sterke punten die ik daarvoor meebreng zijn doelgerichtheid, overzicht, stabiliteit, sensitiviteit, improvisatietalent, oplossingsgericht, stressbestendigheid en impact.

Aan welke punten wil je werken?

Ik wil mezelf blijven ontwikkelen en hoop iedere dag weer iets nieuws te leren. Zo ben ik in januari gestart met een cursus 'Terrorism and Counterterrorism' aan de Universiteit Leiden.

Waarom moet een werkgever jou aannemen?

Ik wil middels mijn ervaring, kennis en vaardigheden van betekenis en van toegevoegde waarde zijn voor het borgen van de veiligheid, de continuïteit en de integriteit van een organisatie, zijn mensen en zijn eigendommen. Ik wil het verschil maken bij het creëren en bewaken van een veilige leef- en werkomgeving, en een goede nachtrust voor de werkgever. Ik houd hierbij graag het contact met de operatie vanuit de overtuiging dat Veiligheid 'mensenwerk' is.

Contactgegevens

Telefoon: 077 - 382 49 92 / 06 - 30 38 63 60

Email: albert.koenen@ziggo.nl

LinkedIn: <http://www.linkedin.com/pub/albert-s-j-koenen-cpp-rse/2/347/605>

Woonplaats: Venlo

Kent u ook een professional zonder uitdaging of bent u zelf op zoek? Stuur een mail naar de redactie (Sofie@vanmunstermedia.nl) met daarin naam en contactgegevens.



De cv van Albert Koenen

Meest recente opleidingen:

- Digitaal Rechercheren (2013)
- Register Security Expert ingeschreven bij SERN (2009)
- Certified Protection Professional via ASIS International (2007-2008) internationaal erkende certificering in security management op post-HBO niveau
- Integrale Veiligheidszorg via Hogeschool Zuyd (2003-2004)
- Ondernemersdiploma Detailhandel
- Politiediploma A en B

Tussendoor diverse trainingen en cursussen op het gebied van security, veiligheid, fraude, instructie en training, waaronder ook Jeugd Voetballeider via de KNVB Academy

Enkele recente opdrachten en werkgevers:

- Com-Connect D.O. onder andere digitale monitoring en analyse voor diverse accounts
- MSD Animal Health: onder andere beveiligingsplan voor een bijzondere buitenlocatie en inwerken van een nieuwe nationaal security manager
- 112 Academy: ontwikkelen training 'Omgaan met Agressie' voor diverse organisaties
- Stork Marel Boxmeer: Risico Inventarisatie en Analyse; ontwikkelen nieuw security beleid; beleid vertalen naar Security maatregelen.
- Ontwikkelen van een eendaagse training Predictive Profiling met inzet van acteurs voor het veiligheidsdomein
- Manager Security Services bij Intervet / Scheering Plough Nederland 2009 - 2011
- Senior Security Consultant bij Mactwin Security Solutions te Heteren 2008 - 2009
- Hoofd Operational Risk Management Officers Bij ABN AMRO Bank nv 2005 - 2008; voor het Nederlandse kantorennet (Retail + Zakelijk)

Tips voor een goed HRM-beleid

De crisis en de recessie hebben vele ondernemers al een lange tijd in de greep. Dit heeft ook zo de nodige weerslag op het personeelsbeleid van veel bedrijven. De algemene tendens is bezuinigen en mensen laten gaan, maar dat zal na een positief kortetermijneffect op de loonlijst uiteindelijk een achterstand opleveren. Noord-Limburg Business zette een aantal tips op een rij voor een gezond HRM-beleid.



Denk lange termijn

Wanneer de crisis heeft, gaat dat al snel gepaard met veel negativisme. Mensen zien het niet meer zitten, wat nog verder wordt versterkt als nieuwsberichten in de media hierop inhaken. In feite wordt daarmee een neerwaartse spiraal gecreëerd die lastig te doorbreken is. Als gevolg van het negativisme en de dalende omzet hebben ondernemers de neiging om uit emotie te gaan handelen en naar de kosten te gaan kijken. Een van de grotere kostenposten zijn die van personeel en daar vallen nu de klappen.

Nu is dit begrijpelijk, en in zekere zin ook logisch, zeker bij een bedrijf waarbij het water tot aan de lippen staat. Maar toch is ook in tijden van crisis het behouden van een langetermijnvisie essentieel. Met de hoge werkeloosheid lijkt het aantal medewerkers voor nu nog voor het oprapen, maar zodra de grote groep baby-

boomers de arbeidsmarkt zal verlaten, ontstaan er een enorme terugloop van het werknemerspotentieel. Sommige bedrijfstakken kunnen het tekort opvullen door arbeidskrachten uit het Oostblok of Azië te halen of besluiten daar bedrijfsdiensten te outsourcen, maar ook de opbloeiende economieën in deze contreien zullen tegen die tijd arbeidskrachten nodig hebben en een concurrent op de arbeidsmarkt worden.

Het ontslaan van personeel is dus voor de continuïteit van een bedrijf niet bevorderlijk. Beter is het om te kijken of er met behulp van subsidies investeringen kunnen worden gedaan of innovaties kunnen worden gestimuleerd om de concurrentiepositie te verstevigen. Juist wanneer de economie weer aantrekt, heb je mensen nodig die weten hoe je je versterkte positie kan gaan inzetten. Hetzelfde geldt voor personeel dat op natuurlijke wijze

afvloeit en uiteindelijk zal moeten worden vervangen. Door in kaart te brengen wat de personele ontwikkelingen in de komende jaren zullen zijn, kan je hierop anticiperen door opvolgers aan te wijzen en hen te trainen zodat zij het werk te zijner tijd zonder al teveel problemen over kunnen nemen.

Blijf positief

Je kunt wel blijven lachen maar als je lichaamstaal een ander signaal geeft, hebben je werknemers al snel door dat er iets aan de hand is. Met name de beste medewerkers zullen, zodra ze het idee krijgen dat je er zelf geen heil meer inziet, elders hun geluk gaan zoeken. Dat veroorzaakt een aderlating in je Human Capital, waardoor je nog verder van huis zult zijn. Wees daarom open en eerlijk, maar houd daarbij wel vertrouwen in de toekomst. Als je dit weet uit te stralen naar zowel je

klanten als je personeel voorkom je dat beide groepen weglopen.

Investeer in je personeel

Zoals eerder aangegeven, is het niet raadzaam om uit kostenbesparing je personeelsbestand uit te dunnen. In plaats daarvan kan je beter je Human Capital optimaliseren door bijvoorbeeld te kijken welke onontdekte talenten en competenties je medewerkers bezitten. Deze kan je door middel van een persoonlijk ontwik-

kelingsplan tot bloei te laten komen. Door functies en takenpakketten aan hierop aan te passen, zal de productiviteit toenemen en kan het zelfs de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten stimuleren. Het kan ook lonen om te investeren in opleiding en training voor toekomstige bedrijfsactiviteiten, of om te onderzoeken of er met andere bedrijven kan worden samengewerkt. Door middel van het tijdelijk uitlenen van personeel kan een werknemer bijvoorbeeld nieuwe expertise en

ervaring opdoen en een nieuwe uitdaging krijgen. Ook gezamenlijk geïnitieerde scholing of training biedt je medewerkers de kans zich verder te ontwikkelen. Hetzelfde geldt voor procesverbeteringen binnen de bedrijfsvoering. Werknemers die zich dagelijks op de werkvloer begeven, weten vaak precies waar de knelpunten van een bedrijf zitten en met welke procesverbeteringen dit kan worden opgelost. In het gunstigste geval zullen procesverliezen dalen en de marges groter worden. Ook zullen werknemers wiens resultaten en ideeën gestimuleerd blijven, met nieuwe ideeën blijven komen waardoor een cultuur van continue verbeteringen kan ontstaan.

Goed gesprek

Vergeet het functioneringsgesprek niet. Het mag duidelijk zijn dat een goed functionerend personeelsbestand een belangrijke factor voor een onderneming is. Daarom is het naast het openstaan voor nieuwe ideeën en het bieden van mogelijkheden voor verder ontwikkeling ook belangrijk dat een ondernemer genoeg aandacht besteedt aan zijn medewerkers. Een van de aandachtspunten is een goed functioneringsgesprek. Een leidinggevende kan een positieve bijdrage leveren aan de punten van ontwikkeling bij een medewerker. Een duidelijk stappenplan maakt vervolgens duidelijk wat daarbij van beide kanten wordt verwacht.

65-plus

Houd de 65-plusser in het achterhoofd. Over het algemeen is bij medewerkers die besluiten na hun pensioen door te werken, de betrokkenheid bij de organisatie een belangrijke beweegreden. Uit onderzoek van HRM-specialist Effactory onder ruim 300.000 medewerkers in Nederland is gebleken dat bijna 56 procent van de 65-plussers zowel bevolgen als betrokken is. Ter vergelijking: de leeftijdsgroep 25-34 jarigen scoorde hierop 31 procent, terwijl het gemiddelde van alle leeftijdsgroepen 38 procent is. Ouderen die graag bezig blijven en zich nuttig willen maken, hebben volop ervaring en zijn gedreven om hun kennis in te zetten. Door hen de ruimte te geven om jongeren op weg te helpen in hun carrière, wordt hun plek in de organisatie extra gerechtvaardigd. ■



Weerstand tegen Het Nieuwe Werken neemt toe

Maakt bekend onbeminder?

TEKST CEES LOUWERS

De Nieuwe Werken Barometer wordt sinds 2010 samengesteld. Het instrument is ontwikkeld door Rotterdam School of Management van de Erasmus University, Novay en het Center for People and Buildings. De barometer brengt in kaart hoe Het Nieuwe Werken (HNW) in ons land wordt opgenomen. De initiatiefnemers claimen daarmee de wetenschappelijke vinger aan de pols van HNW te houden.

Betere score

De metingen voor de barometer zijn tot nu toe gebaseerd op data van meer dan 300 Nederlandse bedrijven en instellingen. Vorig jaar namen zo'n 70 organisaties deel aan het onderzoek. Ruim 40 hiervan hadden meer dan 500 medewerkers, bij bijna een kwart lag dat aantal tussen de 100 en 500.

In de afgelopen jaren gingen steeds meer organisaties met Het Nieuwe Werken aan de slag: 43% van de respondenten in 2011, 53% in 2012 en 64% vorig jaar. Gemiddeld genomen scoren zij ook steeds beter op HNW-gerelateerde factoren. Denk onder meer aan het vinden van een goede balans tussen wederzijds vertrouwen en controle van tijd- en plaatsonafhankelijke medewerkers, het online beschikbaar stellen van werkgerelateerde informatie en het stimuleren van openheid.

Geen hype

Bij 17% van de respondenten heeft het management een duidelijke top-down visie voor wat betreft HNW. In 27% van de organisaties bestaat de implementatie uit initiatieven van de medewerkers. In meer dan de helft

van de gevallen wordt HNW gezien als een gezamenlijke ontdekkingsreis zonder duidelijke eindbestemming. Dat laatste is niet verwonderlijk. Want al vindt een groeiend aantal organisaties de term duidelijk, een score van 36% (tegenover 25% in 2012) betekent dat nog lang niet iedereen precies weet wat met HNW wordt bedoeld. Dit maakt het formuleren van een eindbestemming tot een lastige klus.

Minder enthousiasme

Slechts ruim een kwart ziet HNW als een hype die snel weer zal verdwijnen (2012: 28%). Maar terwijl het concept steeds vaker wordt ingevoerd en de definitie alsmaar herkenbaarder wordt, groeit tegelijkertijd de weerstand en neemt het enthousiasme af. HNW riep vorig jaar volgens de barometer sub-

INTERN FEESTJE

Organisaties kijken nauwelijks naar hun klanten bij het invoeren van Het Nieuwe Werken. Dat constateert Berenschot na een onderzoek onder grote dienstverlenende organisaties, samen goed voor 300.000 medewerkers. 58% van de respondenten meldt met HNW externe doelen na te streven, maar de invulling daarvan blijft abstract. HNW blijkt zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven vooral een intern feestje.

De onderzochte organisaties leggen binnen HNW een sterk accent op interne zaken. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om besparingen op kantoorruimte, tevredenheid van medewerkers, het verbeteren van de productiviteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Volgens Luuk Verburgh van Berenschot laten organisaties door vooral intern te focussen extern kansen lig-

gen: "Overheden en bedrijven die écht klantgericht willen werken, betrekken die klant bij het bedenken, doorvoeren en evalueren van grote veranderingen. Bij een ingrijpende verandering als HNW kan dat ook, bijvoorbeeld via klantenpanels. Laat de klanten meedenken over welke voordelen er voor hen met HNW te behalen zijn. En laat ze aangeven hoe je processen moeten ontwerpen en inrichten om de dienstverlening te verbeteren. Doe je niets met door de klant aangedragen informatie, dan komen belangrijke innovaties niet of veel moeilijker van de grond." Als voorbeelden noemt Verburgh de frontoffice van een organisatie die dankzij HNW voortaan 24 uur per dag geopend is of het werken met vaste contactpersonen voor klanten.

