

Middelpunt

VNO NCW
MIDDEN

Katern

OP NAAR DE 100.000!
BANEN voor mensen met
een arbeidsbeperking



Vestigingsklimaat: meer dan fysieke ruimte en bereikbaarheid

Duo-interview met Karel Heijink en Marcel Hielkema

"Verbinden was, is en blijft onze kracht"

'Zij kennen de andere kant van de medaille'

Samen bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt

Initiatief van ondernemers in Rivierenland
'Samen werken aan groene waterstof in de regio'

VESTIGINGSKLIMAAT: MEER DAN FYSIEKE RUIMTE EN BEREIKBAARHEID

Ondernemers hebben baat bij aantrekkelijke factoren om een bedrijf ergens te vestigen, te continueren of uit te breiden. Ze kijken bijvoorbeeld naar de kwaliteit en veiligheid van een bedrijfsterrein, de geografische ligging en bereikbaarheid. Maar er zijn meer zaken die invloed hebben op de keuze van een ondernemer om zich ergens te vestigen. Middelpunt vroeg een wethouder, een ondernemer, een museumdirecteur en een retaildeskundige naar hun ervaringen.

8



“VERBINDEN WAS, IS EN BLIJFT ONZE KRACHT”

De een is driekwart jaar in functie, de ander sinds mei 2019. Karel Heijink, directeur VNO-NCW Midden en Marcel Hielkema, voorzitter van de vereniging, gaan voor Middelpunt 'ouderwets' samen aan tafel. Twee praktijkmannen met minimaal twee overeenkomsten: ondernemen zit hen in het bloed en ze maken zich hard voor een zo goed mogelijk ondernemersklimaat in de regio. Een doel dat hen op het lijf geschreven blijkt...

11



SAMEN BOUWEN AAN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Een voetbalvereniging die in de top van de eerste divisie meedraait en een bedrijf dat gebouwen luchtdicht, waterdicht en scheurvrij maakt. Op het eerste gezicht hebben Almere City FC en Vlint weinig met elkaar gemeen. In gesprek met directeuren John Bes en Jan Hannink blijkt toch dat de overeenkomsten talrijk zijn. De gemene delers? Inclusief werkgeverschap en grote maatschappelijke betrokkenheid vanuit een commerciële invalshoek.

24



'SAMEN WERKEN AAN GROENE WATERSTOF IN DE REGIO'

Op bezoek bij Van de Bijl & Heierman b.v., 'inrichters van de buitenruimte', gaan we in gesprek met Andries Heierman en Anton Mauritz, twee ondernemers met één missie: groene waterstof als energiebron in de regio. Hoe ze dat voor zich zien en wat ze daarvoor nodig hebben, vertellen ze graag én met enthousiasme. Een gesprek over de groensector, ondernemen in coronatijd en duurzaamheidsambities.

30



'BETREK MEDEWERKERS VANAF HET BEGIN'

Fitte werknemers en meer werkplezier, productiviteit en rendement: genoeg redenen voor werkgevers om te investeren in vitaliteit op de werkvloer. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn daarom samen met de ministeries van VWS en SZW het project Vitaal Bedrijf gestart. VNO-NCW Midden vroeg een van haar leden hoe de aanpak van vitaliteit er in de praktijk uit kan zien. Een gesprek over geluk en gezondheid.

32





'Gewoon' doorgaan

Het uitgeven van een verenigingsmagazine is in deze tijden geen sinecure. In maart had de redactie net vergaderd en de inhoud bepaald en ja, wat toen volgde is u bekend. In plaats van een ledenblad met een productietijd van twee maanden maakten we de keuze extra aandacht te geven aan het informeren van onze leden via mailings en nieuwsbrieven. De corona-actualiteit veranderde van dag tot dag, er was veel te vertellen. En te bevragen. Omdat ook de bijeenkomsten van VNO-NCW Midden on hold kwamen te staan, zochten we een andere manier om actief met leden in contact te komen. We waren benieuwd naar uw situatie, hoeveel impact had de lockdown, waar had u het meest behoefte aan? De schroom om te bellen – ondernemers hadden genoeg aan hun hoofd – schudden we van ons af. En dat werd gewaardeerd. Veel ervaringen en informatie hebben we zo opgehaald en doorgeleid naar onze landelijke VNO-NCW-organisatie, die uw input weer gebruikte ter illustratie en onderstreping van de lobby. Daarom vanaf deze plek nogmaals: dank voor alle feedback die we via bestuursleden of regiomanagers hebben ontvangen en nog steeds binnenkrijgen. In november kunt u in dit kader ook meedoen aan een nieuwe ronde van de Ondernemerspanels: corona-ondernemerspeilingen, die we – samen met onder andere provincies en ontwikkelingsmaatschappijen - regelmatig in alle regio's houden. Met de uitkomsten monitoren we corona-ontwikkelingen en verbeteren we de dienstverlening aan ondernemers.

Nu we het toch over vragenlijsten hebben: naast uw ervaringen in coronatijd vragen wij u uw mening te geven over uw vereniging VNO-NCW Midden. Wat gaat goed, wat kan beter, welke lobbythema's zijn voor u van belang, aan welke bijeenkomsten is behoefte? Uw inbreng is van grote waarde voor onze plannen en activiteiten in 2021. Mag ik op uw deelname rekenen?

Een half jaar later ligt Middelpunt dan toch bij u op de mat. Nog steeds samengesteld in coronatijd, maar met een brede inhoud: digitalisering en cybersecurity, aandacht voor het werk geven aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vitaliteit en columns van bekende en nieuwe gezichten. Veel leesplezier.

Marcel Hielkema
voorzitter VNO-NCW Midden

En verder:

- 04** Van de vereniging
- 07** Column Ingrid Thijssen
- 10** Column Andries Greiner
- 14** Informatieveiligheid: geen luxe maar noodzaak
- 17** Partner aan het woord: BeljonWesterterp
- 19** Op naar de 100.000! banen
 - Investeer in vertrouwen
 - Korte berichten
 - Column Renate Westdijk
- 29** Partner aan het woord: Novon Schoonmaak
- 35** Column Iris van Ravenswaaij

COLOFON

Middelpunt is een uitgave van werkgeversvereniging VNO-NCW Midden, het regionale netwerk van VNO-NCW voor ondernemers in Flevoland, Gelderland, Overijssel en Utrecht. We zijn dé ontmoetingsplek in de regio en behartigen de belangen voor onze leden: ondernemers en managers met een eindverantwoordelijke positie in het bedrijfsleven.

Informatie over lidmaatschap VNO-NCW Midden:

www.vno-ncwmidden.nl/lidmaatschap

T 055 – 5222606

E info@vno-ncwmidden.nl

Opzegging van het lidmaatschap moet voor 1 oktober van een jaar worden gedaan. Het lidmaatschap eindigt dan per 31 december van datzelfde jaar.

De schriftelijke opzegging kan worden gericht aan de ledenadministratie van VNO-NCW Midden, Boogschutterstraat 1c, 7324 AE Apeldoorn of ledenadministratie@vno-ncwmidden.nl.

Uitgever

Ten Brink Uitgevers

Redactie

Hans Bakker, Marsha Kroesenbrink,
Rob Oostermeijer en Gerreke de
Weijer
middelpunt@vno-ncwmidden.nl

Deze uitgave is mede tot stand gekomen door ondersteuning van 'Op naar de 100.000 banen'.

Ontwerp en vormgeving

FIZZ | Digital Agency – fizz.nl

Advertentie-acquisitie

Christian Soer; christian@fizz.nl
FIZZ | Digital Agency – fizz.nl

Niets uit deze uitgave mag worden gekopieerd of op enige andere wijze gereproduceerd zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

De uitgever is niet verantwoordelijk voor de redactionele inhoud van de advertenties.

Bestuurlijke veranderingen

In verschillende regio's hebben de afgelopen maanden diverse bestuurswisselingen plaatsgevonden.



Michel ten Hag

Nieuwe regiovoorzitter

In Twente heeft Michel ten Hag het voorzitterschap overgenomen van Hans Kroeze, die deze functie bijna dertien jaar heeft bekleed.

Als regiovoorzitter maakt Michel nu deel uit van het Algemeen Bestuur VNO-NCW Midden.

Welkom aan de nieuwe bestuursleden:

Achterhoek:	Anneke van Ommen
Flevoland:	Marijke Bangma
Twente:	Lian Nijhuis
	Niels Peters
VeluweVallei:	Reny Stark

Wij danken de bestuursleden die afscheid hebben genomen voor alle inzet, tijd en betrokkenheid!

Wij wensen alle nieuwe bestuursleden veel succes in hun nieuwe functie.



Bijeenkomsten VNO-NCW Midden

VNO-NCW Midden-leden hebben in augustus het verkorte *bijeenkomstenprogramma* van de vereniging tot en met december 2020 in de bus ontvangen. Wij willen het netwerk graag samen laten komen, in fysieke of online vorm, maar we zijn afhankelijk van de ontwikkeling van het coronavirus en de richtlijnen van het RIVM. Om die reden hebben wij helaas nog geen programma kunnen vastleggen voor de komende periode. Normaal gesproken vinden in januari onze nieuwjaarsbijeenkomsten plaats, maar op dit moment bekijken we van dag tot dag wat er mogelijk is. Wij zullen dan ook dagelijks onze website www.vno-ncwmidden.nl/evenementen bijwerken zodat deze actueel is.

Corona-ondernemerspeilingen

Om te monitoren wat de impact van de coronacrisis op het bedrijfsleven in Midden- en Oost-Nederland is, peilt VNO-NCW Midden regelmatig de stand van zaken bij ondernemers. *Door helder in kaart te brengen wat hun behoefte is, zijn wij beter in staat gerichte acties te nemen, die de bedrijvigheid, de werkgelegenheid en de samenleving ten goede komen.* Het Ondernemerspanel is een initiatief van VNO-NCW Midden, MKB-Nederland Midden, provincies, investeringsmaatschappijen en andere betrokkenen. Inmiddels zijn in de vier provincies waarin wij actief zijn zeven keer de Ondernemerspanels gehouden en hebben meer dan tienduizend ondernemers een vragenlijst ingevuld.

Wat de cijfers laten zien is dat bij meer ondernemers de omzet in het derde kwartaal is gegroeid ten opzichte van de eerste peilingen in het tweede kwartaal. Het lijkt er daarmee op dat het iets beter gaat in het bedrijfsleven, maar uit de enquêtes blijkt ook dat veel respondenten liquiditeitsproblemen hebben. Een zorgelijk punt, wat kan betekenen dat in dit najaar en in het voorjaar 2021 er nog grote gevolgen kunnen komen. 40 tot 50 procent van de respondenten stelt investeringen uit en een derde geeft aan dat de crisis geen gevolg heeft op de werkgelegenheid. Ga voor alle onderzoeksresultaten en de factsheets per regio naar vno-ncwmidden.nl/corona. In november volgt een nieuwe ronde



van het onderzoek, met een actuele vragenlijst. Leden van VNO-NCW Midden ontvangen via mail en nieuwsbrief een uitnodiging om hieraan mee te doen, overige ondernemers ontvangen een link naar het onderzoek via hun gemeente, branche of lokale bedrijvenkring. Of houd onze social media in de gaten. Uw deelname is welkom!

Flexibel werken en slim reizen? Doe je voordeel met Zo Werkt Het!

Eind september is de landelijke campagne *Zo Werkt Het* gestart, die werkgevers en medewerkers helpt om flexibel (thuis) te werken en slim te reizen. Zij hebben de afgelopen maanden bewezen dat thuiswerken werkt. Voorlopig blijft thuiswerken - waar mogelijk - ook de norm om corona onder controle te houden. Hoe faciliteer je medewerkers om thuis te werken? Hoe houden we de wegen filevrij als mensen toch naar het werk gaan? Ga naar zowerkthet.nl voor tools, tips en informatie.

Per regio verschilt de aanpak. In de **Gelderse** regio's bijvoorbeeld, zijn, met steun van de provincie Gelderland, mobiliteitsmakelaars actief die jou als werkgever kunnen ondersteunen bij het verduurzamen van het mobiliteitsbeleid van je organisatie en het stimuleren van bewust reisgedrag. Ze helpen je graag kosteloos verder op weg. Voor meer informatie kun je contact opnemen met de mobiliteitsmakelaar in jouw regio. In **Overijssel** hebben de regio's Twente en Zwolle de handen ineen geslagen en een



Duurzaam Mobiliteitsprotocol opgesteld, speciaal voor coronatijd.

Utrechtse ondernemers kunnen gebruik maken van een gratis mobiliteitsscan. De regionale mobiliteitsnetwerken doen veel meer. Zij ondersteunen je met maatwerkoplossingen. Ga naar zowerkthet.nl voor de contactgegevens van het regionetwerk bij jou in de buurt.



Op zoek naar (extra) financiering om je ondernemersplannen te realiseren? Check je subsidiemogelijkheden met de *Subsidiechecker*, een eenvoudige online tool op de site van VNO-NCW Midden, die je in drie korte stappen heldere informatie geeft over de meest gebruikte en toegankelijke Nederlandse en Europese subsidies.

Wil je meer weten over een specifieke subsidie of wil je hulp bij het aanvragen, neem dan contact op met je eigen subsidieadviseur of maak gebruik van de laatste stap in de Subsidiechecker.

De Subsidiechecker wordt mede mogelijk gemaakt door samenwerking met Knippenborg Subsidieadvies, lid VNO-NCW Midden. Zij zorgen voor actuele informatie in de tool en zijn verantwoordelijk voor de inhoud.

www.vno-ncwmidden.nl/subsidiechecker

Provinciale subsidies

Provincies hebben veel financiële mogelijkheden voor versterken en groeien van ondernemingen. Kijk op de subsidiepagina's van de provinciewebsites voor meer informatie. Of ga naar de websites van de regionale ontwikkelingsmaatschappij *Oost NL* (Gelderland en Overijssel), *Horizon* (Flevoland) of *ROM Regio Utrecht* (provincie Utrecht), die een rol hebben in bevorderen van innovatie en internationalisering.