Het Nieuwe Werken is al lang niet nieuw meer. Het wordt steeds duidelijker welke van de hooggespannen verwachtingen reëel zijn en welke door de realiteit worden ingehaald. Uit de meest recente editie van de Nationale Het Nieuwe Werken Barometer blijkt dat kostenbesparing de belangrijkste doelstelling is. De financiële drijfveer verdringt een groeiende werknemerstevredenheid van de eerste plaats.



Foto: Bere

stantieel minder positieve associaties op (39% tegen 50% in 2012). Ook nemen de negatieve associaties langzaam toe (19% nu, 12% in 2012). Bekend maakt onbeminder, zou je bijna denken.

Verweven componenten

De barometer noemt 17 componenten die bijdragen aan HNW. De top 5: het toestaan van thuiswerken, digitaal documentenbeheer, een open kantooromgeving met flexibele werkplekken, activiteitgericht werken als kantoorconcept en het stimuleren van kennisdeling. De verschillende elementen zijn sterk met elkaar verweven. Het toestaan van thuiswerken gaat bijvoorbeeld in 68% van de organisaties samen met het invoeren van nieuwe ICT-voorzieningen. Een open

kantooromgeving met flexibele werkplekken wordt in 93% van de organisaties gecombineerd met het faciliteren van thuiswerken.

Obstakels

De voornaamste verwachting van HNW is niet langer een groeiende werknemerstevredenheid of een verbeterde werk/privé-balans. Waren deze gevolgen in 2012 nog nummer 1 en 2, de focus van de respondenten ligt nu vooral op kostenbesparing. De verwachtings-top 5 bestaat verder uit een aantrekkelijk werkgeversimago en een verhoogde flexibiliteit van de organisatie. De vraag dient zich wel aan, hoe 'zuiver' de geschetste koppeling tussen HNW

en bezuiniging is. Net zoals vrijwel elk ICT-project inmiddels van een HNW-label wordt voorzien, is het strategisch slim om kostenbesparing te benadrukken als gevolg van HNW. Terwijl een bezuiniging door het aantal werkplekken te verminderen ook simpelweg een doel op zich kan zijn. Maar dat is natuurlijk minder goed verkoopbaar aan de stakeholders.

Mensenwerk

HNW is een containerbegrip. Uit een lijst met twintig mogelijke effecten van HNW verwachten organisaties er gemiddeld negen te realiseren. Door de onvermijdelijk brede aanpak valt de aandacht voor HNW vaak uiteen in elementen als ICT, P&O en kantoorinrichting. De focus ligt veelal op deze randvoorwaarden en het wegnemen van belemmeringen daarbij. Om dan toch een integrale visie te behouden, vormt een stevige uitdaging. Maar is wel cruciaal om echt stappen voorwaarts te zetten. Net als het besef dat het niet draait om een *state of the art* kantoorstoel of de nieuwste tablet, maar om het management en de medewerkers. Niet voor niets zijn de belangrijkste in de barometer genoemde obstakels voor een succesvolle implementatie van HNW allemaal mens-gerelateerd: de angst onder werknemers om de eigen werkplek te verliezen, weerstand van managers, de angst om het contact met collega's te verliezen en een mismatch met de bestaande organisatiecultuur. Kortom: ook HNW is vooral mensenwerk. ■



Horizon2020 voor het MKB

Op 1 maart 2014 opent het SME instrument van het Europese programma Horizon2020. Dit is het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma met een totaal budget van €80 miljard voor de periode 2014-2020.

Het goede nieuws is dat het MKB eigen calls krijgt via het SME instrument. Het SME instrument bestaat uit drie onderdelen:

- fase 1 voor onderzoeken van de haalbaarheid (subsidie is €50.000, minimaal 70% subsidie);
- fase 2 voor ontwikkeling en demonstratie (subsidie is €0,5 tot €2,5 miljoen, minimaal 70% subsidie);
- fase 3 voor ondersteuning bij het vinden van financiering (dit is geen subsidie).

Horizon2020 is de opvolger van het onderzoeksprogramma KP7. De EU zorgt voor een trendbreuk door het belang van het MKB bij innovaties en groei te ondersteunen. De EU neemt het MKB serieus door een substantieel deel van het budget te oormerken. Een opsteker in vergelijking met het Topsectorenbeleid in Nederland. Ook in Nederland wordt het belang van het MKB met de mond beleden, maar niet met de portemonnee. De Nederlandse overheid kan een voorbeeld nemen aan Brussel: 'Put your money where your mouth is!'

In 2014 zijn er verschillende deadlines voor fase 1 en voor fase 2. Inhoudelijk gaan de calls van Horizon2020 over de volgende onderwerpen:

- energie;
- biomarkers;
- ICT-ontwikkelingen;
- ruimtevaart;
- nanotechnologie, geavanceerde materialen- productie- en proces-technologie;
- voedselproductie en -verwerking;
- blauwe groei (benutten potentieel oceanen);
- transport;
- duurzame grondstoffen;
- veiligheid in de steden;
- biotechnologie.

Volg ons op website (www.trias-subsidie.nl) en linkedin (www.linkedin.com/company/trias-bv) voor het laatste nieuws.



ONDERSCHEIDEND IN WERVING & SELECTIE

PERSOONLIJKE BENADERING
VAKMANSCHAP
PASSIE



Suc6! Recruitment B.V.

Celsiusweg 32-58
5928 PR Venlo
077-3743668

p.martens@suc6recruitment.nl
r.vdborst@suc6recruitment.nl

Belastingvrij schenken:

Voordelen en aandachtspunten!

Vanaf 1 oktober 2013 is het mogelijk om eenmalig een bedrag van €100.000 belastingvrij te schenken. Deze mogelijkheid bestaat tot 1 januari 2015. Ondanks dat er al behoorlijk wat aandacht aan is besteed in de media, wil ik u enkele tips en aandachtspunten meegeven als u van plan bent gebruik te maken van deze regeling.



Mr. F.G.P.A. (Fer) Verbeek FB
vennoot bij Rühl Haegens Molenaar

Schenken

Ouders kiezen er soms voor te schenken aan de kinderen. Zij kunnen dan echter geconfronteerd worden met schenkbelasting. Als zij daarentegen geen schenkingen doen, dan kunnen de kinderen bij overlijden van de ouders in aanraking komen met erfbelasting. Fiscaal is het interessant om te zorgen dat er bij vermogensoverheveling per saldo zo weinig mogelijk erf- of schenkbelasting moet worden betaald.

Voordeel

Door gebruik te maken van de mogelijkheden van belastingvrije schenkingen, vermindert u de mogelijk verschuldigde erfbelasting. De maximale erfbelasting bedraagt:

- 20%, indien verkregen door partner of kinderen;
- 36%, indien verkregen door (achter) kleinkinderen;
- 40% in overige gevallen.

Daarnaast vermindert u uw totaal-vermogen, waardoor een eigen bijdrage bij verblijf in een AWBZ-instelling lager kan worden.

De hoge vrijstelling van 100.000 euro

Deze tijdelijke vrijstelling geldt uitsluitend indien het geschonken bedrag wordt aangewend voor de eigen woning van de

begiftigde. Aanwending kan gebeuren voor:

- Aanschaf van een eigen woning of;
- Verbetering of onderhoud van een eigen woning of;
- Aflossing van een bestaande eigenwoningsschuld.

De vrijstelling mag overigens worden toegepast door elke willekeurige derde.

Aandachtspunten

- Bij een schenking van ouders aan kinderen moet voor de hoogte van de vrijstelling mogelijk rekening gehouden worden met eerdere schenkingen;
- Schenkingen dóór ouders tezamen of afzonderlijk worden aangemerkt als één schenking;
- Schenkingen áán partners gelden als een schenking aan één persoon.

Termijnen

Voor de verhoogde vrijstelling is van belang dat de schenking ook daadwerkelijk wordt aangewend voor het aangewezen doel.

Als de schenking wordt gedaan:

- Voor onderhoud of verbetering van de eigen woning, dan dient het bedrag van de schenking in het jaar van schenking of binnen twee kalenderjaren daarna voor dit doel te worden aangewend. De schenking moet dan worden gedaan onder ontbindende voorwaarde;

- Voor aankoop van een eigen woning, of voor aflossing van een eigenwoningsschuld, dan moet de schenking worden gedaan onder de opschortende voorwaarde dat de begunstigde de eigen woning heeft verworven of de schuld heeft afgelost.

Aangifte?

Er moet, ondanks dat er sprake is van een vrijstelling, wél een aangifte schenkbelasting worden gedaan. In deze aangifte kunt u een beroep doen op deze verruimde vrijstelling.

Tips

Voor nieuwe eigenwoningsschulden (vanaf 1-1-2013) geldt een aflossingsverplichting. Met een schenking kan de begunstigde dus voldoen aan deze verplichting. Maar als de rentevoet van deze hypotheek wijzigt, wordt er een nieuwe aflossingsverplichting berekend. Het is verstandig de extra aflossing pas te doen nadat de nieuwe rente is vastgesteld!

Schenkingen 'op het sterfbed' worden normaal fiscaal genegeerd. Er wordt dan mogelijk alsnog erfbelasting geheven. Dat geldt echter niet voor de verruimde vrijstelling! Deze schenkingen worden dus nooit meer in de erfbelasting betrokken. ■

www.rhmweb.nl, info@rhmweb.nl, 0478-584333

Sporten verhoogt arbeidsproductiviteit

‘Maak van bewegen prioriteit nummer één’

FOTOGRAFIE KARIM DE GROOT

Onderzoek van TNO en PwC in opdracht van het Diabetes Fonds en het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) becijferen dat als werknemers meer bewegen en sporten, de opbrengst voor de maatschappij tussen de 380 tot 930 miljoen euro per jaar kan bedragen. “Juist in deze tijd, moet je als werkgever je verantwoordelijkheid nemen en durven investeren in de gezondheid van je werknemers.”



Door te gaan bewegen kun je stressmomenten beter incasseren, aldus Robert Lagendijk.

Aan het woord is Robert Lagendijk, eigenaar van LAGENDIJK Training, dat onder andere gespecialiseerd is in personal training en bedrijfsfitness. Zijn trainingscentrum is gevestigd op Papendal in Arnhem, het sportmekka van Nederland.

Confrontatie

Lagendijk duidt op de confrontatie van het bedrijfsleven met een vergrijzende en steeds krappere arbeidsmarkt en werkgevers die steeds meer verwachten van hun personeel. Volgens hem is de vraag hoe personeel duurzaam inzetbaar te houden makkelijk te beantwoorden. “Een goede fysieke en mentale fitheid, oftewel vitaliteit, is een absolute voorwaarde. Ondernemers zouden hun personeel veel meer proactief moeten ondersteunen in het verkrijgen en behouden van optimale fitheid. Dat verhoogt de

arbeidsproductiviteit en levert uiteindelijk geld op in plaats van dat het geld kost. Ik zie dan ook een duidelijke rol weggelegd voor werkgevers om hun werknemers te stimuleren te gaan bewegen. Te meer omdat werknemers een belangrijk deel van hun tijd op hun werk doorbrengen.” “Uiteraard kunnen werknemers ook niet stil blijven zitten, want zij hebben er steeds meer belang bij dat ze beter en effectiever gaan presteren”, vervolgt hij. “De concurrentie wordt voor hen ook groter en dat betekent dat ze zich op de een of andere manier toch moeten onderscheiden.”

Bewegingsarmoede

Volwassenen bewegen voldoende wanneer zij voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen. “Deze norm gaat uit van minimaal vijf dagen in de

week, 30 minuten matig intensief bewegen”, aldus Lagendijk. In westerse landen is fysiek zwaar werk in de afgelopen decennia echter steeds verder teruggedrongen en is het aantal beroepen waarin sprake is van bewegingsarmoede tijdens het werk gestegen.

Top 3 Sectoren met meeste risico op bewegingsarmoede

- Voedings- en genotsmiddelenindustrie
- Vervoer en transport
- Papierwarenindustrie, drukkerijen, uitgeverijen

(*Bron: TNO/NISB)

“Werknemers met een zittend beroep bewegen relatief vaak onvoldoende doordat zij op het werk noodgedwongen veel tijd zittend moeten doorbrengen en niet in staat zijn dit gebrek aan lichaamsbeweging in de vrije tijd voldoende te compenseren.”

Praktijk

Hier ligt volgens Lagendijk dus een belangrijke taak van de werkgever, maar wat komt daar in de praktijk van terecht? Onderzoek van de Nationale Vacature-bank, dat eind 2013 plaats vond onder ruim duizend werknemers, toont dat veel werkgevers zich helemaal niet bezig houden met de gezondheid van hun personeel. Hoewel bijna negentig procent van de werknemers graag zou zien dat een verantwoorde levensstijl op de werkvloer gestimuleerd wordt, blijkt dit in de praktijk absoluut niet te gebeuren. Iets meer dan één op de tien Nederlanders krijgt van de werkgever korting op de sportschool. Een heel klein deel van de bazen (vier procent) geeft medewerkers de ruimte om tijdens werktijd, bijvoorbeeld in de lunchpauze, te sporten. “Een schokkende uitkomst”, stelt Lagendijk. “Juist omdat in deze 24-uurs economie bewegen prioriteit nummer één bij

veel bedrijven zou moeten zijn. Je moet als werknemer topprestaties leveren. Je belastbaarheid is dus allesbepalend. Door te gaan bewegen, voel je je fitter, energiever en kun je stressmomenten beter incasseren. Bovendien wordt je weerstand verhoogd en verhoog je uiteindelijk ook je belastbaarheid.” Ook het trainen voor een belangrijke zakelijke bijeenkomst kan allerlei positieve effecten met zich meebrengen, meent hij. “Zeker bij lastige en/of creatieve meetings geeft dit absoluut een meerwaarde. Je gaat energiever een vergadering in.”

Het Nieuwe Werken

Toch zijn er in Nederland nog veel bedrijven waar een calvinistisch arbeidsethos heerst en waar collega's vreemd opkijken wanneer je onder werktijd ineens besluit een rondje te gaan hardlopen. “Niemand vindt het raar wanneer je langer doorwerkt voor de baas, waarom zou je dan ook niet de vrijheid kunnen nemen om onder werktijd te gaan sporten?”, reageert Lagendijk. “Met de komst van Het Nieuwe Werken, waarbij je zelf in grote mate bepaalt waar en wanneer je werkt, zou dit toch makkelijk te realiseren moeten zijn?” ■

Voordelen bewegen op de werkvloer

- Teamvorming: Tijdens en na ontspannen sportbeoefening communiceert men gemakkelijker en op een meer ontspannen manier met collega's van verschillende niveaus, afdelingen of vestigingen.
- Ziekteverzuim: Sportende medewerkers hebben een lager ziekteverzuim. 35% van verzuim wordt veroorzaakt door aandoeningen van het bewegingsapparaat omdat de belastbaarheid ernstig verlaagd is door inactiviteit. Tevens is aangetoond dat lichamelijk sportief bewegen stressverminderend werkt.
- Prestatieverhogend: Voldoende bewegende werknemers zijn positiever, enthousiaster en productiever dan zij die dat niet doen.
- Gezondheid: Wetenschappelijk is aangetoond dat sportief en verantwoord bewegen een positieve invloed heeft op: bloeddruk, lichaamsgewicht, cholesterol, botdichtheid, suikerziekte en daardoor indirect op het voorkomen van hart & vaatziekte, beroerte, dikke darmkanker en borstkanker.
- Betrokkenheid: De betrokkenheid van werknemers bij de organisatie wordt groter doordat de aandacht voor welzijn van medewerkers van de werkgever ook omgekeerd gaat werken.
- Externe imago: Het imago van de organisatie zal verbeteren doordat het oog heeft voor het welzijn van de mens achter de medewerker.
- Financiën: Aantrekkelijk voor zowel organisatie (reductie ziekteverzuim) als voor de medewerkers (tegenwoordeling van bedrijf in kosten en tijd). Een reductie van het ziekteverzuim met ca. 1 á 2 procent bespaart een bedrijf met 500 werknemers gemiddeld €268.000 per jaar.

(*Bron: TNO)



Toplocaties in



Of u nu op zoek bent naar een evenementen-, outdoor-, training- of vergaderlocatie of gewoon gezellig wilt lunchen met uw relatie: de regio Noord-Limburg heeft volop te bieden. Toplocaties liggen in de buurt, zijn makkelijk te vinden en zijn goed bereikbaar. Noord-Limburg Business laat u een overzicht zien van locaties die deze benodigde ingrediënten hebben om uw samenzijn iets extra te geven. Rust en ruimte worden in verschillende sferen geboden. Exclusiviteit en huiselijkheid zijn kernwoorden die in Noord-Limburg centraal staan. Dus altijd het perfecte decor voor uw evenement bij u in de buurt.

Noord-Limburg

Hostellerie de Hamert

*De lekkerste pannenkoeken van Limburg!
En het bezoekerscentrum van nationaal park
de Maasduinen. De Jachthut beschikt over 2
grote parkeerplaatsen en is een unieke loca-
tie, ook voor (familie) feesten, partijen en ver-
gaderingen. Gelegen op knooppunt 74 van de
fietsknooppuntenkaart voor Noord-Limburg.*

Twistedenerweg 2 – Wellerlooi.
T (077) 473 16 18
I www.dejachthut.nl



Dieren uitdagend dichtbij!

*Beleef een spannende ontdekkingsreis door
Zoo Parc Overloon. Sta oog in oog met
indrukwekkende dieren als wilde honden,
cheetahs, tapirs, kamelen, witwangigibbons
en reuzenmiereneters.*

Stevensbeekseweg 19-21
5825 JB Overloon, T 0478 64 00 46
I www.overloonzoo.nl

*Ook veel mogelijkheden
voor teambuilding*



Galerie de Hoeve

*Door de diversiteit en stijl van ruimte is
Galerie de Hoeve zeer geschikt voor zakelijke
en feestelijke bijeenkomsten. Van compleet
verzorgde (walking)Diners en (gala)feesten
tot congressen en aangeklede borrels.*

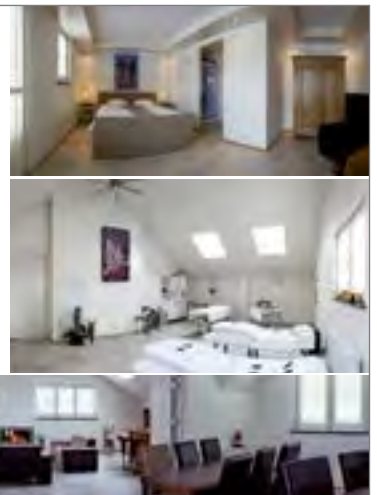
Hakkesstraat 30 - 5916 PX Venlo
T 0773545560
info@galeriedehoeve.nl
www.galeriedehoeve.nl



Kortenbos MBC

*Pure Luxe, rust, ruimte en gastvrijheid.
Kortenbos MBC biedt een bijzondere locatie
voor coaching, training of momenten van rust
en reflectie.*

Kortenbos 9 • 5864 CW Meerlo
T 0478 – 690 838 • F 0478 – 698112
E info@kortenbos.nl • I www.kortenbos.nl



Brasserie Maasduinen & Café Lief

*In deze bosrijke, ontspannen omgeving ligt Brasserie Maas-
duinen. De perfecte locatie voor uw zakelijke lunch en waar
vergaderen in een relaxte sfeer gegarandeerd is. Naborrelen
en netwerken in Café Lief maakt van uw dag een succes!*

Route A73 afslag 17

Maalbekeweg 25
5951 NS Belfeld
T 077-4751782
E info@brasseriemaasduinen.nl
I www.brasseriemaasduinen.nl

NOORD-LIMBURG

BUSINESS®

HAD U HIER WILLEN STAAN?

**NEEM DAN CONTACT OP MET
AYSUN MAHUBESSY-SARUHAN
024-6421917**

BUSINESS FLITSEN

CATERAARS AANSPRAKELIJK VOOR ALLERGISCHE REACTIES

Cateraars die eind dit jaar de nieuwe Nederlandse allergenenwet links laten liggen, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor allergische reacties of letsels van gasten. Daar wijst Stichting Horeca Onderwijs (SHO) op. Op 22 november 2011 is de nieuwe Verordening Verstrekking (EU) Nr. 1169/2011 van voedselinformatie gepubliceerd. Uiterlijk per productiedatum 13 december 2014 moeten alle producten aan deze Verordening voldoen. LET OP: “De aansprakelijkheid voedselintolerantie en voedselallergie ligt vanaf 13 december 2014 bij de Horecaondernemer. Als je geen goed allergenenbeleid hebt ingevoerd dan ben je niet meer verzekerd bij eventuele letselschade of aansprakelijkheidsstelling”, waarschuwt SHO. Om ondernemers in de catering te ondersteunen, biedt de organisatie praktische informatie voor ondernemers. Zo is op de website onder andere te lezen dat alle bedrijven die voeding en/of drank bereiden, informatie dienen te verstrekken aan de consument cq. gast over de aanwezigheid van allergenen in niet-verpakte producten. Voor verpakte producten geldt de allergenendeclaratie sinds 2003. De uitbreiding is nu voor niet-voorverpakte levensmiddelen. De nieuwe wet moet de voedselveiligheid voor mensen met een allergie of intolerantie vergroten. Daarnaast biedt de stichting een ‘Spoedcursus Allergenendeclaratie’ aan om in no-time te informeren en claims te vermijden. www.sho-horeca.nl

REGIONALE AANPAK HUISVESTING EN ARBEIDSVOORWAARDEN ARBEIDSMIGRANTEN

De gemeente Venray gaat het toezicht en de handhaving op huisvesting en arbeidsvoorwaarden van arbeidsmigranten deels samen met Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo en Nederweert aanpakken. Het college van B en W heeft ingestemd met deelname aan het project interventieaanpak huisvesting en arbeidsvoorwaarden arbeidsmigranten. Een samenwerkingsverband van gemeenten, Belastingdienst, Inspectie SZW (voorheen arbeidsinspectie), de ministeries van Financiën, Justitie en SZW, Openbaar Ministerie en UWV pakt in 2014 gezamenlijk misstanden aan, zoals uitbuiting en slechte en gevaarlijke huisvesting van arbeidsmigranten. Deze interventieaanpak gericht op malafide ondernemers is een waardevolle combinatie met de reguliere gemeentelijke (preventieve) controles die moeten voorkomen dat er nieuwe misstanden ontstaan of bestaande locaties niet onderhouden worden. “Arbeidsmigranten hebben recht op fatsoenlijke en vooral veilige huisvesting. We hopen dat deze controles en handhavingsacties ervoor zorgen dat ook andere huisvesters stappen zetten om de huisvesting van arbeidsmigranten op orde te brengen”, aldus verantwoordelijk wethouder Ike Busser.

Kijk voor meer nieuws op www.noordlimburgbusiness.nl



C2C EXPOLAB TOONT POSITIEF ECONOMISCH EFFECT AAN

Na vier jaar hard aan de weg te hebben getimmerd is het C2C ExpoLAB in Venlo inmiddels uitgegroeid tot een bekende specialist op het gebied van Cradle to Cradle innovatie en de circulaire economie. Bjorn Sanders, directeur van het C2C ExpoLAB licht toe: “De principes van Cradle to Cradle sluiten nauw aan met de missie en visie van de gemeente. Zo zijn in 2007 de ‘Venlo principes’ in het leven geroepen om Cradle to Cradle te integreren in het DNA van de bedrijfsvoering in de regio.

Zoals vele bedrijven in Venlo en omstreken, heeft de gemeente ook zelf geïnvesteerd in Cradle to Cradle, bijvoorbeeld door de oprichting van het C2C ExpoLAB ter versnelling van de praktische implementatie van Cradle to Cradle. Deze vervolgstap toont aan dat Cradle to Cradle inderdaad niet alleen sociaal en milieukundig meerwaarde creëert, maar ook positieve economische effecten met zich meebrengt.”

Volgens Sanders groeit de vraag naar Cradle to Cradle alleen maar meer, vooral in de bouwsector. “We zien bijvoorbeeld steeds vaker dat Cradle to Cradle wordt voorgeschreven in aanbestedingen. Architecten en projectontwikkelaars die weten hoe ze hier antwoord op kunnen geven hebben direct een enorme voorsprong. Het C2C ExpoLAB helpt hen deze kansen te benutten.” Tijdens de recente voorjaarsbijeenkomst bedankte ook wethouder Jos Teeuwen het C2C ExpoLAB voor wat zij de afgelopen jaren bereikt heeft. In november werd de regio Venlo bekroond met de C2C Award voor meest innovatieve regio ter wereld. www.c2cexpolab.eu

BUSINESS FLITSEN



ANIMO VOOR FONTYS LIVING LAB BIJEENKOMSTEN

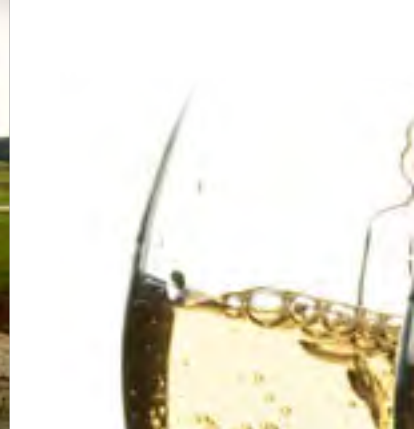
Een groot aantal bedrijven uit de sectoren bouw en engineering hebben tijdens living labs of denkrachtbijeenkomsten van Fontys acties benoemd waarmee het tekort aan leraren voor het technische beroeps- onderwijs kan worden teruggedrongen. Deze bijeenkomsten zijn een vervolg op het convenant dat de bedrijven uit de bouw-, engineering- en automotive sector vorig jaar ondertekenden. Het convenant 'Samen opleiden van Leraren Technisch Beroepsopleiding' werd op 6 juni 2013 bij de Fontys Hogeschool Bedrijfsmanagement Educatie en Techniek door diverse partijen uit het onderwijs en het bedrijfsleven ondertekend. Het convenant wordt momenteel uitgewerkt in een concreet stappenplan tijdens Living Lab-bijeenkomsten voor de sectoren bouw, engineering en automotive. Hier namen in februari zo'n dertig organisaties, bouwondernemingen, adviesbureaus, kenniscentra en hogescholen deel aan de Living Lab voor de bouw. Deelnemers als Hurks, Ballast Nedam, Adviesbureau de Beijer, Bone Interieurwerken Bergeijk, Bouwbedrijf Adriaans, Bouwend Nederland, Groenen, Huybregts Relou, Kenniscentrum Fundeon, Moeskops Bouwbedrijf, Strukton Worksphere, Van de Vin Ramen en Kozijnen, Woningcorporatie Wooninc, Woningstichting Thuis, Summa college, ROC Ter Aa en WoCom onderstrepen het belang van de samenwerking, ook omdat er in deze sector een tekort aan gekwalificeerde medewerkers en praktijkopleiders is ontstaan. Aan het Living Lab voor de sector engineering namen bedrijven, instituten, brancheorganisaties en ondernemersplatforms deel. Waaronder: Huis van de Brabantse Kempen, Brainport Industries, Stichting VMBO ZOB, Van der Hoorn Buigtechniek, MBO Raad, Stichting Metalektro (A+O), Kempisch Ondernemers Platform, Metaalunie, United Brains, Werk en Vakmanschap, Summa College, Kenteq, Fontys BEnT, Kamer van Koophandel (KvK), Fontys PTH, Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW), Fontys Educatief Centrum, MKB Eindhoven, Fontys TNW, en het Kenniscentrum ICT. Om het convenant in de sector automotive verder uit te werken, is er op 26 maart een derde bijeenkomst voor onderwijs en bedrijfsleven.