Aandacht voor financiële situatie werknemers

VNO-NCW Midden besteedt regelmatig aandacht aan vitaliteit van werknemers, omdat we het belangrijk vinden dat medewerkers goed in hun vel zitten en daardoor beter presteren, zowel privé als op hun werk. Maar fitheid gaat verder dan een ergonomische thuiswerkplek, gezond lunchen en voldoende bewegen,

ook financiële problemen hebben invloed op de balans tussen lichaam en geest.

Maar liefst 62 procent van de werkgevers heeft te maken met personeel met geldzorgen. En dat cijfer is nog van voor de coronacrisis. Een werknemer met schulden kost een werkgever gemiddeld € 13.000 per jaar door meer ziekteverzuim, productiviteitsafname en het verwerken van loonbeslag. Zijn jouw werknemers financieel fit dan hebben zij meer aandacht voor hun werk en hebben ze ruimte om vooruit te kijken.

Hoewel financiële fitheid in eerste instantie een verantwoordelijkheid is van de werknemer, kan je als werkgever een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld door geldproblemen op tijd te signaleren, met je medewerker in gesprek te gaan en hulp aan te bieden. Dat is niet makkelijk, want praten over geldzaken is een taboe. Gelukkig is er veel ondersteuning voor werkgevers die zich hierin willen verdiepen. Ga naar de website wijgaanhetfiksen.nl voor alle informatie.



Veel waardering voor initiatief private corona teststraat



Sinds de wachttijden bij de reguliere teststraten oplopen, groeit de behoefte bij ondernemers op zoek te gaan naar goede alternatieven. VNO-NCW Twente besloot in september in te spelen op deze vraag en ondersteunde als eerste in Nederland een commerciële teststraat voor bedrijven, uitgevoerd door de Twentse firma Hestia. Snelheid en betrouwbaarheid staan voorop. Voorzitter Michel ten Hag van de regionale ondernemersvereniging

in Twente verwoordde de gevoelens van veel ondernemers. "We willen als bedrijfsleven door. We begrijpen dat de GGD hier ook niets aan kan doen, maar een lange wachttijd drijft de kosten op en zet de productie onder druk. Het is dan logisch dat ondernemers naar alternatieven gaan zoeken. Vandaar dat we bij Hestia uitkwamen." Ten Hag benadrukt dat normaal gesproken geen commerciële initiatieven van leden worden ondersteund, maar vindt dat je in een crisis soms pragmatisch moet handelen.

Inmiddels zijn in meer regio's én landelijk soortgelijke initiatieven in gang gezet. Kijk op de verenigingssite vno-ncwmidden.nl/corona voor de laatste stand van zaken of neem contact op met je regiomanager.

Ondernemer helpt ondernemer

Bent u ondernemer en heeft u door financiële of andere problemen behoefte aan persoonlijke begeleiding of coaching door een collega-ondernemer? Dit zijn opties om een beroep op te doen:

Stichting Ondernemersklankbord

Ondernemers kunnen voor coaching en advies aankloppen bij de Stichting Ondernemersklankbord, een landelijk netwerk met 300 adviseurs en één van de grootste, onafhankelijke non-profitorganisaties die zich belangeloos voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf inzetten. Ze kunnen er met elke ondernemingsvraag terecht en worden door een OKB-adviseur persoonlijk begeleid in een klankbordtraject.

De Stichting wordt mede gefinancierd door het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK), de voorzitters van VNO-NCW en MKB-Nederland zijn ambassadeurs van de Stichting. www.ondernemersklankbord.nl

MKBDoorgaan.nl

MKBDoorgaan.nl is een landelijk werkende, onafhankelijke, not-for-profit stichting die vroegsignalering van (financiële) problemen organiseert en hulp biedt. Dat doen we aan

mkb-ondernemers en zzp'ers met een in de kern levensvatbaar bedrijf, maar die hulp nodig hebben om hun bedrijf gezond te houden. MKBDoorgaan.nl legt als 'linking pin' snel de verbinding tussen uw vraag en praktische ondersteuning. www.mkbdoorgaan.nl

Utrecht - platform Ureca

Ondernemers in de provincie Utrecht kunnen voor extra coronahulp aankloppen bij het platform URECA, waarin onder andere VNO-NCW Midden en MKB-Nederland Midden samenwerken met diverse partners als EBU, banken, adviseurs, gemeenten, provincie en de ROM Utrecht. *Een netwerk van experts en collega-ondernemers staat klaar om ondernemers belangeloos te ondersteunen met raad en daad. De provincie Utrecht heeft extra financiering beschikbaar gesteld om dit netwerk te ondersteunen.* economicboardutrecht.nl/corona/aanmelden-vraag

Virtuele marktverkenning en handelsmissies



NLinBusiness, het internationaliseringsplatform voor leden en ondernemers, waarvan VNO-NCW Midden founding partner is, staat dit kwartaal in het teken van virtuele marktverkenning en handelsmissies. We hebben inmiddels gezien en ervaren dat je niet per se in het vliegtuig hoeft te stappen om alles te weten te komen over een land en de kansen die daar liggen. Dit kan ook heel goed vanuit je eigen woonkamer, want het netwerk van NLinBusiness kan jou lokaal helpen je kansen te verzilveren. Deze nieuwe manier van werken opent deuren waar andere sluiten, en geeft een andere kijk op de toekomst. Begin je reis op de verenigingssite vno-ncwmidden.nl/themas/internationalisering/nlinbusiness/.



GO4EXPORT

Leden uit Gelderland en Overijssel kunnen voor vragen en ondersteuning van exportplannen ook terecht bij GO4EXPORT. VNO-NCW Midden is partner van dit programma. go4export.nl

Regio Zwolle Brigade

Alle samenwerkende partners binnen Regio Zwolle (waaronder VNO-NCW regio Zwolle) hebben tijdens coronatijd de Regio Zwolle Brigade opgericht. Deze brigade informeert ondernemers, beantwoordt vragen en ondersteunt met raad en daad. Vanuit verschillende geledingen zijn specialisten gerekruteerd met kennis van liquiditeitsvraagstukken, problemen op het gebied van productieverlies en continuïteit, overcapaciteit of onderbezetting en veiligheidsvraagstukken. www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl

Workshops uitwisselen grondstoffen en hulpbronnen van start



Het platform voor circulair ondernemen Oost-Nederland, CIRCLES, organiseert regelmatig workshops voor het uitwisselen van grondstoffen, energie en ideeën met bedrijven uit andere sectoren: de

zogenoemde symbiose tracks. Het programma maakt gebruik van een nieuwe methode om innovatie in de industrie te versnellen. Gedurende de workshop wisselen de verschillende ondernemers zo veel mogelijk informatie uit. Begeleiders Richard van Gemert en Peter Mertens bundelen vraag, aanbod en kennis van nevenstromen en alle nadere hulpbronnen die de deelnemende bedrijven zoeken en/of juist beschikbaar hebben. De workshop in september in Tiel resulteerde in ruim twintig matches. Na de workshops krijgen alle deelnemers nog een rapportage waarin staat welke verbindingen interessant zijn voor hun bedrijven. Ook voeren de begeleiders de gegevens in in een vertrouwelijke database. Zo kunnen ook op latere tijdstippen nog matches naar boven komen. Eind oktober vond ook een symbiose track plaats bij ARN in Weurt. Ga naar de – vernieuwde – website circles.nu voor nieuwe data van workshops en voor andere evenementen gericht op circulair ondernemen.



Normaliter organiseert VNO-NCW Midden vrij techniekdagen, waar jongeren op een actieve manier te zien krijgen hoe gaaf techniek kan zijn, met als doel ze enthousiast te maken voor een opleiding en loopbaan in de technieksector. In verband met COVID-19 zijn deze nu geannuleerd. Echter is VNO-NCW Midden in samenwerking met de diverse partners op zoek gegaan naar een andere invulling om ondernemers te ondersteunen met het vinden van technisch personeel. De werkgroepen zullen daarom nu 'De Grote Megamini Techniekdag Quiz-Challenge-Spel-Show' organiseren.

De vijf werkgroepen van de verschillende techniekdagen werken nu samen aan deze online high energy quiz-show. In 7 afleveringen, passend bij de 7 werelden van techniek, zullen 2 jongens tegen 2 meisjes strijden over vragen en opdrachten die met techniek te maken hebben. De vragen hebben zoveel mogelijk een actief karakter. Elke aflevering eindigt met een challenge voor kijkers, waarmee ze kans maken op een prijs!

De video's zijn te bekijken via de website van de Techniekdag, www.techniekdag.nl. Uiteraard zullen de video's ook via het onderwijs naar de jongeren worden verspreid.

COLUMN

INGRID THIJSSSEN



'Rode draden in zware tijden'

Voor wie mij nog niet kent, stel ik me graag nog even voor. Ik ben de nieuwe landelijk voorzitter van VNO-NCW. Afgelopen Prinsjesdag heb ik het stokje overgenomen van Hans de Boer.

Het zijn uitdagende tijden om te starten in deze baan. Veel leden hebben het door de crisis loodzwaar. Dat is eigenlijk een rode draad in veel van mijn kennis-makingsgesprekken. Tegelijkertijd zie ik gelukkig wel meer rode draden in de gesprekken die ik heb met onze leden. En dat is lang niet altijd somber! Want ondernemers blijven stuk voor stuk kansen zien, ondanks de crisis.

Veel van onze leden zijn bijvoorbeeld onverminderd bezig met het ontwikkelen van nieuwe producten, met de sociale kant van hun werkgeverschap én met verduurzaming. Een prachtig voorbeeld daarvan kwam ik van de zomer tegen op werkbezoek bij Leadax. Zij hebben een nieuw, circulair dakbedekkingsmateriaal ontwikkeld dat lood vervangt. De eerste productielijn in de nieuwgebouwde fabriekshal die ik bezocht draait en er is ruimte voor meer. Dat zorgt lokaal weer voor extra banen.

Het is maar één voorbeeld. Maar eigenlijk is dat progressieve en die continue wil om te vernieuwen een rode draad in onze hele geschiedenis valt mij op. De Vereniging van Nederlandse Werkgevers (VNW) -onze voorganger- werd namelijk meer dan 120 jaar geleden opgericht door niet de minste ondernemers; de heren van Marken van de Nederlandsche Gist en Spiritusfabriek in Delft en Stork van de gelijknamige machinefabriek uit Twente. Zij waren innovatief én vooruitstrevend in het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

In onze nieuwe strategie krijgt dit gedachtegoed en die vernieuwingsdrang ook weer een belangrijke plek. Iedereen wil immers dat onze kinderen en kleinkinderen het goed hebben én vooral ook houden! Ik zie er naar uit om daar de komende jaren met u de schouders onder te zetten en ons uit deze crisis te krijgen. In zeker zin staan we daarbij dus op de schouders van reuzen die ons al de weg wijzen hoe het moet. Ik hoop daar met u mijn steentje aan bij te dragen komende jaren. En als het thuiswerken weer achter de rug is hoop ik velen van u ook fysiek weer te ontmoeten op één van mijn vele werkbezoeken in het land.

INGRID THIJSSSEN
VOORZITTER VNO-NCW

Vestigingsklimaat: meer dan fysieke ruimte en bereikbaarheid

Ondernemers hebben baat bij aantrekkelijke factoren om een bedrijf ergens te vestigen, te continueren of uit te breiden. Ze kijken bijvoorbeeld naar de kwaliteit en veiligheid van een bedrijfsterrein, de geografische ligging en bereikbaarheid. Maar er zijn meer zaken die invloed hebben op de keuze van een ondernemer om zich ergens te vestigen. Zijn er voldoende gekwalificeerde mensen beschikbaar? Hoe aantrekkelijk is de woon- en leefomgeving? Is er een ruim winkelaanbod en wat is het culturele aanbod? Middelpunt vroeg een wethouder, een ondernemer, een museumdirecteur en een retaildeskundige naar hun ervaringen.

VESTIGINGSFACTOR: AANTREKKELIJKE BINNENSTAD

Centrumgebieden omvormen tot verblijfsgebieden

“Ondernemers zoeken een totaalplaatje: beschikbaar personeel, bereikbaarheid, opleidingsinstellingen, maar ook een aantrekkelijke binnenstad speelt hierin een rol”, stelt Hans Bakker, regiomanager MKB-Nederland Midden en voorzitter Retail Platform Overijssel. Volgens Bakker kunnen in deze bijzondere coronatijden centrumgebieden een onderscheidende rol vervullen. Binnensteden staan onder druk door een toename van

omvormen tot verblijfsgebieden. Het moet er gezellig zijn. En daar horen ook openingstijden van winkels bij die aansluiten bij de nieuwe consument”, vindt Bakker. De provincie Overijssel en het Retail Platform Overijssel trekken samen op om een stimuleringsprogramma te maken met een toolkit, waarin verschillende instrumenten zitten om ondernemers vitaal te houden, maar ook om ondernemerscollectieven te helpen bij het online winkelen. “Wil je het winkelcentrum zien als een warenhuis waar alles te koop is, dan is samenwerking essentieel. Dat vraagt wat van ondernemers, maar samen sterk is wel het motto.” En in deze coronacrisis meer dan noodzakelijk. Een centrum moet ingericht worden via de C-s: compact, comfortabel, creatief, concurrerend, compleet, communicatie. En misschien wel bovenal: crisisbestendig.



Hans Bakker

“Openingstijden van winkels moeten aansluiten bij de nieuwe consument”

leegstand en de grote groei van het online shoppen. Dat is een gegeven en daar moeten ondernemers, vastgoedeigenaren en gemeenten een antwoord op vinden. Deze gouden driehoek moet elkaar makkelijk kunnen vinden vanuit een gemeenschappelijk belang: sterke centra zijn aantrekkelijk voor inwoners en toeristen en vormen daarmee een rol als vestigingsplaatsfactor. “Centrumgebieden zouden zich meer moeten gaan

Wat is het Retail Platform Overijssel?

Doel van het Retail Platform Overijssel (RPO) is betrokkenheid van ondernemers te vergroten bij retailplannen en- lobby, afstemmen van vele initiatieven en vergroten van het draagvlak voor de uitvoering. Het RPO bestaat uit vertegenwoordigers van InRetail, Koninklijke Horeca Nederland, Hogeschool Saxion en Windesheim, Retailagenda/ Lokaal Retail Belang, Centrum Managers Netwerk Overijssel, Marketing Oost, MKB-Nederland Regio Zwolle (vastgoed), VNO-NCW Midden en MKB-Nederland Midden.