APROJECT KANSRIJK IN DE WIJK! 17 FEBRUARI VAN START

Een nieuw project biedt mensen zonder werk de kans om activiteiten uit te voeren in de wijk. In februari startte het project met de naam: Kansrijk in de wijk! De gemeenten Nederweert en Weert, Werk.com en Wonen Limburg willen samen de arbeidsparticipatie van werkzoekenden bevorderen. Daarom hebben ze besloten samen een project op te zetten. De aftrap bestaat uit het wassen van verkeersborden in het centrum. Deelname aan het project houdt mensen actief waardoor hun afstand tot de arbeidsmarkt niet toeneemt en wellicht zelfs kleiner wordt. Bijkomend voordeel is dat de activiteiten van het team een bijdrage leveren aan de leefbaarheid in de wijken. Kansrijk in de wijk! voert alleen werkzaamheden uit waarvoor geen geld is om opdracht te verlenen aan een marktpartij. Dit om verdringing van regulier werk en concurrentie te voorkomen. De deelnemers aan Kansrijk in de wijk! gaan aan de slag in de openbare ruimte en rondom de wooncomplexen van Wonen Limburg. Het belangrijkste doel van Kansrijk in de wijk! is het activeren dan wel actief houden van deelnemers in het traject bij Werk.com. Dit helpt bij hun re-integratieproces. Een extra voordeel is dat de deelnemers door het verrichten van activiteiten een bijdrage leveren aan de maatschappij. Sinds april 2013 werken de gemeenten Nederweert, Weert en de Risse Groep samen bij de bemiddeling van mensen met een bijstandsuitkering en dienstverband bij de Sociale Werkplaats. Dit samenwerkingsverband staat bekend onder de naam 'Werk. Kom'. De samenwerking met Wonen Limburg zorgt voor nieuwe mogelijkheden op het gebied van participatie.

Kijk voor meer nieuws op www.noordlimburgbusiness.nl



Vooruitblik BOB 2014

Wilt u meer weten over BOB of lid worden? Neem dan contact op met BOB-organisator Danny Toonen, 024-3503240/06-54913037/danny@vanmunstermedia.nl of kijk op www.noordlimburgbusiness.nl/bob.



BOB Noord-Limburg Business in 2014

Mede dankzij het enthousiasme van de ondernemers in Noord-Limburg is gebleken dat het concept BOB Noord-Limburg Business goed aanslaat in de regio Noord-Limburg. Om die reden zullen er in 2014 zeven bijeenkomsten verspreid over het jaar plaatsvinden.

Sneak preview

Van der Valk Hotel Venlo heeft de afgelopen tijd de vergaderruimtes onder handen genomen. Reden des te meer om de eerste BOB van 2014 op 25 maart eens te combineren met een sneak preview! Bent u ook benieuwd en wilt u graag deelnemen? Mail dan uw gegevens naar Danny Toonen danny@vanmunstermedia.nl. Wilt u met een collega of bevriende ondernemer komen? Ook uw gast is welkom, mits van tevoren aangemeld.





Het BOB-golftoernooi wordt mede mogelijk gemaakt door:

Golfclub de Berckt
Noord-Limburg
Business
Van Munster Media

Wilt u meer weten over BOB of lid worden? Neem dan contact op met BOB-organisator Danny Toonen (024-3503240/06-54913037/danny@vanmunstermedia.nl of kijk op www.noordlimburgbusiness.nl/bob.

Unieke BOB-golfdag

Het concept BOB is pas in het najaar van 2013 uitgerold, maar BOB-organisator Danny Toonen mag nu al terecht spreken van een succesvol concept. In 2014 zal er met een heuse golfdag zelfs nog een extra schepje bovenop worden gedaan.

Dat golf in Nederland inmiddels volkssport nummer 2 is geworden, is voor Danny Toonen reden genoeg om er een BOB-bijeenkomst aan te besteden. "Bovendien is de golfbaan voor veel ondernemers naast een moment van ontspanning ook een ideale manier om te netwerken. Niet voor niets wordt er op de diverse golfbanen in de regio veel zaken gedaan. Kortom, het is hoog tijd dat ook netwerkorganisatie BOB zich op het golfgebeuren stort en een leuk golfevenement gaat organiseren."

Op donderdag 5 juni vormt golfbaan de Berckt te Baarlo het decor voor het BOB-golftoernooi. "Om alle deelne-

mers een eerlijke kans te geven, zullen zij worden opgedeeld in een groep met en een groep zonder GVB. Na een korte golfclinic gaan de deelnemers het binnen hun eigen groep tegen elkaar opnemen. De twee winnaars uit beide groepen worden beloond met een prachtige prijs." Maar het blijft niet bij dit ene toernooi. "De vijf beste spelers met GVB en de vijf beste spelers zonder GVB die op 5 juni uit de bus komen, gaan na de zomerperiode spelen tegen de vijf beste GVB- en vijf beste niet-GVB bezitters uit de BOB-regio's Oost-Gelderland, Gelderse Vallei en Rivierenland. De twee golfers die uit deze twee groepen van elk 20 deelnemers als winnaars van de baan af komen, krijgen de titel BOB-golfer van het jaar. Ook deze finale vindt plaats op golfclub de Berckt." Danny is inmiddels al druk bezig met het organiseren van het golftoernooi. "En mocht het een groot succes blijken, dan wordt dit een jaarlijks terugkerend evenement!", aldus de enthousiaste BOB-organisator.



Bent u benieuwd naar het concept BOB? Kijk op www.noordlimburgbusiness.nl/videos voor een impressie van de bijeenkomsten.

Bas van de Westerlo is Cradle to Cradle gecertificeerd consultant bij het C2C ExpoLAB in Venlo, gespecialiseerd in de bebouwde omgeving.



Kenniscentrum

C2C ExpoLAB in Venlo is een kenniscentrum met gespecialiseerde adviseurs die samenwerken met overheden, architecten, projectontwikkelaars en onderwijsinstellingen om innovatie aan te jagen vanuit de visie van Cradle to Cradle. Het platform waarop de kennis wordt gedeeld, is het C2C-Centre. Dit is een investering in het C2C-BIZZ project. In het C2C-BIZZ project wordt gekeken hoe Cradle to Cradle kan worden vertaald in bestaande en nieuwe bedrijventerreinen. Het C2C-BIZZ project is een samenwerking van 11 Europese partners, wordt ondersteund door de Europese Unie en mede gefinancierd door het INTERREG IVB North West Europe programma. Bezoek nu ons digitaal platform via www.c2c-centre.com.

Succesvol innoveren begint met de juiste mindset

“Innoveren is mensenwerk. Organisaties die investeren in innovatie, investeren daarom allereerst in mensen.” Volgens Bas van de Westerlo, bouwkundig adviseur bij het C2C ExpoLAB in Venlo, is het hebben van de juiste mindset daarbij cruciaal. Het C2C ExpoLAB organiseert inspiratiesessies en trainingen om deze mindset te stimuleren en vorm te geven vanuit het gedachtegoed van Cradle to Cradle en circulaire economie.



Training sessies en workshop in de C2C-showroom in Venlo

Cradle to Cradle als innovatieplatform

“Wat veel mensen niet weten, is dat Cradle to Cradle veel meer is dan alleen een model over het hergebruik van materialen. Het omvat bijvoorbeeld ook onderwerpen zoals gezondheid voor mens en milieu, biodiversiteit en het gebruik van duurzame energie. Bovendien maakt het een uitstekend economisch model.”

Cradle to Cradle is volgens Van de Westerlo dan ook vooral een innovatieplatform voor kwaliteit en economische groei. “Het grote verschil met conventionele innovatiemodellen is dat het circulaire, Cradle to Cradle model zich richt op het vinden of ontwikkelen van positieve uitkomsten (meer goed doen) in plaats van het louter minimaliseren van negatieve uitkomsten (minder slecht doen). Cradle to Cradle gaat over oplossingen.”

Trainingsessies en workshops

Het creëren van de juiste mindset vereist volgens Van de Westerlo een ‘paradigm shift’ in denkwijze. Het C2C ExpoLAB heeft hiervoor speciale trainingssessies en workshops ontwikkeld, die zich na een algemene introductie over Cradle to Cradle vooral richten op de praktijk.

“Mensen willen weten hoe ze zelf aan de slag kunnen gaan met Cradle to Cradle. Doordat we aan het eind van de workshop een Cradle to Cradle roadmap opstellen, kunnen deelnemers in feite de volgende dag al van start.”

Resultaat

Het C2C ExpoLAB werkt onder andere nauw samen met de gemeente Venlo. Middels periodieke training sessies heeft het C2C ExpoLAB bijvoorbeeld ondersteund bij het integreren van de Cradle to Cradle principes in het overheidsbeleid.

Zo zijn deze principes inmiddels opgenomen in de welstandsnota, de ruimtelijke structuurvisie en het inkoopbeleid.

“Een concreet resultaat is het Cradle to Cradle geïnspireerde stadskantoor. Het idee om met name iets te doen met het onderwerp luchtkwaliteit is voortgekomen uit een van de genoemde trainingssessies, wat onder andere heeft geresulteerd in de bekende groene gevel. Inmiddels in de realisatiefase, zal de gehele toepassing van Cradle to Cradle over de gebruikspeperiode van 40 jaar de gemeente ongeveer 17 miljoen euro opleveren. Het succes van dit project is zonder meer begonnen met het creëren van de juiste mindset binnen het projectteam.” ■

www.c2cexpolab.eu



Het nut van social media

De wereld van marketing en communicatie is tegenwoordig onlosmakelijk verbonden met social media. Hier volgen een aantal basisfeiten over de kanalen die onder deze term vallen.



Onder de term social media vallen alle internet-toepassingen die het mogelijk maken om informatie te delen zoals nieuws (nuJII), artikelen (Wikipedia), geluid (YouTube) en beeld (Instagram). De meest bekende vormen van social media zijn de zogenaamde social communities zoals Facebook en LinkedIn. Wikipedia, de bekende website waar iedereen zijn eigen bijdrage kan leveren aan de artikelen, is zelfs de naamgever aan de term 'wiki's'; pagina's die als doel hebben kennis te delen die afkomstig is van zowel deskundigen als niet-deskundigen.

Peers

De essentiële spil van social media zijn de bezoekers van de websites. Zij verzorgen de inhoud door informatie te delen, artikelen te maken of content te uploaden. Dit wordt ook wel 'user generated content' genoemd. Mede door het delen van grote hoeveelheden content ontstaat er een grote mate van interactie. De meeste mensen zijn daarbij op zoek naar soortgelijke mensen met dezelfde normen en waarden, de zogenaamde 'peers'. Met deze 'peers' wordt informatie uitgewisseld en veel gebruikers van social media hechten zelfs meer waarde aan de mening van hun zelfgecreëerde netwerk dan aan die van organisaties of merken. Als er eenmaal voldoende 'peers' binnen een

social media kanaal actief zijn, die dan ook als pioniers functioneren, ontstaat er een sneeuw-baleffect. Steeds meer mensen raken geïnteresseerd in dit kanaal en gaan er actief mee aan de slag. Op die manier hebben bekende social media platforms zoals LinkedIn, Twitter en Facebook hun bekendheid gekregen.