Wethouder Doetinchem: "In de Achterhoek hebben we loyale en trouwe medewerkers"

Maureen Sluiter, wethouder Economie van de gemeente Doetinchem, is duidelijk: "De Achterhoek is een fantastische regio voor het bedrijfsleven. De reden voor bedrijven om te blijven en uit te breiden is het arbeids-ethos van de Achterhoeker. Ze zijn loyaal en trouw aan het bedrijf." In een onlangs verschenen rapport over toplocaties in Oost-Nederland kwam dat nadrukkelijk naar voren: de arbeidsmoraal van de Achterhoek is vergelijkbaar met die in Rotterdam: harde werkers die ervoor gaan. Toch zijn er op het terrein van de beschikbaarheid van personeel ook uitdagingen. Een van de vragen is: Hoe hou je de jeugd vast in de Achterhoek. "We moeten de jeugd al op de middelbare school laten zien wat voor een mooie internationale bedrijven we hebben. Vaak is dat onbekend, terwijl er veel mogelijkheden liggen om stage te lopen of af te studeren van mbo, hbo tot universiteit", aldus Sluiter. Mooi voorbeeld is de samenwerking die er is tussen overheid, onderwijs en ondernemers in De Steek. Dit is een broedplaats voor ondernemers, die gefaciliteerd en ondersteund door overheid en onderwijs - zowel mbo als hbo - tot bloei komen. Uiteindelijk draagt ook dit bij aan een prettig woon- en werkklimaat. Steeds meer gezinnen komen naar de Achterhoek. Er

zijn geen files, er is veel ruimte, boodschappen kun je om de hoek halen, er is een aantrekkelijk winkelaanbod en voldoende mogelijkheden om te ontspannen. Buiten in de prachtige natuur en binnen in het comple-

"Het arbeidsmoraal van de Achterhoek: harde werkers die ervoor gaan"



Maureen Sluiter

te aanbod op het gebied van cultuur in schouwburgen en popcentra. "We mogen als Achterhoek trots zijn op wat we allemaal te bieden hebben. En dat moeten we de rest van Nederland ook meer vertellen, zodat we een aantrekkelijke vestigingsregio zijn", zo besluit Sluiter.

Culturele voorzieningen trekken hoogopgeleide kenniswerkers aan

De verbinding tussen de cultuursector en de binnensteden kan vaak nog verbeterd en versterkt worden. Het gaat uiteindelijk om een totaalproduct. En dat product draagt mede bij aan een vestigingsklimaat voor bedrijven en dan met name voor de medewerkers. 'Wat is er te beleven in een regio?' is een vraag die bedrijven zich stellen als ze willen blijven of willen verplaatsen.



"Via cultuur kunnen bestuurlijke en economische verbindingen gelegd worden"

Ralph Keuning

Ralph Keuning, directeur van Museum de Fundatie in Zwolle, verwoordt het treffend: "De Fundatie wordt geassocieerd met Zwolle." Daarmee wordt het belang voor de stad en de regio

onderschreven. "We zijn een nationaal en internationaal vermaard museum. In 10 jaar tijd zijn we van 30.000 naar 265.000 bezoekers per jaar gegaan. En de omzet is meer dan verdubbeld." Het geeft aan dat de Fundatie aantrekkingskracht heeft. Hier profiteert Zwolle van. Het museum is een argument om de regio Zwolle te bezoeken. De vraag is echter of culturele voorzieningen een factor zijn om je als bedrijf te vestigen in een bepaalde plaats. Het gaat uiteindelijk om het complete plaatje: goed wonen, mooie natuur en goede voorzieningen. Maar voor hoogopgeleiden is cultuur ook belangrijk, zo blijkt uit onderzoek. Het zou dus zo moeten zijn dat in de acquisitiemap voor het aantrekken van buitenlandse en binnenlandse bedrijven een uitgebreide brochure van Museum de Fundatie moet zitten. Maar of dit het geval is kan Keuning niet zeggen. "Hoewel Zwolle een echte culturele stad is met Museum de Fundatie, creatieve opleidingen van Cibap en ArtEZ en de Creatieve Industrie, kan die reputatie landelijk en internationaal nog veel beter uitgevent worden." Keuning vraagt in eerste instantie aandacht voor de verbindingen in Overijssel. "Als er een goede infrastructuur is, dus een A35 en een intercityverbinding tussen Zwolle en Enschede, dan kunnen de beide gebieden op cultureel gebied veel voor elkaar betekenen en gezamenlijk nog beter internationaal acteren. Met in Twente een focus op de historie van de textiel en in West-Overijssel op de Hanze-cultuur. Ook een stevige verbinding tussen Deventer en Zwolle is in dit kader logisch. De versterking met Duitsland is het tweede aspect. Zwolle kan het natuurlijke contactpunt met Duitsland worden en Museum de Fundatie kan daarbij helpen. Wij werken veel samen met belangrijke Duitse musea in Berlijn en Leipzig. Via cultuur kunnen bestuurlijke en economische verbindingen gelegd worden. Daar helpen wij graag bij." >>



**VESTIGINGSFACTOR:
HOOGWAARDIG BEDRIJVENTERREIN**

“In Arnhem is de concurrentie op de arbeidsmarkt niet zo groot”

MakerPoint, een bedrijf dat oplossingen biedt voor digitale fabricage (waaronder 3D-printing en 3D-scanning), is kortgeleden vanuit de binnenstad van Arnhem verhuisd naar Industriepark De Kleefse Waard. “Het aanbod van de Kleefse Waard was voor ons aantrekkelijk vanwege de industriële uitstraling, het gebouw behoort tot het industrieel erfgoed, de flexibele contracten en de multifunctionele aard van de ruimtes”, aldus Ilko Bosman, mede-eigenaar van MakerPoint. “En ook de cen-



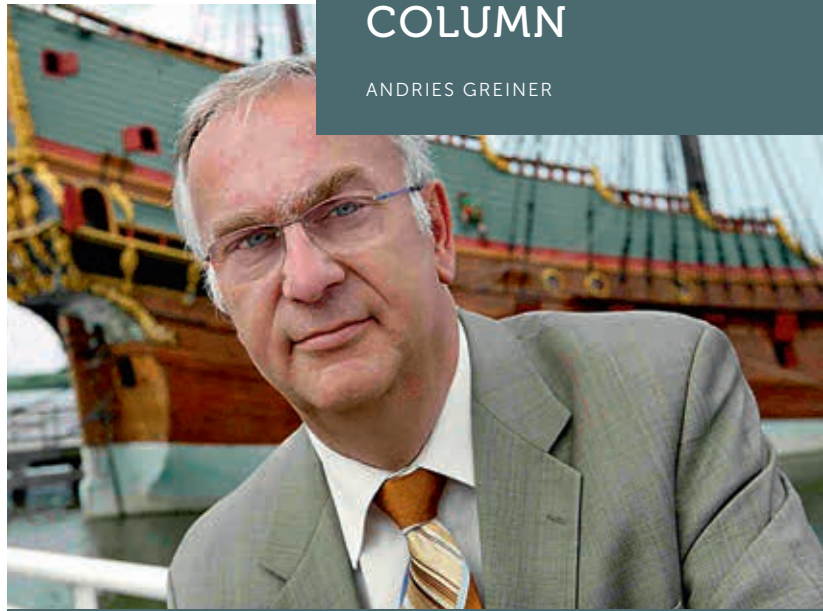
Ilko Bosman

“Oudere generaties keren terug naar het oosten”

trale ligging ten opzichte van Duitsland en de bereikbaarheid zijn argumenten om in Arnhem te blijven.” Bosman ziet dat onderwijs ook een belangrijke rol speelt. “We hebben een heel goed contact met de technische opleidingen en de designeropleidingen van het ROC Rijn-IJssel en de Hogeschool Arnhem-Nijmegen. Regelmatig hebben we stagiaires binnen ons bedrijf. In onze markt is er relatief weinig concurrentie in de stadsregio, waardoor het voor ons niet heel moeilijk is om goed gekwalificeerde personen te vinden. Dit is in Eindhoven of de Randstad een veel groter probleem.” Ook ziet Bosman dat de oudere generaties terugkeren naar het Oosten of er juist bewust gaan wonen. Erisveel natuureen compacte binnenstad. Alles is net iets kleinschaliger dan in het westen en dat heeft blijkbaar een aantrekkingskracht. En daar profiteert ook MakerPoint van. ■

COLUMN

ANDRIES GREINER



Smeulbrand

Toen ik directeur van een uitgeverij/opleidingsinstituut was, werd ik eens op een zondagmiddag door een van de magazijnmedewerkers gebeld. “Het bedrijf staat in brand!” riep hij. Zonder verdere toelichting hing hij op. Ik sprong in de auto en racete naar het bedrijf. De eerste aanblik was geruststellend: ik zag geen vlammen, alleen rook. Maar toen ik dichterbij kwam, werd mij duidelijk dat het bedrijf letterlijk was uitgebrand. Na enige tijd gaf de brandweer het pand vrij. Bij het betreden kwam ik terecht in een zwarte modderpoel; vrijwel niets was gespaard gebleven. Mij werd uitgelegd dat het om een smeulbrand ging. Die gaat niet gepaard met vlammen, maar alleen met rook en is feitelijk nog vernietigender dan een uitslaande brand, want die wordt sneller ontdekt.

Het is al enkele decennia geleden, maar de herinnering duikt in deze tijd geregeld bij me op.

De daaropvolgende weken en maanden waren gevuld met ‘redden wat er te redden valt’, tijdelijke huisvesting zoeken, klanten zo veel mogelijk gerust stellen, moeizame gesprekken met de verzekeringsmaatschappij voeren en medewerkers motiveren. Het was een drukke periode, maar van volstrekte eenzaamheid; je stond er als ondernemer alleen voor. Er waren toen geen ‘hulptroepen’ in de zin van adviseurs of coaches.

De herinnering duikt op door de associatie met de coronacrisis, die het bedrijfsleven nu moet doormaken. Ook nu zien bedrijven door een externe oorzaak – een smeulbrand - hun omzet in elkaar zakken.

De associatie gaat (gelukkig) manco. De overheid heeft haar verantwoordelijkheid genomen en nu is er MKBDoorgaan, een organisatie, vergelijk het met een huisarts, die ondernemers met een probleem kosteloos verder helpt. Je hoeft er nu niet alleen voor te staan. Samen met onze vroegere voorzitter Jacco Vonhof mag ik bestuurslid van MKBD zijn. Je begrijpt wel waar mijn motivatie ervoor vandaan komt; ik gun niemand zo’n periode van eenzaamheid. Kijk op www.mkbdoorgaan.nl.

ANDRIES GREINER

DIRECTEUR EN VOORZITTER SAMEN IN GESPREK:

“Verbinden was, is en blijft onze kracht”

De een is driekwart jaar in functie, de ander sinds mei 2019. Karel Heijink, directeur VNO-NCW Midden en Marcel Hielkema, voorzitter van de vereniging, gaan voor Middelpunt 'ouderwets' samen aan tafel. Twee praktijkmannen met minimaal twee overeenkomsten: ondernemen zit hen in het bloed en ze maken zich hard voor een zo goed mogelijk ondernemersklimaat in de regio. Een doel dat hen op het lijf geschreven blijkt...

De coronacrisis stelt hen meteen voor een aantal fikse uitdagingen, maar daar schrikken zowel Heijink als Hielkema niet van. Want, hoe vervelend ook, problemen zijn er om opgelost te wor-

den. Er is voor ondernemend Nederland altijd weer een nieuwe uitdaging aan de horizon. VNO-NCW Midden staat klaar om die te helpen bereiken, met raad en vooral daad. >>



Marcel Hielkema (l) en Karel Heijink

Heijink trapt af: "In deze coronatijd kunnen en moeten we de toegevoegde waarde van onze ledenorganisatie meer dan ooit laten zien. Die meerwaarde bestaat uit vele facetten: van het landelijk optuigen van een noodsteunpakket tot het regionaal of lokaal verbinden van leden om zo nieuwe *business opportunities* mogelijk te maken. Maar we bemoeien ons bijvoorbeeld ook met de coronatestcapaciteit." Eén van de grootste praktische knelpunten op dit moment (eind september) is het testen van werknemers op corona. De uitslagen van die testen laten vaak dagen op zich wachten en de werkgevers draaien op voor de verzuimkosten. "We staan op het punt om in zee te gaan met commerciële testbedrijven, zodat ondernemers sneller en gemakkelijker terecht kunnen in speciale teststraten. In Twente, bijvoorbeeld, zijn we daar al mee bezig", meldt Heijink.



Profiel

Naam: Marcel Hielkema

Functie en bedrijf: bestuurder-directeur arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor

Geboren: 6 mei 1970 in Huttental, Duitsland

Loopbaan: ervaring in internationale hotellerie en juridische dienstverlening,

Nevenfuncties: voorzitter VNO-NCW Midden, voorzitter Raad van Toezicht Nationaal Fonds Kinderhulp, lid Raad van Commissarissen Papendal, bestuurslid Legal Valley

Ondernemerspanels

Om te weten waar ondernemers in coronatijd tegenaan lopen en waar behoefte aan is, peilt VNO-NCW Midden regelmatig bij het bedrijfsleven wat de impact van de crisis is. Hielkema: "In de vier provincies waar de vereniging actief is bevragen we ondernemers uit alle sectoren naar zaken als omzet, orderportefeuilles, tevredenheid over steunmaatregelen en bereidheid tot investeren. Dat levert een goede respons op: tienduizend ondernemers gaven ons zo al hun waardevolle input.

Hierdoor kunnen we ontwikkelingen goed monitoren en effectief inspelen op collectieve knelpunten. We trekken samen op met provincies en andere belanghebbenden als Economic Boards en inves-

teringsmaatschappijen, want ook zij zijn gebaat bij goede dienstverlening aan het bedrijfsleven en staan open voor initiatieven en verbeteringen. Provinciale herstellepakketten, versnelde investeringen in energietransitie en innovatie, vrijgemaakte middelen voor begeleiden van werk-naar-werk, het zijn acties die mede gebaseerd zijn op de uitkomsten van de Ondernemerspanels."