Dialogoog

Binnen social media zijn dus vele groepen mensen gebundeld die voor veel bedrijven een interessante doelgroep kunnen vormen.

Bovendien was het nog niet eerder mogelijk om zonder grote budgetten een dialoog aan te gaan met grote groepen consumenten. Het is voor bedrijven, organisaties en merken de kunst om deel te worden van het netwerk en van de 'peers'. Omdat social media websites vaak heel actueel zijn, kan je meteen achterhalen van er bij je doelgroep speelt en hoe je daar het beste op in kan haken. Ook is de inhoud makkelijk te delen en te verspreiden binnen het netwerk. Als jouw content de interesses van je netwerk precies weet te raken, kan er zelfs een

buzz plaatsvinden waardoor je een groot publiek kan raken. Bovendien scoren social media ook goed in zoekmachines omdat de

Binnen social media zijn dus vele groepen mensen gebundeld die voor veel bedrijven een interessante doelgroep kunnen vormen.

content vaak door vele mensen is samengesteld waardoor het een relatief objectief en betrouwbaar karakter heeft. De artikelen van Wikipedia zijn hier een goed voorbeeld van. Ten slotte bieden social media en de vele niche-communities die elkaar op deze online kanalen vinden en worden gevormd, ook heel interessante informatie om producten en diensten te beter promoten onder je doelgroep.

Richtlijnen

Aan social media kleven echter ook een aantal nadelen. Niet alleen een bedrijf of merk kan informatie over zichzelf zenden. Consumenten en medewerkers kunnen dit net zo goed, ongeacht of dit positieve of negatieve content is. Een aantal bedrijven is bijvoorbeeld al slachtoffer geworden van geruchten die via social media zijn verspreid en die door het viral effect in korte tijd een grote groep gebruikers - hun doelgroep - bereikten. Om die reden zetten steeds meer bedrijven social media richtlijnen op voor hun medewerkers waarmee uitingen in zakelijk verband aan regels worden gebonden. De nadelen van social media wegen echter niet op tegen de winst die ermee kan worden behaald op het gebied van marktonderzoek en naamsbekendheid. Niet voor niets gaan steeds meer bedrijven aan de slag met social media binnen hun PR en relatiemarketing. ■

Bron: www.social-media.nl

MAAK VAN UW KLANTEN UW AMBASSADEURS HAAL MEER UIT SOCIAL MEDIA!

Uw klanten als ambassadeurs zijn het meest effectieve marketing- en saleskanaal dat u zich kunt wensen. Noord-Limburg Business organiseert in samenwerking met Marjolein Bongers van House of Social Media de trainingen Facebook 4 Business, Twitter 4 Business en LinkedIn 4 Business. Tijdens deze interactieve bijeenkomsten leert u hoe u op een effectieve manier onder de aandacht van uw doelgroep komt en hoe u social media in kunt zetten als marketinginstrument.

Na afloop van de training ontvangt u een certificaat en kunt u zelf aan de slag!

Deelname kost 180 euro (excl BTW) per training. Aan elke training nemen minimaal 8, maximaal 12 deelnemers deel (vol=vol). Voor de training dient u zelf een laptop mee te nemen (gelieve geen iPad) en vooraf een desbetreffend profiel te hebben aangemaakt. Indien u nog geen Fanpage heeft, kan er een handleiding toegestuurd worden. Hiervoor kunt u een mail sturen naar marjolein@houseofsocialmedia.nl.

U kunt zich via www.noordlimburg-business.nl aanmelden. U ontvangt dan een bevestiging van deelname. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Van Munster Media, de uitgeverij van Noord-Limburg Business via 024-3501352.



LinkedIn 4 Business: 26 mei 10.00 - 13.00
Facebook 4 Business: 27 mei 09.30 - 12.30
Twitter 4 Business: 27 mei 13.30 - 16.30

Alle trainingen vinden plaats in Parkhotel Horst, Tienrayseweg 2 te Horst.

NOORD-LIMBURG
BUSINESS

HOUSE OF
SOCIAL MEDIA

ZAKENAUTOTESTDAG: TESTRIJDERS GEZOCHT



OPROEP AAN U ALS TROUWE LEZER

Meerdere keren per jaar treft u in Noord-Limburg Business de zakenautotestdag aan; een spetterend evenement waarbij we de laatste modellen aan een kritische test onderwerpen. 16 april is het weer zover. Dan zullen de nieuwste zakenauto's door onze trouwe lezers worden getest. We sluiten deze enerverende testdag af met een heerlijk diner, waarbij u kunt netwerken met dealers en andere ondernemers in uw regio.

Bent u op zoek naar een nieuwe personenwagen en gevestigd in Noord-Limburg? Meld u dan nu aan voor onze autotestdag op 16 april. Surf naar www.noordlimburgbusiness.nl/bijeenkomsten en laat uw gegevens achter. Uiteraard is deelname geheel gratis en vrijblijvend. We selecteren onze testrijders op basis van aanmelding, dus wees er snel bij.

Tot ziens op de zakenautotestdag



www.noordlimburgbusiness.nl

Communiceren met chocolade, de lekkerste manier van communiceren.

CHOCOMEDIA

Al ruim 25 jaar is chocolade de passie van chocolatier Peter Vossen uit het Brabantse Someren.

Begonnen als Vossenchocoladewerken, een productiebedrijf van bonbons, chocolaatjes en seizoensproducten voor bakkerij en horeca, is het bedrijf inmiddels gespecialiseerd in het vervaardigen van op maat gemaakte chocolade. "Ik kan elke gewenste boodschap of logo in of op chocolade verwerken. Lekkerder kan een boodschap toch niet gepresenteerd worden?", aldus Peter Vossen.

De meeste mensen zijn inmiddels al bekend met de logobonbon; een kleurenprint op een chocolade-ondergrond. Het succes van deze befaamde bonbons werd opgepikt door een nieuwe doelgroep van bedrijven en reclamebureaus die chocolade in 3D of tabletten met reliëf willen inzetten als promotieartikel. Peter Vossen sprong hierop in met een nieuwe naam: CHOCOMEDIA en een nieuwe marketingstrategie.

"Inmiddels heeft CHOCOMEDIA het volledige productieproces in eigen huis, van het ontwerp tot en met het inpakken", licht Vossen toe. "Voorheen werd er een beroep gedaan op matrijzenmakers en vormenfabrikanten, maar door de hoge kosten, de hoge matrijskosten en de lange doorlooptijd waren dergelijke projecten alleen haalbaar voor langetermijnacties en grote aantallen. Door slim gebruik te maken van materialen en modellen is op maat

gemaakte chocolade ook in relatief lage oplages uitstekend betaalbaar."

iPad met print

Noord-Limburg Business nam zelf de proef op de som door Vossen te vragen een relatiegeschenk te laten maken in de vorm van een iPad met print. Dit was een extra geschenk voor zakenrelaties en de deelnemers aan de BOB-borrel die op 16 december 2013 plaatsvond. In plaats van een standaardartikel koos CHOCOMEDIA voor een uniek product waarin Peter zijn creativiteit en kunde kwijt kon en wat paste bij de bedrijfsactiviteiten van Noord-Limburg Business.

"Na overleg met het magazine koos ik voor het maken van een uniek chocolademodel waarbij meerdere technieken in één model werden verwerkt en waarbij de activiteiten van Noord-Limburg Business duidelijk naar voren kwamen. Het resultaat

was een speciaal ontworpen boek in 3D (zie QR-code). Op de ene helft van de kaft staat de cover van het magazine in chocola-print en op de andere helft het logo in opvallend reliëf waarvoor een speciale techniek is gebruikt."

Dit unieke werk viel in goede aarde, zo bleek uit de woorden van Danny Toonen, organisator van de BOB-borrels. "Na onze vraag of er iets moois gemaakt kon worden voor onze relaties en de bezoekers van de BOB-Borrel, werden we door Peter compleet verrast met dit meesterstuk. Hier past maar één uitspraak: vakmanschap is meesterschap!"

Wilt u dat ook uw naam over de tong gaat? Neem dan gerust contact op met Peter en daag hem uit! ■

www.chocomedia.nl/business



Danny Toonen geeft het woord aan Peter Vossen tijdens de BOB-borrel.



Zichtbaar in uw regio

NOORD-LIMBURG
BUSINESS

BoB *Business Ontmoet Business*



Uw vakinformatie altijd binnen handbereik

Vakinformatie 24 uur per dag

- 6 keer per jaar vakinformatie in het regionale zakenmagazine Noord-Limburg Business
- 12 keer per jaar extra nieuws via de digitale nieuwsbrief
- Actueel nieuws en informatie op www.noordlimburgbusiness.nl

Adverteren?

- All-in pakket: u ontvangt voor één prijs altijd een advertentie in Noord-Limburg Business, gekoppeld aan een persbericht / bedrijfsprofiel op onze website
- Interesse? Stuur een email naar onze accountmanager: aysun@vanmunstermedia.nl

Word nu ook lid van **BusinessontmoetBusiness**

BusinessontmoetBusiness is een zakelijk communicatie- en netwerkplatform voor het bedrijfsleven in uw regio

- U wordt als bedrijf lid van BoB, dit houdt in dat u zichzelf, plus maximaal 3 collega's, altijd kunt inschrijven voor een bijeenkomst
- 12 keer per jaar ontvangt u onze nieuwsbrief
- U ontvangt zes keer per jaar het regionale zakenmagazine Noord-Limburg Business
- Als BoB-lid kunt u kosteloos een bedrijfsprofiel aanmaken op onze website
- Tenminste vier keer per jaar een Business Borrel
- Welkomst drankje en buffet/walking diner zijn inbegrepen
- BoB leden worden voor alle evenementen van Noord-Limburg Business uitgenodigd
- Inschrijving kan via de website of mail danny@vanmunstermedia.nl

Een lidmaatschap kost per jaar 250 euro exclusief btw

Noord-Limburg Business: het best gelezen magazine!

BUSINESS FLITSEN

VIERDE KEURMERK VEILIG ONDERNEMEN VOOR GENNEP

Het is uitzonderlijk dat samenwerkende partijen voor de vierde maal het Keurmerk Veilig Ondernemen ontvangen voor alle bedrijventerreinen in een gemeente. In Gennepe gebeurde dit begin 2014. Het keurmerk toont aan dat de veiligheid van bedrijventerreinen De Grens, De Grootte Heeze, De Heij, Driekronen, Hoogveld en Ovenberg van hoog niveau is.

Ondernemers, politie, brandweer en de gemeente Gennepe ontvingen in 2007 voor het eerst het Keurmerk Veilig Ondernemen voor bedrijventerreinen. Sindsdien zetten zij zich samen structureel in voor de veiligheid en het beheer van openbare en private ruimtes in de bedrijfsomgeving. Daardoor hebben de partijen het keurmerk bij de tweejaarlijkse beoordeling door een onafhankelijk instituut (KIWA) telkens weten te behouden. Voorafgaand aan elke keuring wordt een enquête uitgezet onder ondernemers op de zes bedrijventerreinen, zo ook medio 2013. Enkele in het oog springende uitkomsten: van de ondernemers is 73 procent tevreden over het beheer van de terreinen. De gevoelens van overlast op en rond de terreinen zijn de afgelopen twee jaar met 14 procent afgenomen naar 28 procent. Het aantal inbraken en brandgevaarlijke situaties zijn sinds 2011 beide met 5 procent afgenomen naar 9 procent. Beroving en bedreiging komt niet tot nauwelijks voor op de Gennepe bedrijventerreinen. Verkeer blijft ook de komende jaren een belangrijk punt van aandacht. Van de ondernemers vindt 48 procent dat er zich verkeersonveilige situaties voordoen op en rond de terreinen.

GRATIS WIFI IN BINNENSTAD WEERT

De binnenstad van Weert krijgt vanaf eind april-begin mei een gratis publiek WiFi-netwerk. WiFi is vanaf dat moment voor alle bezoekers gratis beschikbaar op de promenades en pleinen binnen de singelring, Stationsstraat, Maaspoort en het Bassin. Door het WiFi-netwerk worden de economische activiteiten in de stad gestimuleerd. WiFi kan winkeland publiek en toeristen naar de stad trekken of langer in de stad vasthouden. Bijvoorbeeld doordat bezoekers tijdens het verblijf in de stad op terrassen de smartphone gebruiken voor e-mail, whatsapp, facebook etc. En het kan mensen laten besluiten een volgende keer weer terug te komen voor een bezoek aan Weert. Weert haalt een geavanceerd systeem in huis, het Cisco-Meraki systeem. Met de aanleg van dit systeem komen er verspreid over de binnenstad accesspoints (toegangspunten). Per toegangspunt kunnen zo'n 1.000 mensen WiFi gebruiken. Eenmaal WiFi geïnstalleerd kunnen daarna allerlei (publieke en commerciële) diensten gekoppeld worden. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om elk punt een eigen straatnaam te geven. Daarmee weet de bezoeker exact waar hij/zij zich bevindt en kunnen ondernemers gericht hun producten aanbieden. Ook kan een toegangspunt de naam van een evenement krijgen. Het systeem is zelfs uit te breiden met tijdelijke WiFi op locaties buiten de binnenstad, zoals bij evenementen als Bospop of Weert 600 jaar stad. Daarnaast is het mogelijk om bij markten en evenementen via WiFi een veilige verbinding met mobiele pinautomaten te maken. En zelfs muziek in de binnenstad via WiFi behoort tot de mogelijkheden.