Vier stevige pijlers

Belangen behartigen van het bedrijfsleven bij landelijke en provinciale overheden is ook buiten coronatijd kernactiviteit van de regionale werkgeversvereniging. De missie is 'een zo goed mogelijk ondernemersklimaat realiseren'. Dat klinkt mooi, maar Hielkema en Heijink begrijpen dat het tegelijk nogal een containerbegrip is. Hielkema: "Vertaald naar de praktijk onderscheiden we vier pijlers: een arbeidsmarkt met voldoende geschikte medewerkers. Een goede bereikbaarheid, via de weg, het openbaar vervoer, maar ook via digitale verbindingen. De derde pijler is duurzaamheid; een interessante, want ik ben ervan overtuigd dat ondernemers daarin een leidende rol kunnen vervullen. En tot slot een goed vestigingsklimaat, waarbij we ons bijvoorbeeld buigen over regelgeving. Dat alles raakt elkaar natuurlijk."

Voorsorteren op de toekomst

De arbeidsmarkt is sterk in beweging, onder andere door toenemende digitalisering en door verschuivingen in vraag en aanbod in sectoren. Dat vraagt om een nieuwe generatie werknemers, met andere vaardigheden, om omscholing en bijscholing en investeren in opleidingen. Hielkema: "Wij zijn constant bezig met voorsorteren op toekomstige ontwikkelingen en de vraag die daaruit voortkomt. Zo verbinden we onderwijs, overheid en ondernemers door projecten aan te jagen die mogelijk antwoorden bieden op de groeiende vraag naar personeel in de zorg en de technische sector. Er is intensief contact met kennisinstellingen en we vragen continue aandacht voor nieuwe ontwikkelingen, zodat onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten. Om meer jongeren enthousiast te maken voor een loopbaan in de techniek zijn we jaren geleden, samen met bedrijven en techniekonderwijs, gestart met het organiseren van Techniekdagen, waar inmiddels tienduizenden deelnemers op af zijn gekomen. Dat heeft effect gehad op de instroom in de techniekopleidingen. Daarnaast zijn we nu bezig met omscholen van werk naar werk. Bijvoorbeeld met onderzoeken hoe mensen die uit de horeca komen een rol in de (overbelaste) zorg kunnen vervullen. Ze kunnen natuurlijk niet zomaar medische taken overnemen, maar misschien wel andere zaken die verpleegkundigen ontlasten." Heijink: "Wij geloven in een arbeidsmarkt waarin alle mensen meetellen en kansen krijgen. Aandacht voor je medewerkers, voor hun vitaliteit en welzijn is de basis. Daarom geven veel werkgevers gehoor aan uitvoering van de Banenafpraak. Niet omdat het moet, maar omdat het kan. Om werkgevers te ondersteunen bij inclusief ondernemen, het herkennen van laagge-

letterdheid of vitaliteitsvraagstukken zijn wij de regionale spil in veel projecten als Opnaarde100.000 banen en Perspectief op Werk.”

Niet méér

Over de tweede verenigingspijler, 'bereikbaarheid', is Heijink kort: "Het belang van goede infrastructuur is helder. We lobbyen voor optimale verbindingen over weg, water, spoor én digitaal. Hier is de samenhang met onze andere speerpunten heel duidelijk: we zetten in op duurzame, innovatieve oplossingen, die uiteindelijk bijdragen aan een goed vestigingsklimaat. En let op, het hoeft niet altijd méér te zijn. Minder auto's op de weg is ook een oplossing. Om die reden zijn wij betrokken bij regionale mobiliteitsprogramma's, die werkgevers ondersteunen bij gedragsverandering van werknemers."

Samen werken aan duurzame oplossingen

Het is een kleine stap van duurzame mobiliteit naar de inzet van de vereniging op *duurzaamheid*, de derde belangrijke pijler van de vereniging. "We zien bij onze lidbedrijven veel indrukwekkende innovaties, die een grote impact (gaan) hebben op vermindering van CO₂- of stikstofuitstoot", weet Hielkema. "We krijgen van deze ondernemers ook mee dat innoveren en circulair ondernemen om samenwerking vraagt. De grootste vernieuwingen ontstaan door sectoroverstijgend op te trekken. Verbinden is heel belangrijk; dat was, is en blijft de kracht van onze vereniging. We brengen innovatieve startups samen, zijn een netwerk als CIRCLES gestart, het platform voor circulair ondernemen in Oost-Nederland. Ook onze deelname aan provinciale energietransitieprogramma's passen in deze strategie."

Laveren op verschillende niveaus

Naast het bestrijden van de coronacrisis en de inzet op de genoemde drie verenigingspijlers zijn er meer uitdagingen die invloed hebben op de missie om 'een zo goed mogelijk ondernemersklimaat' te realiseren. Denk aan wet- en regelgeving, vergunningverlening, belastingen, inrichting van toekomstbestendige bedrijventerreinen. Zaken die te maken heeft met het vestigingsklimaat in de regio, het vierde speerpunt van de vereniging.

Hielkema licht toe: "Wat wij doen, is constant laveren op veel verschillende niveaus en gebieden lobbyen op landelijk niveau voor een verbrede A15 of N35, aandragen van oplossingen voor stikstof- of PFAS-problematiek tot uitleggen aan werkgevers wat een vernieuwde regeling inhoudt voor zijn of haar bedrijf. Voeling houden met het werkgeversveld is essentieel. Samen met bestuursleden en regiomanagers hebben we intensief contact met onze brede achterban. Signalen en verhalen van leden geven we door aan onze landelijk organisatie in Den Haag. Spreken namens 'de ondernemer' zegt niet voldoende. Maar een specifieke dga'er uit Almere, die dreigt failliet te gaan doordat een ondoordringbaar web van regels hem belemmert om zijn productielijn uit te breiden, zorgt voor meer inlevingsvermogen bij politici. Andersom



Profiel

Naam: Karel Heijink

Functie en bedrijf: directeur VNO-NCW Midden

Geboren: 19 maart 1963 te Gorssel

Loopbaan: ervaring in de internationale IT-business en de agrarische sector.

Nevenfuncties: voorzitter Raad van Commissarissen

Rabobank Salland en lid Raad van Commissarissen JoinData

is het belangrijk om landelijk beleid naar de regio te vertalen. We zijn een kennisorganisatie van de bovenste plank."

Regionale verankering

"Om de ondernemers écht te bereiken, is de regio heel erg belangrijk én effectief", benadrukt Hielkema. "We bestrijken als VNO-NCW Midden natuurlijk een groot gebied: vier provincies en negen regio's. Die kun je niet als één geheel aanspreken, want Utrecht of Twente, de Achterhoek of Flevoland verschilt nogal. Leden voelen zich nu eenmaal meer thuis bij 'hun' deel van het grote geheel, bijvoorbeeld 'Zwolle' of 'Twente'. Dus dat is waar we ons handelen op afstemmen en waar we de resultaten van onze inzet gericht willen laten landen."

Zoek elkaar op

Heijink knikt instemmend. "We hebben het in dit gesprek een paar keer gehad over het belang van verbinden. Dat doen wij als vereniging in dit stadium ook met een uitgebreide enquête onder onze leden voor input op de 4 lobbypijlers en op onze bijeenkomsten-agenda. Wij willen de belangen van onze leden zo tastbaar mogelijk behartigen en bijeenkomsten organiseren die er echt toe doen. Want als ondernemer hoef je goede ideeën niet steeds zelf uit te vinden. Die kun je ook ontdekken en als het ware 'copy pasten' naar iets anders of érgens anders. Laat je gerust voeden door de ideeën van een ander. Je bent als ondernemer niet uniek in de uitdagingen waar je voor staat. Je moet tegenwoordig wendbaar zijn, *agile*. Steek daarvoor gerust je licht eens op bij een ander bedrijf en bij collega's. Hoe gaat het daar? Hoe doen zij het? Ook bij dit soort ontmoetingen kun je terecht bij het grote netwerk van VNO-NCW Midden. Met onze mogelijkheden kun je als ondernemer echt waarde toevoegen aan jouw bedrijf en jouw ontwikkeling." ▀

Informatieveiligheid: geen luxe maar noodzaak

Nederland digitaliseert. Internet en digitale processen zijn niet meer weg te denken uit ons dagelijkse leven omdat ze vervlochten zijn met ons werk, sociale leven en de wijze van consumeren. Vrijwel elk bedrijf is ongemerkt een automatiseringsbedrijf geworden, zonder IT staat het primaire bedrijfsproces simpelweg stil. Om de mogelijkheden en economische kansen van digitalisering optimaal te benutten, moet de digitale infrastructuur veilig en vertrouwd zijn. Vooral nu de online wereld zoveel meer invloed heeft gekregen op de offline wereld, stelt Jan Martijn Broekhof, algemeen directeur bij Guardian360.



“D oor de digitalisering kunnen we sneller en efficiënter ondernemen en zijn data en systemen makkelijker bruikbaar geworden. Deze verhoogde bruikbaarheid biedt ook een nieuwe ingang voor criminelen. Het is een ongelijk speelveld, online criminelen beschikken vaak over veel meer kennis dan ondernemers. Het waarborgen van veiligheid in het gebruik van digitale technologieën is dan ook *permission to play*. Niet alleen omdat je aan de AVG moet voldoen, risico's ten aanzien van informatieveiligheid hebben namelijk een directe relatie met je bedrijfsrisico's”, vertelt Broekhof.

Beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid

Heeft een ondernemer de informatieveiligheid niet op orde dan kan dat gevolgen hebben voor de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van data en systemen. “Beschikbaarheid van data en systemen kan in het geding komen, doordat cybercriminelen bijvoorbeeld softwaresystemen gijzelen, waardoor bedrijfsprocessen stil komen te liggen. Denk bij integriteit aan betaalbestanden die aangetast worden of monitoringssystemen die foutieve meldingen ge-

“De beste informatie-beveiligers zijn de 'gewone' medewerkers van een organisatie!”

ven met bijvoorbeeld catastrofale gevolgen voor onderhoud. En *last but not least* kan het effect hebben op de vertrouwelijkheid van je data. Doordat vertrouwelijke gegevens van medewerkers, contracten met klanten of bedrijfsgeheimen (Intellectual Property) op straat komen te liggen.”

Geen luxe maar noodzaak

Beschouw informatieveiligheid niet als kostenpost, maar als een *business enabler*. Meer aandacht voor informatieveiligheid is dan ook geen luxe maar noodzaak. Volgens Broekhof begint dit met het verkrijgen van inzicht. “Weet je niet hoe je bedrijf ervoor staat, dan kan je ook niet bijsturen. Stel jezelf als ondernemer dan ook de vraag: welke systemen zijn essentieel voor mijn bedrijf en weet ik zeker dat ik alles gedaan heb om te voorkomen dat die systemen onderuit gaan?” Broekhof oppert daarvoor vier concrete stappen: (1) breng in kaart welke systemen essentieel zijn voor je bedrijfsvoering; (2) wat heb je gedaan om zoveel mogelijk te voorkomen dat zo'n systeem uitvalt door een incident; (3) wat ga je doen als zo'n systeem uitvalt om snel *back in business* te zijn en (4) hoe zorg je ervoor dat je de kans op een dergelijk incident zo laag mogelijk houdt?



What the hack: 10 tips!

1. Maak een risico analyse om inzichtelijk te krijgen wat voor jouw bedrijf belangrijk is, wat je zou moeten beschermen en welke maatregelen getroffen worden. De meest kwetsbare schakel is de mens.
2. Ga in gesprek met jouw IT dienstverlener om te kijken wat jouw bedrijf nog meer kan doen aan informatieveiligheid en of er ook een businesscase voor is.
3. Maak gebruik van sterke en unieke wachtwoorden en gebruik multi-factor-authenticatie. Hier kan je hulp bij krijgen doormiddel van wachtwoordgeneratoren, zoals 1Password of LastPass.
4. Beperk de toegang tot gegevens en file systems tot die personen met een valide reden om ze te gebruiken.
5. Maak offline back-ups en zorg dat je geregeld back-ups maakt van je belangrijke bestanden. Test ook regelmatig of back-ups terug te zetten zijn.
6. Zorg voor detectiemiddelen zodat digitale inbrekers snel betrapt worden.
7. Maak gebruik van moderne antivirus. Deze zoeken namelijk naar aanvallen die al hebben plaatsgevonden.
8. Zodra er een update beschikbaar is voor je computer pas deze dan direct toe. De update is namelijk super belangrijk om kwetsbaarheden uit de systemen van de leveranciers te halen.
9. Maak geen gebruik van openbare Wi-Fi netwerken en verwijder openbare netwerken uit je apparaat. Gebruik een VPN verbinding, deze is het meest veilig.
10. Laat hackers jouw bedrijf onder de loep nemen, ze kunnen je namelijk helpen om inzicht te geven in de kwetsbaarheden binnen jouw bedrijf.

Bewustzijn

De dreiging van cybercriminaliteit op Nederlandse bedrijven blijft onverminderd groot, zeker tijdens de COVID-19 crisis, waarbij de afhankelijkheid van digitale middelen alleen maar toeneemt. “Door de COVID-19 crisis hebben bedrijven hun netwerken razendsnel opengesteld voor thuiswerkers, ook bij bedrijven waar je dit voorheen niet zag. Maar ook door de toename van online onderwijs en online bestellingen is de digitale afhankelijkheid van bedrijven en burgers toegenomen. De korte schakelmomenten tussen de systeembeheerders en gebruikers zijn niet meer vanzelfsprekend, waardoor er meer kwetsbare plekken zijn bijgekomen dan voorheen en dat op een speelveld dat al ongelijk is!”

“Juist in deze tijd is het van belang om te blijven werken aan bewustzijn rondom security bij medewerkers. Zij zijn namelijk een relatief makkelijke prooi voor criminelen, vooral nu we op afstand werken. Een computer kan je goed inrichten, het is de mens die vergeet om updates te doen of wachtwoor- ➤



Jan Martijn Broekhof, Oprichter en Algemeen Directeur Guardian360

De ambitie van Jan Martijn Broekhof (42) is het verhogen van rechtvaardigheid op de digitale infrastructuur. Met zijn – vijf jaar geleden opgerichte – bedrijf Guardian360 doet hij dit op een rebelse wijze samen met 15 medewerkers. Doel is het waarborgen van de continuïteit van bedrijfsprocessen van klanten in samenwerking met de vertrouwde IT-partner van de klant. Vanuit de optiek dat informatieveiligheid een continu proces is waarin de driehoek van mens, proces en technologie naadloos samenwerken en waarbij je na moet blijven denken over preventie, detectie en herstel.

den hergebruikt." Stel regels op voor medewerkers over hoe zij zich online moeten gedragen en welke informatie zij delen. Denk hierbij aan het delen van inloggegevens, dat ze niet zomaar op URL-linken moeten klikken of bestanden openen en het stellen van voorwaarden aan de wachtwoorden.

Digitale weerbaarheid

Guardian360 is één van de founding fathers van de branchevereniging 'Cyberveilig Nederland'. "We zien dat informatieveiligheid een groeiende markt is. Om de digitale weerbaarheid van Nederland te vergroten en de kwaliteit en transparantie van de sector te verhogen, zijn we ons als cybersecurity dienstverleners gaan verenigen. Want we moeten dit echt samen doen, zodat het Nederlandse midden- en kleinbedrijf er echt veiliger van wordt. Om de kansen die digitalisering zowel economisch als maatschappelijk biedt, is het noodzakelijk om blijvend vertrouwen in onze informatie en informatiesystemen te hebben."

Maar niet alleen als cybersecurity dienstverleners onderling, ook de overheid en het onderwijs spelen hier een belangrijke rol in. "De overheid kan een bijdrage leveren door intensief aandacht te besteden aan het onderwerp door middel van bewustwordingscampagnes. Waarbij het bedrijfsleven ook

Security as a service

Guardian 360 verzorgt onder andere voor webwinkels en e-commerce partijen de beveiliging van alle online applicaties voor het tot stand komen van de order door het scannen van kwetsbaarheden in bekende e-commerce systemen, monitoren van vulnerabilities in ERP-systemen, CRM-systemen, administratiesystemen en voorraadssystemen. Uiteraard worden organisaties ook beschermd tegen hackers en malware, waarbij de focus meer ligt op het voorkomen van cyberaanvallen en financiële schade. Voor meer informatie ga naar www.guardian360.nl.



"Beschouw informatieveiligheid niet als kostenpost, maar als een business enabler"

als kritische sector wordt meegenomen. In het onderwijs moet er in de volle breedte aandacht komen voor informatieveiligheid. De grens tussen werk en privé is aan het vervagen en wij moeten zorgen dat ook jonge mensen goed uitgerust de digitale infrastructuur gaan gebruiken. Maar ook door informatieveiligheid op te pakken als onderdeel van de algemene bedrijfsvoering bij opleidingen die bijvoorbeeld ondernemers van de toekomst opleiden."

Het speelveld

DDoS-aanvallen, phishing-mails en ransomware: maar liefst 1 op de 5 ondernemers wordt slachtoffer van cybercrime. Elk bedrijf kan een interessant doelwit zijn, zo stijgt ook het aantal mkb-slachtoffers van cybercriminaliteit. Uit onderzoek van de Stichting Internet Domeinregistratie Nederland (SIDN) blijkt dat slechts 62 procent van de Nederlandse MKB-bedrijven een gedegen antivirusprogramma heeft, maar 52 procent een sterk spamfilter gebruikt en voert slechts 47 procent regelmatig updates uit. Een virusscanner en een firewall zijn echter niet voldoende om kwaadwillende buiten de deur te houden. Zorg ervoor dat je aanvullende beschermende maatregelen treft, dat je een incident snel signaleert en dat je vooraf nagedacht hebt hoe je de (financiële) schade kunt beperken! ▀

Zes maanden later....

Woorden zoals social distancing, anderhalvemeter-economie en zelf-isolatie zijn niet meer weg te denken. In maart 2020 zag de werkzame wereld er heel anders uit voor mij als senior consultant bij BeljonWesterterp.

Waar je voorheen in je vaste ritme iedere dag de weg naar kantoor nam of onderweg bent naar een opdrachtgever, zit je nu aan de keukentafel op je laptop je werk te doen. De boodschap van onze werkgever is duidelijk: Gezondheid voor alles en rekening houden met elkaar.

Het betekende geen praatje bij het koffiezetapparaat, geen gezamenlijke lunch, het missen van de levendigheid op kantoor en de gesprekken met kandidaten en opdrachtgevers. Geen bezoeken brengen aan de vele, grote netwerkbijeenkomsten in de regio, georganiseerd door VNO-NCW of IKT, waar het juist zo fijn is om ondernemers real-life te treffen en waar mooie verbindingen tot stand komen.

De afgelopen maanden hebben we om leren gaan met de nieuwe werkelijkheid waarin we geleerd hebben te schakelen. Je niet te laten ontmoedigen door het virus en alle berichtgevingen, die gevraagd en ongevraagd bij je binnenkomen. Je herpakken en nadenken over hoe dan? Gaan we achterover leunen en wachten tot het ergste voorbij is? Of gaan we juist nu dingen anders doen en dingen doen waar we voorheen geen tijd voor hadden? Zo ontstonden er hele mooie virtuele ontmoetingen en nieuwe inzichten.

Zo hebben we veel contact onderhouden met onze opdrachtgevers, niet voor een opdracht, maar juist om een luisterend oor te bieden. Waar kunnen we meedenken? Hoe is de situatie? Dat leverde mooie gesprekken en ook bewondering voor ondernemers en hun creativiteit op. Daarnaast heb ik veel gesproken met

potentiële kandidaten. Kandidaten die op dit moment de overstap niet willen of durven maken, maar straks wel de arbeidsmarkt op gaan. Door meer tijd thuis te verblijven, is menig een aan het denken gezet over de toekomst. Met elkaar hebben we vanuit de thuissituatie een bijdrage geleverd, niet achterover leunend, maar vooral proactief en gemotiveerd, om deze periode door te komen.

Vanaf juni kwamen er versoepelingen waarin voorzichtig activiteiten weer op gang kwamen, mensen weer mondjesmaat naar kantoor gingen en er zelfs weer voetbalwedstrijden bezocht mochten worden. Ondernemend Nederland kwam gelukkig weer een beetje tot leven. Na een aantal virtuele bijeenkomsten bijgewoond te hebben van VNO-NCW was er gelukkig zelfs weer een fysieke bijeenkomst van VNO-NCW met een bijdrage van Hestia in Losser en de Bloemenbeek in De Lutte. Prettig om weer ondernemers face-to-face te spreken.

Maar helaas is er weer een terugslag. Besmettingen met het virus en opnames op de ic's lopen weer op. Het is nu eind september, Rutte en De Jonge hebben ingegrepen en pittige maatregelen zijn afgekondigd. Ik voel de teleurstelling en een gevoel van machteloosheid. We waren zo goed op weg, leek het. Ik ben er wel van overtuigd dat we er ook nu weer het beste van gaan maken. Voorlopig zit er niets anders op dan volhouden, de regels volgen en zorgen voor elkaars gezondheid en veiligheid.

Ik kijk uit naar een persconferentie van Premier Rutte en Hugo de Jonge met de mededeling dat we het allemaal achter ons hebben gelaten! ▀

Greetje Jakobs,
senior consultant regio Oost
BeljonWesterterp, 06 502 212 72



OP NAAR DE 100.000!
BANEN

Stel een vraag over de Banenafpraak **#100000vragen**

Het complete overzicht
80 beantwoorde vragen
over de Banenafpraak

ErvaringenMeldpunt



Bent u als werkgever aan de slag met de Banenafpraak? Dan zijn wij
benieuwd naar uw ervaringen.

**en deel uw
ervaringen!**

voor alle informatie over de Banenafpraak
www.opnaarde100.000.nl

“Investeer in vertrouwen”

Zo'n vijftien jaar geleden startte Van Bruggen Metaal, door verzelfstandiging van de metaalafdeling van I&M Kampen, de sociale werkvoorziening destijds. En nog steeds zijn mensen met een arbeidsbeperking van harte welkom in het bedrijf. “Ik heb daar wat mee”, zegt eigenaar Gerrit van Bruggen, “het hoort bij mij.”

Van Bruggen Metaal levert aan bedrijven in de sectoren klein-metaal, metaalconstructie, woningbouw en machinebouw. Het werk gaat van ondersteunen in een productieproces, tot grondstoffeninkoop en levering van een compleet eindproduct. Zo realiseren zij de cascobouw van aluminium sloepen, tenders en rondvaartboten en airtrailers voor zware motoren en scootmobielen voor ondernemingen in de regio, maar ook een aluminium constructie voor gevelbekleding voor een appartementencomplex in Praag. “Een eigen bedrijf doe ik niet voor het geld, ik heb er gewoon plezier in om samen met een diversiteit aan mensen iets te maken en de deur uit te zien gaan. Ook klanten vinden het prettig dat ik met arbeidsbeperkten werk, ik krijg regelmatig positieve reacties en vragen hoe ze dat zelf ook kunnen oppakken. Het geeft mij gewoon een goed gevoel.”

Passen binnen het team

Er is veel klein, seriematig werk als boren, zagen en lassen, waar zijn mensen die via de Banenafpraak bij het bedrijf werken prima mee uit de voeten kunnen. Van Bruggen begeleidt de werknemers zelf en vindt dat niet meer dan logisch. Daarvoor is de looncompensatie ook bedoeld, vindt hij. “Het kost wat tijd ja, maar ik doe het graag. Sommigen hebben bijvoorbeeld moeite met een tekening lezen en interpreteren. Ik maak dan een malletje dat ze kunnen gebruiken, waardoor de uitvoering makkelijker wordt. Het repeterende karakter van het werk vinden ze juist prettig, ze blijven nauwkeurig.” Investeren in begeleiden betekent voor Van Bruggen vooral investeren in vertrouwen. “Wederzijds vertrouwen is voor iedereen belangrijk. Als dat vertrouwen er is, is mijn ervaring, zijn het over het algemeen heel loyale werknemers, »



met weinig ziekteverzuim. Natuurlijk, er gaat wel eens wat mis, fouten maken we allemaal. Dat mag, daar leer je van. Belangrijker is dat iemand past binnen het team, er moet een klik zijn. Collega's hebben hier ook een stem in, we hebben wel eens minder goede ervaringen gehad. Maar arbeidsbeperkten hebben gewoon een proeftijd. Als het niet goed gaat of voelt, dan zal iemand bij een andere werkgever beter op zijn plek zijn."

"Wederzijds vertrouwen is voor iedereen belangrijk"

Weinig risico

Het veelgehoorde argument dat uitvoering van de Banenafpraak veel administratie kost, herkent Van Bruggen niet. "Het zoeken en contracteren van nieuwe mensen verloopt niet heel veel anders dan in andere situaties. Via de gemeente krijg ik kandidaten

op gesprek, past het, dan volgt een proefplaatsing of stage. Een arbeidsdeskundige bepaalt in hoeverre iemand productief is, voor het ontbrekende deel ontvang ik looncompensatie. Dat is een extra laagje. Maar als alles vastgesteld is, loopt de uitvoering via één loket, met e-herkenning." Van Bruggen vindt dat je als werkgever sowieso weinig risico loopt met Banenafsprakers. "Daarvoor zijn er verschillende arbeidsrechtelijke regelingen en bijvoorbeeld de no-risk polis van het UWV, in geval van ziekte."

Duidelijkheid

Heeft de coronacrisis invloed op Van Bruggen Metaal en op de medewerkers? Het bedrijf in Kampen heeft tot nu toe geen gebruik hoeven maken van de NOW-regelingen, maar merkt dat het werk nu minder wordt. "We hebben het geluk gehad dat we in gaten konden springen, die andere bedrijven lieten liggen, bijvoorbeeld voor de markt in Tsjechië. Maar hoe moeilijk ook, het omzetten van tijdelijke naar vaste contracten is nu te riskant", zegt Van Bruggen. Extra begeleiding door corona of bijkomende issues die intern spelen, ervaart hij niet. "Vanaf het begin hebben we intern duidelijk besproken wat er aan de hand is, de anderhalve meter- en andere RIVM-maatregelen werden al snel 'normaal' voor medewerkers, dus ook voor de mensen met een arbeidsbeperking." ▀

Week van de 1000 Voorbeelden

Onder het motto 'Open de deuren voor inclusie' vond eind oktober de *Week van de 1000 Voorbeelden* plaats, een initiatief van Op naar de 100.000 banen, samen met Werkgeversservicepunten en regionale werkgeversverenigingen. Een week met een divers, grotendeels online programma, dat veel aandacht genereerde voor inclusief ondernemen. De spotlight stond op werkgevers, die er ook in coronatijd niet voor terugschrikken hun inclusieve ambities uit te spreken. Waar andere jaren 'successen vieren van de Banenafpraak' centraal stond, was nu de rode draad het behoud van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking.

Podcast en gids

Rondom de actieweek zijn twee interessante uitgaven gemaakt: een podcastserie 'Open de deuren voor inclusie' en de gids *Inclusief werkgeven doe je zo!* In de podcasts gaan experts en anderen uit het werkveld in op onderwerpen als jobcoaching, begeleiding op de werkvloer en de mogelijkheden van digitale werving. In de cadeaueditie van de gids *Inclusief werkgeven doe je zo!* vind je informatie over hoe je inclusief



werkgever wordt, waar je kandidaten vindt, wat passende taken zijn en wat collega's ervan vinden. Met de checklist zien werkgevers snel of ze aan de belangrijkste zaken gedacht hebben.

U vindt de podcasts op Spotify en op de website van www.opnaarde100.000.nl/podcast. De gids *Inclusief werkgeven doe je zo!* is tijdens de Week van de 1000 Voorbeelden gepresenteerd en te bestellen via Opnaarde100000.nl.

Banenafpraak... hoe zat het ook alweer?

Werkgevers in de marktsector hebben beloofd te zorgen voor 100.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit noemen we de Banenafpraak. Samen zetten we ons hiervoor in omdat we willen dat iedereen in Nederland mee kan doen. De afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid. In Nederland zijn 360.000 ondernemers. Samen gaan we voor de 100.000 banen in 2026. Doet u mee?