VENLO ONDERZOEKT UITBREIDING HAVEN

Venlo gaat onderzoeken hoe ze haar industriehaven fors kan uitbreiden. Een eerdere voorstudie toont de kansen en de noodzaak hiervoor aan als Venlo haar logistieke toppositie in de toekomst wil behouden. Venlo is een belangrijk knooppunt in logistieke netwerken die de zeehavens verbinden met het Noordwest-Europese en Zuid-Europese achterland. In de havenvisie van de haven van Rotterdam (Port Compass 2030) is Venlo één van de belangrijke schakels (inland hub) richting Duitsland. Met de railterminals en binnenvaart heeft Venlo een sterke positie en kan het voor overslag van goederen drie van de vier vervoersmodaliteiten gebruiken. Deze kracht is terug te zien in de ontwikkeling van containeroverslag en bulkgoederen in de regio. Niet voor niets is er door gemeente, provincie, rijk en ook private partijen reeds fors geïnvesteerd in de ontwikkeling van de haven. Zo is de openbare laad- en loskade verlengd en is er een barge-terminal aangelegd. De huidige capaciteit van de binnenvaart zal echter niet voldoende zijn om de toekomstige stromen van bulk en containers per binnenvaart te faciliteren. Dit wordt ook onderkend in de Havennetwerkvisie Limburg 2030 die de provincie Limburg in 2012 heeft opgesteld. De reeds gemaakte voorstudie reikt diverse groeimogelijkheden aan voor de Venlose haven. Dit zijn onder andere uitbreiding van de barge-terminal en laad- en losfaciliteiten, ontwikkeling van Ro-Ro faciliteiten en Shortsea, uitbreiding van het havengebonden bedrijventerrein en de verplaatsing van de aanwezige jachthaven. De gemeente gaat de komende maanden onderzoeken welke van deze groeimogelijkheden haalbaar zijn en op welke wijze.

Kijk voor meer nieuws op www.noordlimburgbusiness.nl

Waar liggen de kansen?

Ondanks de tegenvallende cijfers is er ook veel positief nieuws te melden over de logistieke sector in Limburg. Hans Aarts, lid van het dagelijks bestuur van European Logistics Center Limburg (ELC Limburg) en directeur van Fontys Hogeschool Techniek en Logistiek vertelt aan Noord-Limburg Business waarom ondernemers in de regio Noord-Limburg weer voorzichtig positief kunnen zijn en hoe zij hun kansen kunnen vergroten.

“Binnen de sector transport en logistiek was in 2013 al langzaam verbetering ontstaan”, zegt Hans Aarts. “Limburg als geheel kende een lichte groei. Ik verwacht dat 2014 een verder herstel zal laten zien. Meer bedrijven zullen zich vanwege de gunstige ligging in Limburg gaan vestigen, wat de werkgelegenheid ook weer ten goede zal komen.” Een andere ontwikkeling die een gunstige impact op de sector heeft, is de Tweede Maasvlakte bij de haven van Rotterdam. “Met de toename van de activiteiten in dit gebied zal het goederenverkeer bij (andere) de Limburgse logistieke knooppunten (ook) toenemen. Daartoe is het wel noodzaak dat er wordt geïnvesteerd in onder andere weg, water en spoor. Nu is het asfalt met de A74 en de Greenportlane al uitgebreid. Verder gaat de gemeente Venlo onderzoeken of een eventuele uitbreiding van het havengebied (aldaar) mogelijk is. Wat betreft het spoor ligt er al een verbinding tussen Eindhoven en Mönchengladbach en Düsseldorf, zij het dat deze verbinding tussen Kalderkerken en Viersen enkelspoor is. Als dit enkelspoor verdubbelt ontstaat een verbeterde goederenverbinding naar Duisburg, waar zich de grootste binnenhaven van Europa bevindt.

Toegevoegde waarde

Afgezien van de ontwikkelingen op het gebied van infrastructuur denkt Aarts dat de ondernemers die actief zijn in de Limburgse logistieke sector zelf ook het nodige kunnen doen om de branche als geheel en ook hun eigen positie te versterken. “Met de aantrekkende economie en de groeiende vraag naar transport, zouden ondernemers eens moeten onderzoeken wat zij kunnen toevoegen aan de gehele transportketen. Venlo heeft bijvoorbeeld een zeer strategische ligging aan de grens. Als jouw bedrijf heel goed in staat is om voor je klanten de administratieve afhandeling van het goederenvervoer te regelen, kan dit echt toegevoegde waarde bieden.” Daarnaast denkt Aarts dat

ondernemers erbij gebaat zijn als zij branchebreed veel meer samen gaan werken. “Je komt echt veel verder als je de handen ineen slaat. Zo is er in de branche veel innovatie gaande, maar als elk bedrijf dit voor zichzelf probeert te realiseren, is er over het algemeen niet genoeg draagkracht.

Kennis

Voor innovatie is kennis nodig. Daarom is het ook van belang dat ondernemers in de logistieke sector samenwerken met de aanwezige kennisinstellingen in de regio. “Veel bedrijven hebben inmiddels al de samenwerking met Fontys Hogeschool in Venlo opgezocht”, vertelt Aarts. “Natuurlijk bieden deze ondernemingen de nodige stageplekken voor de studenten Logistiek en Economie en Logistiek en Technische Vervoerskunde, maar ondernemers zijn ook meer dan welkom om mee te denken over het curriculum om dit beter op de behoefte van de sector aan te laten sluiten. Zij zijn immers de toekomstige werkgevers voor de 90 tot 100 logistieke studenten die jaarlijks in Venlo afstuderen.” Om de banden tussen Fontys en de regionale logistieke ondernemers verder aan te halen, is 25 jaar geleden Fontys ILEC opgericht, het centrum voor zakelijke dienstverlening en onderdeel van Fontys Hogeschool Techniek en Logistiek. “Het Internationaal Logistiek Expertise Centrum werkt samen met bedrijven binnen de profit en non-profit sector om samen met ondernemers een antwoord te vinden op logistieke en bedrijfskundige vraagstukken en opleidingen. Ook kan Fontys ILEC organisaties helpen met het optimaliseren van bedrijfsprocessen en het verhogen van logistieke en bedrijfskundige kennis en vaardigheden van werknemers.”

Added value

Een van de logistieke innovatieprojecten waarbij het ILEC is betrokken is ‘INNOvatie Value Added Logistics



Hans Aarts

Limburg' (INNVALL). "Binnen dit project werken overheid, onderwijs en ondernemingen samen om de logistieke sector in Limburg verder te ontplooiën. Als kennispartner van INNVALL kijkt Fontys ILEC welke value added services bedrijven kunnen ontwikkelen zodat zij een waarde aan de logistieke keten van de groeiende goederenstromen kunnen toevoegen in plaats van de vrachtwagens voorbij te laten rijden."

Daarnaast kunnen bedrijven ook aankloppen bij het cluster van verschillende Kennis Distributiecentra Logistiek (KennisDC's) waar kennisinstellingen en bedrijven met elkaar in contact worden gebracht. Fontys is als regiopartner van het KennisDC Limburg mede verantwoordelijk voor het stimuleren van de samenwerking tussen bedrijven en (kennis)instellingen om zoveel mogelijk wetenschappelijk onderzoek om te zetten in toegepaste kennis. Een laatste stimulans op het gebied van wetenschap en kennis wordt gegeven door het programma KennisAS Limburg. Dit programma heeft als doel om in Limburg drie campussen te ontwikkelen rondom gezondheid (Maastricht Health Campus), chemie (Chemelot Campus Sittard-Geleen) en agribusiness en logistiek (Greenport Campus Venlo). Rondom deze campussen moet door middel van intensieve samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemingen verdere economische ontwikkeling plaats gaan vinden.

Volgens Aarts zijn er voor ondernemers in de logistieke sector dus genoeg kansen om hun positie te versterken en de sector innovatiever en daarmee weerbaarder te maken. Het is alleen wel een kwestie van de samenwerking met elkaar en de diverse kennisinstellingen opzoeken. "Want pas als de betreffende partijen gaan samenwerken, kan er waardevolle kennis worden ontwikkeld die de gehele logistieke sector ten goede komt." ■

Over ELC Limburg

ELC Limburg is de belangenbehartiger voor logistiek Limburg. Doel is om onder andere door middel van netwerken de sector te versterken, te promoten en te vertegenwoordigen. Daarnaast is het ELC Limburg mede verantwoordelijk voor de uitvoering van de Human Capital Agenda. Aarts: "Naast de Topsectoren die de overheid heeft aangewezen, heeft ook de Provincie binnen Limburg een aantal Topsectoren aangewezen, waaronder logistiek. Binnen dit kader is de Human Capital Agenda opgesteld met als doel een betere match te realiseren tussen het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt binnen de logistieke sector." De Human Capital agenda is onderdeel van het Ambitieplan Logistiek van de Provincie Limburg dat vier doelen kent; het versterken en uitbouwen van het fysieke infrastructuurnetwerk (hierin bemiddelt het ELC Limburg namens bedrijfsleven), het stimuleren van innovatie en waardecreatie in de logistieke sector, het versterken van de arbeidsmarkt en de kennisinfrastructuur en Limburg als logistieke topregio op de kaart zetten (onder andere de taak van het ELC Limburg). www.elc-limburg.nl

Fleximo adviseert MKB-bedrijven op het gebied van autolease. Daarbij nemen we u de gehele mobiliteit uit handen. Bent u van plan een auto te leasen en wilt u weten welke leasevorm (of een combinatie van leasevormen) het beste bij u past? Wilt u de kosten van uw wagenpark reduceren en zoekt u een partij die hiervoor een creatieve oplossing bedenkt? Of hebt u hulp nodig bij het formuleren van een wagenparkpolicy? Fleximo regelt niet alleen de autolease voor u, maar we ondersteunen u bij alle facetten van mobiliteit.

Fleximo in het kort

- Eén vast aanspreekpunt voor al uw mobiliteitsvragen: uw leaseadviseur.
- Persoonlijk contact, van ondernemer tot ondernemer.
- Eerlijk en transparant lease-advies. Geen onaangename verrassingen achteraf.
- Merk-, dealer- en leasemaatschappij onafhankelijk.
- Scherpe tarifiering door creatieve leaseoplossingen.
- Binnen 24 uur offerte van minimaal twee leasemaatschappijen.
- Advies bij autokeuze en/of bedrijfswagenpolicy.

Onze leasevormen

Bij Fleximo onderscheiden we 4 leasevormen. Op basis van uw persoonlijke situatie, adviseren we u welke leasevorm of combinatie van leasevormen het beste bij u en uw bedrijf past.



Short lease



Project lease



Fixed lease



Financial lease

Uw leaseadviseur: Thijs Truijen



Fleximo B.V.
Molenveldstraat 153
6001 HH Weert

T. +31 (0)495 71 24 33
E. info@fleximo.nl
I. www.fleximo.nl

De Stelling

De sector Transport & Logistiek is nog steeds aan de grillen van de tegenvallende economie onderhevig. Noord-Limburg Business vroeg enkele ondernemers uit de regio te reageren op de volgende stelling:

'Om de winstgevendheid te verbeteren is meer aandacht nodig voor innovatieve en creatieve logistieke (vervoers) oplossingen.'

Ellen Welling, Adviseur Ondernemersondersteuning Kamer van Koophandel Limburg

"Het logistieke bedrijfsleven heeft in Noord-Limburg niet alleen een groot economisch belang, maar heeft de komende jaren ook veel potentie. Dit heeft vooral te maken met de verdere toename van goederenstromen en gerelateerde investeringen. Dat biedt grote kansen voor het logistieke bedrijfsleven. Het verzilveren van potentie is echter geen vanzelfsprekendheid. Veel logistieke bedrijven hebben het op dit moment moeilijk. Dit heeft niet alleen te maken met de ongunstige conjunctuur. De concurrentie is zeer groot, (brandstof)kosten stijgen, marges zijn flinterdun, er is veel inefficiëntie, het imago van logistiek is niet goed, etc. Op termijn kan ook de opkomst van bijvoorbeeld 3D-printing impact hebben op logistiek. Logistieke ondernemers moeten verder professionaliseren en werken aan hun onderscheidend vermogen. Bijvoorbeeld door meer specialisatie, het ontwikkelen van additionele diensten (Value Added Logistics, ketenregie) en het verhogen van efficiency (onder andere door ICT, bundeling van goederenstromen en nieuwe vervoersconcepten). Anders komen bedrijven niet los van prijsconcurrentie of zorgt inefficiency voor onnodig hoge kosten. Het antwoord op deze uitdagingen is innovatie. Binnen de logistieke keten is door innovatie en samenwerking veel groei te behalen."

Laura van Cruchten, Management Assistant DSV Solutions Nederland

"Voor de competitieve logistieke dienstverlening is innovatie en creativiteit van levensbelang. Het verbeteren van productiviteit en winstgevendheid is voor de (Noord-)Limburgse logistiek niet meer te halen uit het reduceren van productieverlies. De knop moet om; niet zoeken naar Oost-Europese inbreng om de kosten per arbeidsuur te verlagen, maar zoeken naar de optimale opbrengst per arbeidsuur. En daarbij de ogen niet sluiten om zaken rigoureuus anders te doen. Kijk over de grenzen van de logistiek heen. Bij productiebedrijven worden Lean en 6 Sigma-methodieken toegepast om verliezen te elimineren. Dus niet kijken naar verminderen, maar naar verdwijnen. Maak ook gebruik van de beschikbare denkkraft. Als je medewerkers de gelegenheid biedt om positief kritisch naar hun eigen werk te kijken, oogst je de mooiste oplossingen. Is het innovatief en creatief? Misschien niet. Maar de stelling was ook het verbeteren van winstgevendheid en de oplossingen dienen dit doel."

Wouter Clermonts, Supply Chain Expert bij CAROZ MoreInsight

"Wie vasthoudt aan tradities, komt niet vooruit. Nieuwe impulsen zijn daarom van belang voor ieder bedrijf. CAROZ zet in op innovatieve logistieke netwerken om de concurrentiekracht te vergroten. Samenwerking is daarbij het sleutelwoord, een gestroomlijnde keten werkt immers in het voordeel van alle betrokkenen. Op volledig transparante wijze ontwikkelen we toekomstbestendige supply chains en voorzien we ook in de (dagelijkse) aansturing hiervan.

Bij CAROZ werken specialisten op het gebied van econometrie, strategie, verandermanagement, wetgeving, multimodaal, projectmanagement en supply chain management. Afhankelijk van de klantvraag, stellen we het juiste team samen, versterkt met onze partners. Door superieur samenspel ontwikkelen we vervolgens innovaties die werkelijk van toegevoegde waarde zijn voor onze klanten. We merken dat opdrachtgevers deze flexibiliteit en de juiste focus erg waarderen. Slimme logistieke oplossingen vormen een continue aandrijver voor groei."



Benchmark Resorts & Hotels geeft algemene trends

De vergaderertrends in 2014

De Amerikaanse keten Benchmark Resorts & Hotels verwacht voor 2014 een stijging in het aantal geboekte meetings. Met wat geluk zet deze trend ook door in ons eigen land. Volgens Benchmark Resorts & Hotels zijn onderstaande trends belangrijk om rekening mee te houden.



Snelheid van het licht

Voor M&E-organisatoren en deelnemers aan vergaderingen en evenementen, is gratis, snelle en betrouwbare WiFi het belangrijkste. Het schijnt dat conferentiegangers vaak tot drie draadloze apparaten per persoon meenemen. Snel internet en een grotere bandbreedte zijn dus essentieel.

Content leidt tot ontdekking

Internetzoekmachines blijken een grote rol te spelen voor organisatoren in het zoeken naar locaties. Gerichte presentatie van je hotel of vergadercentrum op internet met de juiste content is dus belangrijk. Net als zichtbaar zijn en verbondenheid met de klant, als je een boodschap over wilt brengen en in gesprek wilt komen met M&E-professionals.

Meer vraag

De vraag naar externe meetings stijgt. Wat betreft de situatie voor Benchmark zijn de boekingen op de korte termijn nog niet op het oude niveau, maar voor 2015 en verder begint het erop te lijken.

Creëer een beleving

De keuze van een vergaderbestemming wordt steeds vaker beïnvloed door een behoefte aan

een ongewone, unieke beleving. Locaties die samenwerken met lokale 'pluspunten', zoals een wijngaard of historische attracties, avontuurlijke activiteiten en unieke receptie- en dinerplekken hebben een strategisch voordeel.

Groen is goed, maar...

De meeste meetingplanners zien milieuvriendelijk ondernemen niet als een kritieke factor bij de selectie van een locatie. Niemand verliest business doordat zij niet groen zijn.

Sommige social media spelen een rol bij meetings

LinkedIn is, op het gebied van social media, van grotere invloed op de keuze van een vergaderlocatie dan de rest. Tijdens de evenementen gebruiken de planners en de deelnemers Twitter en LinkedIn als communicatiemiddel onderling en met sprekers. De verwachting is dat er steeds meer apps zullen komen die specifiek worden ontwikkeld voor één bepaald evenement, zowel voor, als tijdens en na de meeting. Deze apps zullen de rol van social media overnemen.

Vergaderrendement

Er vind een langzame stijging plaats in de

vergaderbudgetten, na jaren van recessie.

Meeting- en eventorganisatoren stellen strenge eisen aan de flexibiliteit van een locatie. Zij worden afgerekend op het rendement van de meeting en willen daarom zoveel mogelijk waar voor hun geld.

Gezondheid

Gezond en gevarieerd eten en drinken staat dit jaar centraal in de catering. Planners en deelnemers verwachten gezonde keuzemogelijkheden. De 'spa break', een yogasessie van tien minuten, vervangt de koffiepauze. Het is origineel en pept even goed op als cafeïne.

Teambuilding is terug

De zoektocht naar manieren om medewerkers te motiveren, inspireren en de onderlinge band te versterken, leidt tot populaire activiteiten als vrijwilligerswerk: het opknappen van kinderfietsen voor de lokale gemeenschap bijvoorbeeld. ■

www.zakenreizen.nl

De meerwaarde van een externe vergaderlocatie

Ondanks de recessie organiseren het bedrijfsleven en overheden nog altijd externe zakelijke bijeenkomsten zoals een vergadering. Dat hier extra budget aan wordt besteed is niet voor niets. Een externe locatie kan namelijk een wezenlijke bijdrage leveren aan de effectiviteit van dit soort bijeenkomsten.

Soms kan een vergadering die niet goed verloopt, of waarbij het maar niet lukt om knopen door te hakken, een hele nieuwe wending nemen door het inmiddels bekende concept 'out of the box' denken toe te passen. Maar je kunt dit concept ook op de gehele bijeenkomst zelf betrekken door deze plaats te laten vinden in een hele nieuwe, inspirerende omgeving en daarmee een doorbraak naar (het openstaan voor) nieuwe ideeën forceren. Bovendien kan een andere omgeving een gevoel van veiligheid en vertrouwen geven waardoor je sneller geneigd bent om buiten je comfortzone te leren en te delen. Bovendien zal je in een andere

locatie ook niet snel geneigd zijn om de bijeenkomst te onderbreken om collega's bij te springen als ze het druk hebben of om toch even die belangrijke klant die in de wacht staat bij de secretaresse even te woord te staan.

Mindset

Een ander voordeel van een externe vergaderlocatie is dat de uitstraling van het gebouw een bijdrage kan geven aan de mindset van de deelnemers. Met name historische locaties zoals kastelen en grachtenpanden, maar ook industriële locaties geven een bepaald cachet aan een vergadering en kunnen het belang en de





betrouwbaarheid van een organisatie extra onderstrepen. Bijkomend voordeel is dat een bijeenkomst in een van deze specifieke categorie locaties, die zich geheel of gedeeltelijk toelagen op de zakelijke vergadermarkt om zo een extra inkomen te genereren om in de relatief hoge onderhoudskosten te voorzien, bijdraagt aan het behoud van deze vaak bijzondere gebouwen voor latere generaties. Kasteel de Berckt in Baarlo en kasteel Groot Buggenum in Grathem zijn hier mooie voorbeelden van.

Een andere categorie locaties met een bijzondere uitstraling zijn schouwburgen en theaters. Steeds vaker zetten ook zij hun deuren open voor de zakelijke markt. De gebouwen zijn vaak mooi en imposant en wekken meteen het welbekende rode-lopergevoel op. Gasten krijgen dan de boodschap dat ze belangrijk zijn en dat hun mening telt.

Een bijeenkomst in een stadion kan juist weer een wij-gevoel geven. En bovendien is voetbal als metafoer heel geschikt bij een vergadering, denk bijvoorbeeld aan een vergadering waarin de 'aftrap' van een nieuw product moet worden besproken of waarin in teamverband een prestatie moet worden neergezet.

Soms is het niet zo zeer de locatie zelf, maar meer de omgeving die meerwaarde biedt aan een bijeenkomst. Wanneer je een locatie midden in de natuur kiest, bijvoorbeeld het spreekwoordelijke hutje op de hei, biedt de omgeving ruimte voor het opdoen van nieuwe inspiratie en word je een ander perspectief op de te bespreken zaken geboden. Een locatie aan het water kan juist weer heel verruimend werken, bijvoorbeeld wanneer je een veranderingsproces binnen je organisatie in gang wilt zetten. Je zou je dan af kunnen vragen hoe jij als mens meebeweegt in deze verandering. De regio Noord-Limburg kent meer dan genoeg natuurgebieden (De Groote Peel, de Maasduinen) en landgoederen (Landgoed de Hamert, Landgoed Arcen) met mooie locaties in de buurt waar je ongestoord aan de doelstellingen van je bijeenkomst kan werken.

Ontspanning

Na de gedane zaken is het prettig om de bijeenkomst op een informele en positieve manier af te sluiten en de deelne-

mers aan de vergadering te bedanken voor hun tijd en inzet. Bijna alle locaties in Noord-Limburg waar vergaderd kan worden, hebben daar wel de nodige middelen voor in huis of kennen een prima alternatief in de buurt. Dat kan, bij wijze van ontspanning na de geleverde inspanning, in de vorm van een rondleiding, een workshop, een rondje door de inwoners van Zoo Parc Overloon of langs de attracties van Toverland, een golfclinic op Golfbaan Landgoed Bleijenbeek, een kijkje achter de schermen van voetbalstadion De Koel of een mooie theatervoorstelling in Theater de Maaspoort in Venlo of het Munttheater in Weert. Veel locaties bieden diverse zakelijke arrangementen waarbij een kennismaking met de locatie zelf is inbegrepen.

Maar de ontspannende activiteit kan ook een diepere lading krijgen. Inzicht in je eigen denken, voelen en doen en in hoe verre een (management)team ook echt goed functioneert, krijg je door middel van paardencoaching, dat onder andere op het Kortebos Mental Balance Center in Meerlo wordt aangeboden. Doordat paarden reageren op de onbewuste reactie en signalen van mensen, leggen zij het gedrag onder een vergrootglas. Ook trainingen met roofvogels, honden en schapen lenen zich hier uitstekend voor.

Vertalen

Afgezien van een inhoudelijke bijdrage die een externe locatie voor een bijeenkomst kan bieden, heeft het ook praktische voordelen. Tegenwoordig zijn er legio online platforms waarbij diverse locaties zijn aangesloten. Zoekmachines waarin zeer uitgebreide eisen zoals ligging, bereikbaarheid en uitstraling kunnen worden ingevoerd, maken het mogelijk om de perfecte locatie te vinden. Na het prikken van een datum en tijdstip en het doorgeven van de wensen, eisen en insteek van de bijeenkomst, kan de verdere organisatie geheel uit handen worden gegeven aan de gekozen accommodatie. Want als deze locaties iets hoog in het vaandel hebben staan, dat is het wel het vertalen van de wensen van een gast naar de perfect georganiseerde bijeenkomst. Als dan ook nog eens de doelstellingen van de bijeenkomst worden behaald, is de meerwaarde van een externe bijeenkomst wel bewezen. ■

Jan-Jaap In der Maur wil bijeenkomsten effectiever maken

“Elke bijeenkomst verdient de juiste dagvoorzitter”

We organiseren jaarlijks duizenden congressen, bedrijfsevenementen, heisessies, symposia en noem maar op. “En terecht”, vindt Jan-Jaap In der Maur, dagvoorzitter-eigenaar bij Dagvoorzitter.nl, “want een goed georganiseerde bijeenkomst kan namelijk helpen je doelen te bereiken.” Hij is er van overtuigd dat het merendeel van die evenementen nóg effectiever zou kunnen. “We concentreren ons vooral op de locatie en de catering en te weinig op de inhoudelijke kant van de bijeenkomsten. Inzet van de juiste dagvoorzitter kan helpen daarin een slag te maken, mits die met zorg gekozen is.”



Jan-Jaap In der Maur, dagvoorzitter-eigenaar bij Dagvoorzitter.nl

Jan-Jaap schetst een beeld van hoe het in zijn ogen zou moeten gaan: “Als je een bijeenkomst organiseert, had je tot voor kort twee opties: bellen met de sprekersbureaus die het regelen van de dagvoorzitter er een beetje bij doen, zonder echte kennis van zaken. En googlen, met duizenden hits als gevolg, zonder dat je precies weet wie goed is en wie niet.” Met Dagvoorzitter.nl slaat hij een andere weg in: “Met alleen maar echte toppers in het bestand die ik meerdere keren per jaar aan het werk zie, kan ik ook gericht advi-

seren. Want niet iedere professional is geschikt voor iedere gelegenheid.”