De eerste vijf jaar van de Banenafpraak lagen werkgevers goed op schema. Sterker nog, ondernemers lagen voor op de afspraak om extra banen te creëren. Tot het voorjaar 2020, dus tot de uitbraak van de coronacrisis, kwamen er landelijk maar liefst 58.763 extra banen bij. De ondernemers in het werkgebied van VNO-NCW Midden zorgden voor ruim 16.500 daarvan.



UWV heeft nog geen recente cijfers bekend gemaakt, maar de coronacrisis lijkt de voorspoedige ontwikkeling van de afgelopen jaren te hebben geremd.

Werkgeversservicepunten

Voor de eerste oriëntatie en informatie over het aannemen van mensen met een beperking en de Banenafpraak kunnen werkgevers terecht op Opnaarde100000.nl.



Wilt u daadwerkelijk op zoek naar een kandidaat, dan is het WerkgeversServicePunt in uw arbeidsmarktregio een logisch loket. Zij helpen u om een match te maken, adviseren en begeleiden. De WSP's zijn samenwerkingsverbanden tussen UWV, regionale gemeenten en SW-bedrijven.
www.werkgeversannonu.nl

Regelingen en subsidies

Weet u dat u een beroep kunt doen op regelingen en subsidies als u iemand in het kader van de Banenafpraak in dienst neemt? Werkgevers kunnen gebruik maken van loonkostensubsidie, loondispensatie, no-riskbonus, mobiliteitsbonus, jobcoaches en bijvoorbeeld regelingen voor het aanpassen van een werkplek, software of gebouw. Ga naar www.opnaarde100000.nl/financiele-tegemoetkoming voor een handig overzicht van de instrumenten en uitleg.

Banenafpraak en corona

- Wat betekent NOW3 voor de Banenafpraak?
- Wat is een praktijkverklaring?
- Zijn de voorzieningen voor thuiswerken verruimd?
- Vaak wordt de schoonmaak genoemd als potentiële branche voor banenafsprakers sinds corona. Zijn er ook andere geschikte branches?

Antwoorden op deze en andere vragen vind je op de website Opnaarde100000.nl. Met dit programma stimuleren en ondersteunen we ondernemers bij inclusief ondernemen. Naast antwoorden vind je er heldere informatie over begeleiding, regelingen en subsidies, tips, praktische tools en veel voorbeelden van bedrijven hoe zij de Banenafpraak in de praktijk brengen. Op de site is ook een speciale corona-toolbox beschikbaar.
www.opnaarde100000.nl



De hamvraag

Waarom? Is dat niet een vraag die vaak door uw hoofd schiet als u weer allerhande 'hindernissen' tegenkomt als u aan de slag gaat met de afspraak om werk te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wordt u niet gek van alle regeltjes? Toch is mijn advies aan u: blijf volharden! Want uiteindelijk worden uw inspanningen om deze talenten aan te nemen ruimschoots beloond. U zult merken dat een inclusief bedrijf leidt tot positieve kwalitatieve resultaten. Juist nu, in deze rare en onzekere tijd.

En ja, zelf word ik ook gek gemaakt, ondanks dat ik zeer actief ben in de wereld van de Banenafpraak. Momenteel mag ik het Werkgeversservicepunt in de Regio Zwolle aanjagen. Tevens houd ik me als bestuurslid van de Friese afdeling van VNO-NCW MKB Noord bezig met 'engaged' ondernemen. En in mijn eigen bedrijf werkt iemand met een handicap. Toch vraag ik me regelmatig af: waarom?

Wat schuurt er dan?

Ik merk dat werkgevers ideeën en verwachtingen hebben die niet overeenkomen met de praktijk van de publieke arbeidsbemiddeling. Zij gaan er vaak ten onrechte vanuit dat gemeenten en UWV kunnen beslissen voor en over mensen. Ook hebben veel werkgevers geen goed beeld van kandidaten. Houd er rekening mee dat zij hun eigen spreekwoordelijke rugzak met bagage hebben. Laat u goed voorlichten door uw accountmanager/adviseur van het Werkgeversservicepunt in uw regio. Wist u dat ondersteuning met jobcoaching of opleidingen behoort tot de mogelijkheden voor uw kandidaat of dat u zich kunt laten trainen om HARRIE¹ te worden?

Verschillende knelpunten

Ik merk ook dat werkgevers aanlopen tegen verschillende knelpunten bij de publieke arbeidsbemiddeling. Werkgevers willen slechts drie T's in de dienstverlening; transparantie, toegankelijkheid en tempo. En eerlijk is eerlijk, op



alle T's zijn verbeteringen te behalen. De overheid maakt het onnodig complex. Toch werken alle Werkgeversservicepunten zich een slag in de rondte om u en uw bedrijf te verleiden inclusiever te worden.

En nu?

Er zit voor u maar één ding op. Laat u goed informeren en maak stevige afspraken. Vraag altijd naar het waarom! De aanhouder wint is niet voor niets een gevleugelde uitspraak. Niet meer aarzelen en overleggen, gewoon de deur openen voor deze groep onaangeroerde talenten. DOEN! U bent de sleutel tot een inclusieve arbeidsmarkt.

RENATE WESTDIJK
06 21 55 80 55
ONDERNEMER MET EEN WARM HART VOOR DE
INCLUSIEVE SAMENLEVING

¹ Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een arbeidsbeperking. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. Uit onderzoek van CNV Jongeren en Vilans blijkt dat de kans op succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk wordt verhoogd wanneer de werknemer met een arbeidsbeperking wordt ondersteund door een Harrie.



**Schakel tussen
mens, werk en
werkgever**
haeghegroep.nl

'Zij kennen de andere kant van de medaille'

SAMEN BOUWEN AAN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Een voetbalvereniging die in de top van de eerste divisie meedraait en een bedrijf dat gebouwen luchtdicht, waterdicht en scheurvrij maakt. Op het eerste gezicht hebben Almere City FC en Vlint weinig met elkaar gemeen. In gesprek met directeuren John Bes en Jan Hannink blijkt toch dat de overeenkomsten talrijk zijn. De gemene delers? Inclusief werkgeverschap en grote maatschappelijke betrokkenheid vanuit een commerciële invalshoek.

"Behoeft aan goede vakmensen, dat is de belangrijkste reden dat wij met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken. Vanuit die behoefte zijn wij jaren geleden in contact gekomen met het Regionaal Werkbedrijf Flevoland. Een schot in de roos, we hebben via deze weg ontzettend goede krachten binnengehaald." Voor

Jan Hannink is een inclusieve organisatie inmiddels een vanzelfsprekendheid. "Acht jaar geleden zijn we hier gevestigd. Voor technische beroepen is het niet eenvoudig om geschikte mensen te vinden, dus een goede verstandhouding met het werkbedrijf biedt

Wat is Perspectief op Werk?

Perspectief op Werk brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dicht bij elkaar. Door het inschakelen van mensen die nu aan de zijlijn staan, kunnen werkgevers makkelijker de juiste werknemers vinden. In Perspectief op Werk werken publieke en private partijen samen aan nieuwe manieren van matching van werkgevers en werknemers. In sommige sectoren is de vraag naar personeel nog altijd groot, terwijl tegelijkertijd een grote groep mensen niet zelfstandig de weg naar werk weet te vinden. Perspectief op Werk zoekt naar structurele oplossingen voor die uitdaging.

De praktische uitvoering van Perspectief op Werk vindt plaats in 35 arbeidsmarktregio's, die elk een eigen Doe-Agenda hebben opgesteld. In deze agenda's staan concrete activiteiten, die direct uitvoerbaar zijn.

Perspectief op Werk

Perspectief op Werk

www.perspectiefopwerk.info
www.samenvoordeklant.nl



Foto: Sandra Veltmaat-Herklots

Jan Hannink

daarin uitkomst. Hoe persoonlijker die verstandhouding, hoe beter. We komen bij elkaar over de vloer en omdat we elkaars organisatie kennen, kunnen we samen goed beoordelen welke mensen bij ons passen. We hebben nu vijf mensen die voorheen een afstand tot de arbeidsmarkt hadden in vaste dienst. Opvallend is dat de intrinsieke motivatie bij deze groep eigenlijk altijd uitstekend is. Deze mensen kennen de andere kant van de medaille, waardoor zij extra gemotiveerd zijn en enorm betrokken bij hun werk en het bedrijf. Dat heeft ook positieve invloed op andere werknemers, waardoor iedereen de vruchten plukt. Echt een win-win situatie."

In voor- en tegenspoed

Ook Almere City FC heeft mensen in dienst die vanuit een afstand tot de arbeidsmarkt bij de club zijn gekomen. Dat is volgens John Bes, algemeen directeur bij de eerstedivisionist, niet voortgekomen uit actief beleid. "Het is organisch gegroeid. Wij zijn een topsportorganisatie, waar iedereen bezig is met zijn of haar kerncompetentie. Dat geldt net zo goed voor

"De meeste potentie schuilt in mensen die op het eerste gezicht met 1-0 achter staan"

onze maatschappelijk gedreven activiteiten. De insteek is zakelijk en we verdienen er ook aan. Dat is het meest fair en op deze manier zijn wij niet afhankelijk van de economische situatie. Vaak is er ruimte voor inclusiviteit en maatschappelijke initiatieven in tijden van voorspoed, maar kan het geen doorgang vinden wanneer het tegenzit. Onze commerciële insteek geeft garanties voor de lange termijn. De coronacrisis betekent niet dat wij deze mensen laten gaan of dat we onze maatschappelijke betrokkenheid terugschroeven. Dit is juist het moment om nog meer uit te dragen dat er voor iedereen een plaats is en dat niemand wordt vergeten. Als enige betaald voetbalclub in de provincie hebben wij een functie als spin in het web. Wij bieden neutraal terrein waar iedereen welkom is. Als je die positie hebt, heb je de verantwoordelijkheid om je maatschappelijke rol te vervullen. Dat doen wij dan ook, maar wel altijd vanuit onze eigen topsportmethode."

Drijfveer

"Bij voorbaat niemand uitsluiten, dat is het uitgangspunt", vervolgt Bes. "De meeste potentie schuilt in mensen die op het eerste gezicht met 1-0 achter staan. Dat zie je vaak in de maatschappij en het blijkt ook uit onze eigen ervaring, zowel binnen het veld als daarbuiten. Deze stelling hebben wij doorgetrok-



ken in onze sollicitatieprocedure. Beoordeel mensen op de inhoud, niet op hun ogenschijnlijke tekortkomingen. Maatschappelijk verantwoord ondernemen om het af te vinken, werkt niet. Kijk als organisatie welke maatschappelijke bijdrage je kan leveren, waardoor iedereen, dus ook jijzelf, profiteert." Ook Hannink onderschrijft dat maatschappelijke betrokkenheid niet zou moeten worden afgedwongen. "Financieel gewin, bijvoorbeeld door subsidies vanuit de overheid, is niet onze drijfveer. Wij kijken naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, omdat zij een wezenlijke bijdrage aan ons bedrijf leveren. In die zin is het belangrijk dat er marktwerking plaatsvindt. Pressiemiddelen, zoals quota die bedrijven verplichten om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, zijn niet effectief. Wanneer je binnen een regio eendrachtig maatschappelijke doelen omarmt en ziet dat uiteindelijk iedereen er beter van wordt, dan wordt het simpelweg deel van de normale gang van zaken."

Vraag en aanbod

In de zoektocht naar geschikte medewerkers wordt steeds vaker gekozen voor out-of-the-box oplossingen. Waar in veel sectoren grote tekorten zijn aan geschikte arbeidskrachten, zijn er aan de andere kant veel mensen die kunnen en willen werken, maar om uiteenlopende redenen niet aan de bak kunnen komen. Vraag en aanbod weten elkaar niet goed genoeg te vinden en daarop speelt Perspectief op Werk in. Het doel van deze samenwerking tussen publieke >>

en private partijen is om met structurele oplossingen bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. "Goede samenwerking met alle betrokken partijen is een basisvoorwaarde", weet Hannink. "Onze contacten met de gemeente zijn goed en passen volledig binnen de cultuur in deze regio. De Lelystadse mentaliteit gaat uit van nauwe banden, persoonlijke contacten en elkaar de bal toespelen als dat mogelijk is. Als ik iets wil of een vraag heb, wordt vanuit de overheid goed meegedacht. Dat kan alleen als je elkaar goed weet te vinden, elkaars belangen begrijpt en de infrastructuur is daarvoor in Lelystad gewoon uitstekend."

Committeren

Veelgehoord obstakel voor ondernemers is dat begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt veel extra werk oplevert. Volgens Hannink een onterecht vooroordeel. "Een nieuwe werknemer moet altijd worden ingewerkt en begeleid, maar deze groep is ontzettend leergierig en staat open om nieuwe dingen te leren. Als organisatie committeren wij ons aan een nieuwe werknemer, ook dat is niet anders wanneer iemand vanuit het werkbedrijf binnenkomt. Voor het inwerken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hanteren we onze '6V-aanpak', dat zich heeft bewezen als succesformule. We koppelen nieuwe mensen altijd aan een vaste coach, een werkbuddy die ze laat zien hoe het eraan toegaat binnen onze

organisatie. Daarnaast houden we regelmatig voortgangsgesprekken. We zetten in op vakkundigheid, waarbij we zorgen dat mensen de juiste scholing krijgen. Dat draagt direct bij aan ons volgende speerpunt: vrijheid en zelfstandigheid. Het doel is een vast dienstverband, wat mensen houvast en perspectief biedt voor de toekomst. De laatste pijler is vooruitgang, voor zowel onze medewerker als voor het bedrijf. Deze methode werkt uitstekend voor ons. Door

'Mensen mogen mij altijd benaderen als ze willen weten hoe wij het aanpakken'

ervaringen te delen, kunnen we zorgen dat iedereen gebruik maakt van bewezen werkwijzen, afgestemd op de specifieke situatie binnen het bedrijf. We moeten elkaar helpen. Mensen mogen mij altijd benaderen als ze willen weten hoe wij het aanpakken."

Hartverwarmend

"Maatschappelijke projecten en met name inclusiviteit werken wanneer iedereen een steentje bijdraagt. Als Almere City willen wij deuren openen en een podium bieden aan maatschappelijke projecten en inspanningen", zegt Bes. "Wij organiseren activiteiten voor kwetsbare groepen. Daarnaast zetten we ons in om verschillende culturen aan elkaar te koppelen. Op onze club komen mensen van alle achtergronden, mensen die elkaar in hun gebruikelijke kring nauwelijks tegenkomen. Wij organiseren avondjes waarbij voor elkaar gekookt wordt, zodat culturen samenkomen in plaats van tegenover elkaar staan. Daar zien we mooie vriendschappen ontstaan. Ook helpen wij bij het matchen van werkzoekenden met de juiste werkgever. Als voetbalclub staan wij op de radar en hebben wij veel partners die dezelfde waarden delen. We zien dat dit een enorme impact heeft op iedereen op onze club, van directie tot spelers tot terreinbeheerders. Iedereen draagt bij en dat levert een enorm hechte organisatie op." Wederom is de gelijkenis tussen Almere City en Vlint even opvallend als treffend. "Toen wij werden genomineerd voor de Participatie Flevopenning 2020, is een brochure gemaakt waarin persoonlijke verhalen van onze mensen zijn vastgelegd. Als ik dat teruglees is dat echt hartverwarmend. Iemand die door het werk voor het eerst kerstcadeaus voor de kinderen kon kopen bijvoorbeeld. Betaald werk betekent in veel gevallen dat mensen weer volwaardig mee kunnen doen in de maatschappij. Als jouw eigen organisatie er dan ook nog verder door opbloeit, ben je gek als je deze mensen geen kans geeft." ▀

VNO-NCW Midden en Perspectief op Werk

VNO-NCW Midden is in elf arbeidsmarktregio's in Midden- en Oost-Nederland actief betrokken bij het opstellen en uitvoeren van de Doe-Agenda's van Perspectief op Werk, het programma dat niet alleen op arbeidsbeperkten gericht is, maar ook op andere kwetsbare werkzoekenden, zoals huismoeders, 55-plussers en statushouders. De aanpak en thema's per arbeidsmarktmarktregio verschillen.

In de Achterhoek en Twente is bijvoorbeeld Tjeerd van Dixhoorn gestart om namens de werkgevers ondersteuning te bieden aan de uitvoering van de Doe-Agenda's, in de Vallei-regio heeft Ida Dral een vergelijkbare rol.

De opdracht is, naast de actieplannen, de regionale werkgeversdienstverlening verder te versterken en te vereenvoudigen en de tekorten op de arbeidsmarkt te verminderen. Dat is wat wij steeds hebben bepleit en waarvoor we ons blijven inzetten.

Goede ideeën?

Heb jij goede ideeën hoe de inzet van de doelgroep verbeterd kan worden? Heb je vacatures voor de doelgroep? Wil je graag meedenken? Laat het ons weten.

Voor meer informatie kun je contact opnemen met jouw regiomanager of via info@vno-ncwmidden.nl.



DIGITAL
AGENCY

Marketing communication at the speed of Now.



Ontdekken

Digital Positioning
and Concept

Ontwerpen

Digital Design
and Art Direction

Ontcijferen

Digital Monitoring
and Optimization

Ontluiken

Digital Strategy
and Marketing

Ontwikkelen

Digital Development
and Management



FIZZ.NL • Meppel





*Samen hebben we een
bewuste keuze gemaakt
voor de I-WAX methodiek
voor vloeronderhoud.
Resultaat: meer kwaliteit
zonder extra kosten"*

Openbaar Onderwijs Zwolle

Alleen ga je sneller, maar samen bereik je meer. Daarom gaan we partnerships aan met partners uit de keten die ook het belang en de voordelen van duurzaamheid, circulariteit en sociaal ondernemen inzien. Want samen kunnen we prachtige stappen zetten die onze opdrachtgevers niet meteen van hun schoonmaakpartner verwachten. Ook als dat om 40 scholen gaat.

Ook verder willen? Samen met ons?

085 - 90 245 00 | novon.nl



Vanzelfsprekend!



Renée Krijgsman Fotografie

Doorbreek de corona-eenzaamheid

De coronacrisis heeft de wereld op zijn kop gezet en voor allerlei veranderingen in onze levens gezorgd. Zo hebben veel bedrijven een stap moeten maken naar thuiswerken. Werknemers hebben door deze verandering hun collega's het afgelopen half jaar vooral via Teams, Zoom of Skype gezien. Thuiswerken lijkt de nieuwe norm te worden.

Waar sommige medewerkers zich prettig voelen bij het thuiswerken, zijn er ook steeds meer mensen die kampen met gevoelens als eenzaamheid en somberheid. Door de maatregelen om de verspreiding van het virus tegen te gaan zijn namelijk zowel de activiteiten in privé- als in werksfeer afgenomen. Werknemers missen mensen om zich heen en krijgen last van 'corona-eenzaamheid'. Het sociale contact met collega's op de werkvloer, maar bijvoorbeeld ook het praatje met de schoonmaakmedewerker is door de crisis weggevallen.

Door de vaste en bekende schoonmaakmedewerker van de werkvloer te verplaatsen naar de werkplek thuis, zou er op de 'corona-eenzaamheid' kunnen worden ingespeeld. Nu werk en gezin steeds meer met elkaar verweven raken, wordt uw medewerker met thuis schoonmaak ontlast. De medewerker kan zo de focus blijven leggen op het werk, terwijl de schoonmaakmedewerker zorgt voor een schone werkplek, onderhoud in de tuin of een boodschap.

Het aanbieden van overdag thuis schoonmaak draagt niet alleen bij aan sociaal contact en de focus van de werknemer, ook voor de schoonmaakmedewerker heeft het overdag schoonmaken positieve gevolgen. Door de mogelijkheid overdag meer uren te werken, houdt de schoonmaakmedewerker meer tijd over voor privé en hobby's. Op deze manier behouden we ook voldoende werkgelegenheid in een sector die veelal werk

en inkomen biedt aan laaggeschoolde mensen. Daarnaast creëren we met elkaar een 'witte' werkomgeving in een sector waar momenteel nog veel 'zwart' gewerkt wordt met alle gevolgen van dien: geen pensioenopbouw, geen vergoeding bij ziekte en risico's bij arbeidsongeschiktheid.

Door het verplaatsen van de schoonmaak van de kantoorruimte naar de werkplek thuis, creëert de werkgever in deze opmerkelijke tijd een prettige werkomgeving voor de medewerker met een stukje sociale controle. Door de sociale controle van de schoonmaakmedewerker helpen we voorkomen dat de medewerker in een isolement raakt en de binding met de organisatie behoudt. ▀

www.novon.nl

INITIATIEF VAN ONDERNEMERS IN RIVIERENLAND

'Samen werken aan groene waterstof in de regio'

Een zonnige nazomerdag, Hollandse luchten omlijsten het rivierenlandschap, rust en ruimte domineren de weidse omtrek. Er is geen beter moment om in deze groene omgeving op bezoek te gaan bij Van de Bijl & Heierman b.v., 'inrichters van de buitenruimte'. We gaan in gesprek met Andries Heierman en Anton Mauritz, twee ondernemers met één missie: groene waterstof als energiebron in de regio. Hoe ze dat voor zich zien en wat ze daarvoor nodig hebben vertellen ze graag én met enthousiasme. Een gesprek over de groensector, ondernemen in coronatijd en duurzaamheidsambities.

Op veilige corona-afstand zitten we aan tafel met de directeur van de Van de Bijl & Heierman-groep, Andries Heierman, en mede-eigenaar en investeerder Anton Mauritz. Gewend om de koe bij de hoorns te vatten, brengen de ondernemers in een mum van tijd het gesprek bij hun groene waterstofambitie en de wens om daaraan samen te werken in Rivierenland. Die staat genoteerd, maar laten we beginnen bij het begin. Wie zijn jullie en wat doen jullie?

Andries Heierman begon ruim dertig jaar geleden een hoveniersbedrijf in Opheusden, gespecialiseerd in aanleg en onderhoud van veelal particuliere tuinen. In de loop der jaren groeide de onderneming uit tot een belangrijke 'groenpartner' van (semi-)over-

heden, VVE's, zorginstellingen en bedrijventerreinen. Alle disciplines zijn in huis om projecten van a tot z in eigen beheer uit te voeren. De hoofdvestiging, met 125 medewerkers, is nog steeds te vinden in Opheusden, een tweede locatie in het westen van het land - in Stolwijk - telt 30 mensen. Samen werken ze door heel Nederland aan ontwerpen, inrichten en onderhouden van buitengebieden. Anton Mauritz, betrokken bij diverse ondernemingen onder de vlag Bosopslag Beheer, is een bekend gezicht in Rivierenland en in het netwerk van VNO-NCW Midden.

VNO-NCW Midden steekt veel kennis en tijd in de ondersteuning van regionale ondernemers in de transitie naar nieuwe energie en een circulaire economie, vanuit de overtuiging dat innovatie en ondernemerschap oplossingen bieden die de uitputting van grondstoffen stoppen. Circulair ondernemen geeft kansen voor nieuwe businessmodellen, groei en werkgelegenheid. Wil jij bijdragen aan groene waterstof in Rivierenland? Neem contact op met Tjerry Verhoeven, regiomanager VNO-NCW Rivierenland via verhoeven@vno-ncwmidden.nl. Bekijk voor meer informatie over Vitaal Bedrijf de website: www.vitaalbedrijf.info



Anton Mauritz



'Gezamenlijk productie en gebruik van waterstof van de grond krijgen'

Prestatieladders

Het succes van VdBH-groep is mede te danken aan drie belangrijke pijlers in de bedrijfsvoering: maatschappelijk verantwoord ondernemen, klimaat en milieu. ISO-certificeringen waarborgen de kwaliteit, maximale scores op de Prestatieladder Sociale Ondernemen (PSO-ladder) en de CO₂ prestatieladder bevestigen dat de praktische uitvoering bovengemiddeld is. Op het dak van het bedrijf liggen zonnepanelen, genoeg om van gas over te schakelen naar elektra als energiebron. Oude lawaaiige motoren maakten plaats voor elektrisch aangedreven graafmachines, shovels en fietsen en ook veel gereedschap is geëlektrificeerd. Medewerkers zijn er blij mee, het werkt lichter en stiller. Heierman benadrukt: "De klimaatdoelstellingen moeten we met z'n allen halen. Als ondernemer probeer je mee te doen, hoe hoger op de prestatieladders, hoe eerder je een opdracht van de overheid krijgt. Dat is een extra stimulans, een beloning."

Niet alle eieren onder 1 kip

Op de vraag of de coronacrisis impact op de VdBH-groep heeft, reageren beide ondernemers met een volmondig 'nee'. "Schrijf maar op", zegt Mauritz, "we vinden het belangrijk om dat positieve signaal te delen." Natuurlijk, in de beginfase van de crisis was het aanpassen, thuiswerken waar mogelijk en alle maatregelen nemen die het RIVM adviseert, maar omdat het bedrijf 'niet alle eieren onder 1 kip heeft liggen' kan het werk, veel langdurende projecten, gewoon doorgaan. Heierman aarzelt, maar maakt toch een kanttekening. "Wat we wel merken is dat aanbestedingstrajecten en vergunningverleningen vertraging oplopen door ambtenaren die thuiswerken. Op den duur kan dat invloed hebben op nieuwe projecten." Het signaal is duidelijk, maar zorgen maakt Heierman zich nu nog niet. 'Groen' is sowieso enorm in de belangstelling, bij thema's als biodiversiteit, klimaatadaptatie en hittestress heeft de sector een belangrijke rol. Ook de

stikstof- en PFAS-crisis hebben weinig invloed gehad op de activiteiten van het bedrijf. De werkgelegenheid is stabiel. "MVO is niet alleen duurzaam werken, maar ook duurzaam handelen. Wij vinden het belangrijk om medewerkers volop kansen te geven. Mensen die nergens aan de bak komen, krijgen met hulp van jobcoaches bij ons een plekje, we leiden studenten op, voeren een actief 55+-beleid. Uiteindelijk komt dat het hele bedrijf ten goede."

Groene waterstof in Rivierenland

Geen coronastress dus. Dat brengt ons op het onderwerp waarvoor we bij elkaar zijn. Voor Mauritz en Heierman is een trede 5 op de CO₂-prestatieladder niet genoeg. Ze willen zich blijven onderscheiden van andere bedrijven en een volgende stap maken in klimaatneutraal ondernemen. Op naar groene waterstof. Mauritz: "Onze grote wens is om in Rivierenland productie en gebruik van waterstof gezamenlijk van de grond te krijgen. Eén windmolen, gekoppeld aan een installatie die waterstof produceert, is genoeg voor de energiebehoefte in de wijde omgeving. Direct van wind naar waterstof, dat is energetisch het meest



Andries Heierman

ideale model, maar dat kan alleen als we samenwerken. Gemeenten, investeerders, afnemers en een marktpartij die de exploitatie op zich neemt. Als we elkaar in Rivierenland weten te vinden, is dit een duurzame oplossing voor de hele regio." Heierman vult aan: "Nu is het dichtstbijzijnde waterstof-tankstation in Arnhem, dat werkt niet, te ver. We willen lokaal investeren in waterstof, zodat we een tankmogelijkheid in de buurt krijgen. Dat is voor ons het moment om ons hele wagenpark te laten ombouwen, alle honderd busjes, de grondverzetmachines, tractoren, et cetera. Dan gaan we het verschil maken." De ambities van Heierman en Mauritz zijn groot, maar Mauritz is ook realistisch. "Dit is niet van vandaag op morgen generaliseerd, maar ik wil graag het initiatief nemen en ergens beginnen. Stap 1 is bewustwording en contacten leggen. We moeten het samen doen." ■

“Betrek medewerkers vanaf het begin”

Fitte werknemers en meer werkplezier, productiviteit en rendement: genoeg redenen voor werkgevers om te investeren in vitaliteit op de werkvloer. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn daarom samen met de ministeries van VWS en SZW het project Vitaal Bedrijf gestart (zie kader blz. 34). VNO-NCW Midden vroeg een van haar leden hoe de aanpak van vitaliteit er in de praktijk uit kan zien. Een gesprek over geluk en gezondheid.