Bescheiden of vlotte babbler

Het bureau houdt bij de selectie twee dingen in het achterhoofd: vaardigheden en persoonlijkheid. Als eerste kijkt In der Maur naar wat iemand kan: interviewen, faciliteren, presenteren, debatteren. Iedere bijeenkomst heeft immers een ander programma en vraagt dus andere ‘skills’ van de gespreksleider.

“Maar daarnaast”, benadrukt Jan-Jaap, “kijken we ook naar de persoonlijkheid van de gespreksleider. Iedere doelgroep bestaat namelijk uit een ander type mensen. Sommigen reageren bijvoorbeeld goed op een vlotte babbler, anderen voelen zich prettiger bij een meer bescheiden dagvoorzitter.”

Het bureau is bovendien het eerste ter wereld dat zich volledig richt op het koppelen van organisatoren aan gespreksleiders; in Nederland via Dagvoorzitter.nl en internationaal via Masters in

Niet goed, geld terug

Gert-Jan Jansen is één van de gespreksleiders van Dagvoorzitter.nl. Hij neemt ruim 20 jaar vakmanschap mee naar bijeenkomsten. En hij loopt voorop in het nóg succesvoller maken van evenementen. Met overtuiging adopteerde hij het ROI-denken: streven naar concrete en meetbare uitkomsten.

Dagvoorzitter.nl komt met een unieke actie: iedere maand neemt Gert-Jan Jansen één opdracht aan met de afspraak 'niet goed, geld terug'.

De voorwaarden zijn simpel:

- 1) projecten met meetbare doelstellingen komen in aanmerking. Gert-Jan helpt graag om deze scherp te krijgen.
- 2) Gert-Jan wordt vanaf stap één bij het project betrokken. Hij kan zijn rol immers alleen goed spelen, als hij het programma mede vorm mag geven.
- 3) Als de doelstelling niet gehaald wordt, stuurt Gert-Jan geen factuur. Wordt het doel wél behaald, dan betaalt de opdrachtgever Gert-Jan zijn normale tarief.

Voor meer informatie kunt u terecht op info@dagvoorzitter.nl of bellen met 06 46 113 994

Gert-Jan Jansen



Moderation. Jan-Jaap heeft vanuit zijn eigen jarenlange podiumervaring een ambitieuze missie: "Ik wil iedere bijeenkomst de dagvoorzitter geven die zij verdient. En ik wil opdrachtgevers helpen daar een afgewogen keuze in te maken."

Training en coaching

Niet iedere bijeenkomst vraagt overigens om een professionele dagvoorzitter, nuanceert In der Maur: "De ideale gespreksleider kan net zo goed de directeur zijn." Hij gaat daarmee lijnrecht in tegen de mening van de meeste vakmensen en de gevestigde sprekersbureaus. "Los van het feit dat niet iedereen er het budget voor heeft, is bijvoorbeeld een interne gespreksleider of een materiedeskundige soms simpelweg de meest logische keuze", concludeert Jan-Jaap. "Maar", gaat hij verder, "zorg dan wel dat diegene goed beslagen ten ijs komt."

Daarom leidt Dagvoorzitter.nl ook mensen op. Dat begint met het ter beschikking stellen van een gratis e-book op de site.

Eenvoudige vragen worden door het bureau gratis beantwoord. Voor wie behoefte heeft aan meer begeleiding is er individuele coaching beschikbaar en worden inhouse groepstrainingen ontworpen. Samen met collega Kim Coppes geeft In der Maur 'Leren Modereren, een workshop dagvoorzitter-gespreksleider' (www.lerenmodereren.nl).

Event ROI

"Ik ben er van overtuigd, dat iedere bijeenkomst meetbaar moet bijdragen aan het doel van een organisatie", betoogt Jan-Jaap, die opgeleid werd aan het Event ROI Institute. "Dat betekent heldere doelen stellen en die vertalen naar een doelgericht dagprogramma. Op die manier zijn bijeenkomsten geen kostenpost, maar leveren ze waarde op. De dagvoorzitter is degene, die het gestelde doel op de dag zelf waar moet maken. Dan kan die gespreksleider maar beter de beste zijn. En die wil ik graag helpen vinden!" ■

www.dagvoorzitter.nl



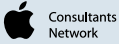


De ict partner met een bite!

De ict experts van ICTeam zetten graag hun tanden in uw automatisering. ICTeam, uw Apple Service Provider voor:

- Apple apparatuur
- Apple service
- Reparatie en support
- Remote back-up
- iPhone/iPad implementatie

Ervaar de kracht van ICTeam en maak kennis met onze toegankelijke visie en werkwijze.



Heistraat 8 Sint-Oedenrode 0413-479 043
info@icteam.nl www.icteam.nl



Uw full service leverancier van al uw grafische producten.

o.a. gespecialiseerd in GROOTFORMAAT! Tot 259 cm breedte!



graphic&mail
Printen - Drukken - Mailen
www.graphic-mail.nl
Tel. +31 (0)77 399 96 40



TRIAS, uw partner in subsidieadvies!

www.trias-subsidie.nl

Berlitz

A Global Education Company

Taalopleidingen aan de hand van de wereldbepaalde Berlitz-Methode® helpen u en uw medewerkers in een wereld waarin de economische grenzen steeds sneller verdwijnen. Kostenefficiënt, doelgericht en meetbaar!

Sint Pieterskade 26D
6212 AD Maastricht

T: +31 43 711 38 40
W: www.berlitz.nl/maastricht



Deskundig en oplossingericht binnen de projectmarkt.

Systeemwanden
Systeemplafonds
Schuifwanden
Glazen wanden

Oplossingen in Akoestiek en Brandwerendheid
Archiefkasten
Projectvloeren (PVC - hout - laminaat)



Verhaag Afbouwprojecten | Horsterweg 38 | 5975 NB Sevenum
www.verhaagafbouwprojecten.nl | T 077-4672244

HET VOORDEEL VAN BLIND ZIJN?

'Ik kan lezen in het donker!'

Help blinden en slechtzienden zo zelfstandig mogelijk te leven.

- Esther, 15 jr, blind

DONEER VIA STEUNBARTIMEUS.NL



SUCCES ALS RESULTAAT

info@rhweb.nl - www.rhweb.nl

VENRAY - t (0487) 58 43 33 - Noorderhof 8
UDEN - t (0413) 74 50 16 - Loopkantstraat 23L



NOORD-LIMBURG

BUSINESS®

HAD U HIER WILLEN STAAN?

**NEEM DAN CONTACT OP MET
KATHY VAN DER HORST
024-3738502**

Het Maashotel

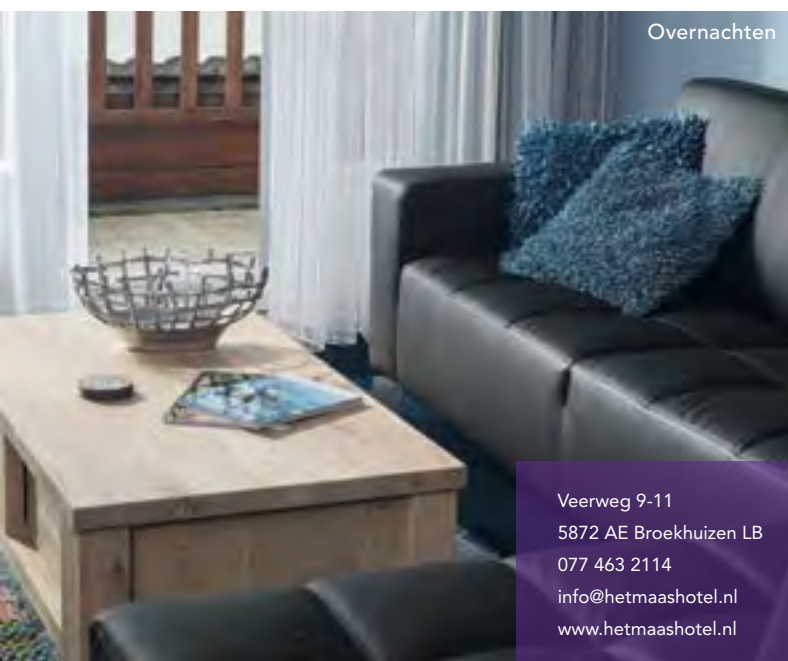
Genieten aan de Maas



Lunchen



Dineren



Overnachten



Vergaderen



Terras aan de Maas

Veerweg 9-11
5872 AE Broekhuizen LB
077 463 2114
info@hetmaashotel.nl
www.hetmaashotel.nl



NEDERLANDSE KLUSBUS DUKT OP IN EXPLOSIEF KIEV

Hard lachen was de eerste reactie van de Hilversumse klusser Fred Pols. Daarna kwam de schrik. Toch niet zo'n fijn idee dat zijn naam en telefoonnummers pontificaal in beeld zijn midden in het roerige Kiev, zegt de zpp'er in de Gooi- en Eemlander. "Het is mijn oude bus. Schoferig dat de bestickering er nog op zit."

Pols is dankzij de foto die correspondent Olaf Koens twitterde in een klap 'wereldberoemd' bij Oekraïne-volgers. 'Vanuit Kiev de hartelijke groeten aan Fred Pols uit Hilversum', zette Koens erbij. De Hilversummer moest twee jaar geleden onverwacht van zijn zwarte Renault-bus af. "De bus kwam in handen van een exportbedrijf, ontdekte ik een maand later. Het Nederlandse kenteken bestond toen al niet meer."

Pols krijgt na aanleiding van het Twitterbericht veel telefoontjes van onbekenden. "Mensen leven mee, denken dat mijn bus gestolen is. We grappen dat ik alvast in Kiev ben om de boel weer op te bouwen."

MAN WIL MET BRIEFJE VAN MILJARD BETALEN

De niet al te snuggere Amerikaan Michael Williams mag zich binnenkort gaan melden bij de rechter. Williams probeerde onlangs namelijk af te rekenen met een dollarbiljet met daarop een waarde van een miljard.

In eerste instantie wilde Williams helemaal niet met het biljet betalen, maar omdat zijn creditcard dienst weigerde trok hij het papiertje toch.

Verbaasde medewerkers waarschuwden de politie en hielden de 53-jarige man aan de praat. Hij zal vervolgd worden voor valsemunterij.

(*Bron: Spitsnieuws.nl)



TWEE KEER ZOVEEL LEGE HUIZEN ALS DAKLOZEN IN EUROPA

Als je alle leegstaande huizen in Europa zou verdelen onder daklozen, dan zou iedere dakloze twee huizen krijgen. Verspreid over Europa staan 11 miljoen huizen leeg.

Het zijn niet alleen huizen die leegstaan omdat ze te koop staan, schrijft de Britse krant The Guardian. Veel huizen zijn gekocht door investeerders, die nooit van plan waren er in te gaan wonen. Of de huizen zijn simpelweg nooit verkocht, maar wel gebouwd.

In Spanje, Frankrijk, Italië en Duitsland staan de meeste huizen leeg. Ook in Ierland, Griekenland en Portugal is veel leegstand.

Volgens cijfers van de Europese Unie zijn er in Europa 4,1 miljoen daklozen.

NOOIT MEER ZOEKEN IN DE SUPERMARKT

Boodschappen vinden in de supermarkt wordt een stuk eenvoudiger, als het aan Philips ligt. Het bedrijf presenteerde onlangs een nieuwe uitvinding: een navigatiesysteem voor in winkels. Een app op de smartphone leidt de klant langs alle producten op zijn boodschappenlijstje. De telefoons bepalen hun positie in de winkel met behulp van de verlichting. De app herkent de lichtsignalen van de ledlampen, die allemaal op een unieke manier knipperen. Het systeem wordt nog getest, onder meer op de tentoonstelling '100 jaar uitvindingen' in Museum Boerhaave in Leiden. Het is op zijn vroegst volgend jaar in de supermarkt te gebruiken.

(Bron: NOS.nl)



Grootformaat

- ▶ 259 cm printbreedte!
- ▶ Milieuvriendelijke inkt!



**ZEIL vanaf
€10,- per m²**

geschikt voor een breed scala
aan outdoor- en indoor printoplossingen:

*posters, billboards, aankleding van gebouwen, signs
en banners, POS displays, voertuigbelettering,
kunstreproducties, posters, reclamezuilen,
interieurdecoratie, behang en nog veel meer!*



graphic&mail

Voor alles een passende oplossing!

Venrayseweg 114 - 5928 RH Venlo - Freshpark Venlo 3851

Tel.: +31 (0)77 399 96 40 - Fax: +31 (0)77 399 96 49 - info@graphic-mail.nl - www.graphic-mail.nl



SUCCES ALS RESULTAAT

Samenwerken met Rühl Haegens Molenaar dóet iets met ondernemers. Onze proactieve aanpak en gerichte adviezen dragen bij aan succesvolle bedrijfsresultaten van onze klanten. En dat blijkt niet alleen uit de cijfers.

Rühl Haegens Molenaar, Succes als resultaat.

Rühl
Haegens
Molenaar

ACCOUNTANTS & ADVISEURS