Veldhuis Advies is de grootste organisatie in financieel advies in de regio Apeldoorn, Zwolle, Harderwijk. Het bedrijf telt ruim 70 medewerkers. Ze mogen 18.000 particulieren en 4.000 ondernemers en bedrijven tot hun klantenkring rekenen. Ondernemers en werkgevers kunnen bij hen terecht voor advies over risicomanagement en employee benefits. Advies over duurzame inzetbaarheid aan werkgevers en het in kaart brengen van de kosten en baten hiervan wordt daarbij steeds belangrijker. Bob Veldhuis, algemeen directeur, vertelt hoe zij aandacht voor geluk en bewegen handen en voeten hebben gegeven op de werkvloer.

Wat is er gedaan?

Bob Veldhuis: “Ik kwam steeds meer tot het besef dat het bevorderen van ‘geluk en gezondheid’ van onze klanten en medewerkers belangrijk is en rendeert. Om dit uit te kunnen dragen zijn we bij onszelf begonnen.”

Over dit thema zijn we met onze medewerkers in gesprek gegaan. In verschillende sessies, waarin steeds een mix van vertegenwoordigers uit verschillende teams aanwezig waren, zijn we gaan praten over onze missie, visie, strategie en kernwaarden. Verrassend genoeg zaten we snel op één lijn. De uitkomsten van de sessies zijn verwerkt in onze missie en visie:

Het streven naar een duurzame bijdrage aan het geluk en de gezondheid van mensen en ondernemingen door medewerkers in staat te stellen de (financiële) zorgen van mensen weg te nemen, met de ambitie: iedereen een (beetje) gelukkiger maken.

Zitgedrag, vitaliteit en leefstijl van belang

Vitaliteit en leefstijl kwamen aan bod als een belangrijk thema. De medewerkers van Veldhuis Advies zijn allen werkzaam op een kantoorlocatie. Zoals op veel kantoren ‘zitten’ mensen het grootste gedeelte van de tijd. Net als fysieke overbelasting kan ook fysieke onderbelasting leiden tot gezondheidsklachten, een verhoogd risico op hart- en vaatziekten, obesitas, diabetes, klachten aan het bewegingsapparaat en depressie. Het besef hiervan werd ondersteund door een presentatie van Kenniscentrum Sport en Bewegen, waarin de effecten van zitten werden toegelicht. Vooral het wetenschappelijke bewijs droeg bij aan het gevoel van urgentie bij mij en bij de medewerkers.

Het goede voorbeeld

Regelmatig wordt Veldhuis Advies gevraagd om presentaties en rondleidingen te geven over vitaliteit op de werkvloer. Kort samengevat uit de inleidingen die Bob Veldhuis geeft:

- Wees zelf overtuigd van het nut;
- Plaats het in brede context: het gaat niet om dynamisch werken, het gaat om gezondheid;
- Betrek medewerkers vanaf het begin;
- Informeer hen ook over wetenschappelijke onderbouwing van de negatieve effecten van zitten;
- Laat je adviseren;
- Stel niets verplicht maar geef wel duidelijke adviezen en richtlijnen;
- Houd het thema op de agenda.



Bob Veldhuis



Dit moment viel samen met de verbouwing van het kantoor, wat ruimte bood voor een nieuwe kantoorinrichting. Daarom werd de projectgroep 'kantoorinrichting' opgericht. We inventariseerden verbeterpunten en wensen van medewerkers en daarnaast werd ook de input van de interieurarchitect meegenomen. Na het testen van de inrichting en het meubilair hebben we de investeringsbeslissing genomen.

Meubilair en acties!

En inmiddels hebben we in hoogte verstelbare bureaus, speciale stoelen, swoppers (balanskrukken), deskbikes, mini-crosstrainers, balance boards en zit-sta-vergaderruimtes. Lopen wordt gestimuleerd door het afval centraal te verzamelen en ook het printen en koffie en thee centraal aan te bieden. Ook is de kantine verbouwd en hebben de medewerkers van



de kantine cursussen gevolgd op het gebied van gezonde voeding. Nu hebben we biologische producten en gezonde smoothies. Daarnaast stimuleren we het drinken van water en ontmoedigen we het gebruik van suiker en koffie. Alle medewerkers krijgen dagelijks een gezonde snack (nootjes/smoothie).

Verder is er aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Via de collectieve ziektekostenverzekeraar kunnen medewerkers vrijwillig een lifestyle check doen met een mogelijkheid tot coaching.

We zijn van plan dit volgend jaar te herhalen. Verder investeren we in medewerkers door opleidingen, daar bekibbelen we niet op, zo stimuleren we mensen om zichzelf te ontwikkelen.

Waren er dilemma's in het proces?

Het meekrijgen van mensen lukt niet meteen, in de sessies die we organiseerden was dat heel verschillend. Met name mensen die al veel aan sport doen waren lastiger te overtuigen. Zij hebben al een zekere discipline. Maar de mensen met de meeste kritiek zitten nu elke dag op een swopper!

Wat verder goed werkte is dat mensen merkten dat ik geen dubbele agenda had. Er zit altijd een natuurlijke spanning tussen werkgever en werknemer. Maar door het heel vroeg betrekken van de medewerkers en het feit dat ik de beslissingen goed kon uitleggen werd de implementatie bevorderd.

Wat levert het op?

In de afgelopen 10 jaar is er een constante stijging van de klanttevredenheid zichtbaar naar een 9,3 in het afgelopen jaar! Bob Veldhuis: "Ik denk dat dat ook te

"Mensen merkten dat ik geen dubbele agenda had"

maken heeft met de manier waarop wij met klanten omgaan, waarbij we onze overtuiging en visie overdragen. Verder zien we ook dat we als bedrijf groeien, terwijl veel bedrijven in de sector krimpen. En uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek bleek dat medewerkers de werkplek meer waarderen: van een 7,2 naar een 8,5 het jaar erna. Tot slot hebben we een korte enquête gehouden onder de medewerkers over de werkplek. De ervaringen met de nieuwe situatie zijn positief, bijna iedereen doet eraan mee, 89% is overtuigd dat dynamisch werken gezonder is en 68% voelt zich fitter. Tevens is bijna de helft privé ook gezonder gaan leven."

Dit uit zich in het privéleven door onder andere: fitnessen of een swopper voor thuis. Medewerkers komen ook zelf met verzoeken, bijvoorbeeld om twee 'Veldhuis'-fietsen aan te schaffen voor tijdens de lunch. Daar staan we voor open en ik moedig mensen aan om met ideeën te komen, dat is niet brutaal!

Continuïteit is een uitdaging

De continuïteit is wel een uitdaging. We zien bijvoorbeeld dat enkelen nu minder intensief gebruikmaken van het meubilair dan in het begin. Onze overtuiging is echter dat mensen elkaar aansteken. De werkom- >>



68% van de medewerkers voelt zich fitter

Over Vitaal Bedrijf

Begin oktober startte een nieuw initiatief om de vitaliteit van medewerkers van bedrijven te stimuleren: Vitaal Bedrijf. Dit is een initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland, in samenwerking met de ministeries van VWS en SZW. Vitaal Bedrijf maakt het ondernemers makkelijk met praktische hulp.

Op www.vitaalbedrijf.info kunnen werkgevers een oriëntatiescan doen. Daaruit blijkt hoe belangrijk vitaliteit al is in de organisatie, wat er al aan wordt gedaan. De tweede stap is een scan onder de medewerkers. Die maakt duidelijk waaraan zij behoefte hebben als het gaat om vitaliteit en gezondheid. Vervolgens komt er een adviseur van Vitaal Bedrijf langs om te bespreken welke maatregelen bij het bedrijf passen.

Het platform wijst daarnaast de weg naar een netwerk van partners die activiteiten op het gebied van vitaliteit kunnen uitvoeren. Ook laat de website de ervaringen zien van werkgevers die al aan de slag zijn, zoals Veldhuis Advies. Vitaal Bedrijf biedt kennis en activiteiten op meerdere thema's: bewegen, mentale balans, voeding en preventie op het gebied van alcohol, roken & drugs.

Vitaal Bedrijf is een project van de Stichting Nederland Ondernemt Maatschappelijk!
www.vitaalbedrijf.info



geving inspireert daartoe. Nieuwe medewerkers pakken daardoor uit zichzelf het dynamisch werken op en wanneer ze dat niet doen dan praat ik daar met mensen over.

Nu, in deze uitdagende tijd vanwege de COVID-19 pandemie, en het advies om zoveel mogelijk thuis te werken, gaat onze aandacht ook naar de inrichting van de werkplek thuis. We willen graag dat onze medewerkers ook daar prettig werken. Waar wij veel aan hebben gehad voor ondersteuning van thuiswerkers is het programma van VNO-NCW en MKB-Nederland met de veelzeggende naam 'Thuiswerken is Topsport' (www.thuiswerkenistopsport.nl). Opvallend is dat we vaak te horen krijgen dat mensen thuis de swoppers en sta-bureaus missen. Er waren zelfs een paar collega's die achter de strijkplank gingen werken om te kunnen staan. Als mensen weer op kantoor zijn, verwacht ik dat het gebruik van swoppers en sta-bureaus toeneemt, nu ze thuis ervaren hebben dat deze middelen geen vanzelfsprekendheid zijn.

Waarom zou je niet gezonder willen werken?

We staan letterlijk voor alles open dat de gezondheid of het geluk van onze medewerkers kan bevorderen. Uiteraard moeten we het financieel allemaal wel aankunnen, maar in onze ogen is vrijwel elke investering in gezondere en gelukkigere medewerkers een rendabele.

Gouden tip

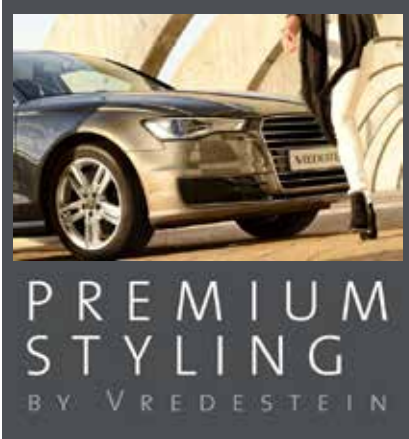
"Als je zelf intrinsiek gemotiveerd bent, dat aandacht voor geluk en gezondheid bijdraagt aan het bedrijfssucces, dan raken medewerkers er vanzelf van overtuigd dat je goed wilt doen, en dat draagt bij aan wederzijds vertrouwen. Plaats je aanpak daarnaast in een bredere context, niet één fietsmeubel, maar start met een visie en betrek medewerkers vanaf het begin. Dan verdien je je investeringen makkelijk terug. Als je als werkgever niet direct de toegevoegde waarde ziet, reken dan eens uit wat het kost als een medewerker uitvalt!" ▀



Gebr. Van der Meij

AUTO EN BANDENSPECIALISTEN

Lonnekerbrugstraat 80
7547 AJ Enschede



Tel.: 053-4340126
info@gebrvandermeij.nl
www.gebrvandermeij.nl

Partner worden van Middelpunt?

VNO-NCW Midden biedt een aantal bedrijven de mogelijkheid om partner te worden van het ledenmagazine Middelpunt. Als partner heeft u een fantastisch podium om uw bedrijf te presenteren en samen zorgen we voor interessante informatie over alle leden. Dat is de kracht van een netwerk.

Contactpersoon:

Gerreke de Weijer,
communicatiemanager VNO-NCW Midden,
055-5222606

BELJON
WESTERTERP



NOVON
SCHOONMAAK

SAY YEAH
motion media.

VNO NCW
MIDDEN

COLUMN

IRIS VAN RAVENSWAAIJ



Groen, groener, groei.

Mooi groen is niet lelijk. Dat is iets waar wij als bedrijf compleet achter staan. Bedrijven volledig 'vergroenen', dat doen wij. Het kan voor mij niet groen genoeg zijn. De kleur groen staat voor leven, vernieuwing, veiligheid, milieu, rust en de kleur van onze elektrotrekkers. Mijn trots als CEO van Movexx is dat we op allerlei manieren 'groen' maken. Groen en vergroening is prachtig.

Voor mij is het erg belangrijk dat er op de werkvloer plek is voor vernieuwing, rust en veiligheid. Deze topics geven we daarom intern ook veel aandacht. Wanneer de basis van onze mensen goed is, er rust en veiligheid is, dan is er ook de ruimte om dingen op te pakken. Mensen kunnen zichzelf ontwikkelen, ook omdat de ruimte er is voor vernieuwing en verbetering. Dit geeft kans op groei en die groei zit in ons DNA.

Ik krijg wel eens de vraag: 'waarom die groeiambitie?' of 'moet je die 30% groei per jaar wel willen?' Ik kan geen goed onderbouwd argument vinden op de vragen. Waarom groei? Het zit in mijn DNA en dat van de organisatie, samen met continu verbeteren. Groeien, vernieuwen en verbeteren geven me energie. Het past ook bij onze markt, onze producten, alle actualiteiten van de personeelstekorten en de doelstellingen ten aanzien van het milieu. Dit zijn onderwerpen die we ook regelmatig bespreken tijdens activiteiten van Jong Management, de vereniging die gelieerd is aan VNO-NCW en waar persoonlijke en zakelijk groei centraal staan.

Dit jaar zullen we in omzet niet groeien. Toch heeft dit jaar mij en onze organisatie veel positieve energie gegeven. We zijn namelijk als organisatie gegroeid. We hebben interne samenwerking verbeterd, grote klanten binnengehaald en hebben volledige focus op het vernieuwen van de producten. De perfecte basis voor de groei in de toekomst. En groei van Movexx betekent vergroening van de wereld!

IRIS VAN RAVENSWAAIJ,
LID JONG MANAGEMENT
CEO MOVEXX INTERNATIONAL BV

BELJON
WESTERTERP

recruitment
interim
development

DE JUISTE PERSOON
OP DE JUISTE PLAATS



beljonwesterterp.nl

Amsterdam

Eindhoven

Groningen

Heerenveen

Hengelo

Zwolle