



magazine

Nummer 7
November 2022
Jaargang 47



#ALPHENMARKETING

**DE VRAAG DOOR
HET DAK, HET AANBOD
AAN DE GROND**

PERSONEEL:
**AANWINSTEN UIT
DE 'MOEILIJKE HOEK'**

Turbulente tijden

BLIJF POSITIEF:
7 TIPS

**Ondernemende eigenschappen van
Anouk Noordermeer**

DE KRACHT VAN LOKALE SAMENWERKING

Als lokale ondernemers pleiten wij voor samenwerking met lokale partijen. Door de grote betrokkenheid van zowel de ondernemers als de medewerkers wordt de kwaliteit hoger en de samenwerking beter. En dat komt het eindresultaat ten goede. De uitbreiding van Bakkerij Visser is hiervan een goed voorbeeld. Natuurlijk stelt zo'n grootschalig project ons af en toe voor uitdagingen en meningsverschillen, maar daar komen we samen steeds weer uit. In 2023 zullen we met elkaar proosten op de realisatie van dit prachtige ontwerp!



AANNEMINGSBEDRIJF
G. BRUIJNES BV

GOUDKUIL
BOUWMANAGEMENT BV

PONSIEN
INSTALLATIE TECHNIEK BV
UW TOTAALOPLOSSING, NU EN IN DE TOEKOMST.

Hillsafety



	Bakkerij Visser	Goudkuil Bouwmanagement	Ponsioen Installatie Techniek	Aannemingsbedrijf G. Bruijnes	Hillsafety
Rol binnen project	Opdrachtgever	Projectmanagement en directievoering	Electrotechnische en werktuigbouwkundige installaties	Bouwkundig aannemer	Inbraak-, brandmeld-, toegangscontrole en camerasystemen
Aantal medewerkers	120	22	70	30	48
Opgericht in	1919	2000	1839	1982	1995
Beloofte/pay-off	Komt voor de bakker!	Grip op bouwen	Uw totaaloplossing, nu en in de toekomst	Meer dan bouwen	We keep your eyes open



AL 69 JAAR BEHARTIGT DE VOA (VERENIGING VAN ONDERNEMINGEN ALPHEN AAN DEN RIJN) MET VEEL SUCCES DE BELANGEN VAN ALLE ONDERNEMINGEN IN ONZE GEMEENTE. ELLES IN 'T VELD IS VOORZITTER VAN HET BESTUUR.

TURBULENTE TIJDEN

Ik denk dat eenieder het er over eens is dat bovenstaande titel wel enigszins de lading dekt van de tijd waarin we op dit moment verkeren. En dat is een understatement. Het is oorlog in de achtertuin van Europa. Energiekosten stijgen, evenals de daarbij gepaard gaande kosten van producten in het algemeen. En er is een tekort aan materialen en grondstoffen. Allemaal zaken waar we als ondernemers in meer of mindere mate mee te maken hebben.

Wat ons allemaal treft is het tekort aan personeel. Zelfs als we in een recessie belanden zal dit probleem niet vanzelf worden opgelost. Er is een verandering in ons loonbelastingstelsel noodzakelijk om mensen te stimuleren meer te gaan werken.

“Ook nu zien ondernemers kansen om te benutten”

Verder lopen we in de economie tegen het uiterste van onze mogelijkheden aan. Binnen onze maatschappij willen we steeds minder werken en meer op onze wenken worden bediend. Een mooi voorbeeld hiervan is onze groeiende verslaving aan thuisbezorging. Door de enorme vraag is een deel van ons arbeidspotentieel daar gaan werken in plaats van in traditionele horeca- of retailbanen. De wal zal uiteindelijk het schip keren, maar op welke manier is nog maar de vraag: hogere bezorgingskosten of het langzaam verdwijnen van traditionele horeca en retail..?

Wat deze turbulente tijden ons wel leren is dat creativiteit loont. Ook nu zien ondernemers kansen om te benutten. Onze VOA-leden blijken keer op keer in staat om een positieve draai te geven aan uitdagingen. Zij zetten in op duurzaamheid, benutten het arbeidspotentieel met mensen met ‘een verhaal’, en zien mogelijkheden waar anderen die laten liggen. De artikelen in dit VOA-Magazine spreken wat dat betreft voor zich. Dat maakt mij een trotse voorzitter!

Veel leesplezier en inspiratie. ◀



Het VOA Magazine is een uitgave van de Vereniging van Ondernemingen in Alphen aan den Rijn, in partnerschap met de Economic Development Board Alphen aan den Rijn en Alphen Marketing. Het magazine verschijnt tweemaal per jaar. Voor opmerkingen, vragen of ideeën gaarne contact opnemen met de VOA-commissie Communicatie, tel.: 0172-424468, info@VOAonline.nl, www.VOAonline.nl.

Redactieteam: Bojoura Binnekamp (voorzitter), Marco Beentjes, Joost Berkhout, Petra Burgmeijer, Jaap Langhout, Stefanie Zuidberg.
Aan deze uitgave werkten tevens mee: Mark Bos, Wilbert Collet, Esther Daniëls, Peter Franken, Morvenna Goudkade, Rob Lamping, Dan Ligtoet, Manon Louwers, Jolanda van de Meent, Daniël Othman, Frank Ponsioen, Marius Roos, Mirjam van Triest, Elles in 't Veld, Sara de Waal, Linda Welther en Nick van der Zwan.

Advertentieverkoop: Martine de Vogel.

Eindredactie: Beentjes Teksten.

Vormgeving: VrhI Content en Creatie.

Druk: Okay Color Graphics.

Oplage: 2000.

Copyright ©2022:

Zet- en drukfouten voorbehouden. Niets in deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de VOA openbaar worden gemaakt of gedupliceerd. Tijdens het samenstellen van dit magazine is de grootste zorg besteed aan het op juistheid controleren van hierin opgenomen informatie. De VOA kan niet aansprakelijk worden gesteld voor onverhoopt foutieve informatie in deze uitgave.

IN DIT NUMMER





Ledenbijdragen:

- 30 GoedOpOrde.nl
- 36 VMD Koster
- 40 Bakkerij Visser, Goudkuil Bouwmanagement, Aannemingsbedrijf G. Bruijnes, Hillsafety, Ponsioen Installatie Techniek
- 53 Financieringsgilde
- 54 PKF Wallast
- 60 Menken Orlando



06 Confrontatie

De vraag door het dak. Het aanbod aan de grond

10 Nieuwe leden

12 By VOA

14 Tips

Om positief te blijven in uitdagende tijden

18 De plaat en zijn verhaal

20 Armoede

Persoonlijke geldproblemen drukken zwaar op het prestatieniveau van medewerkers

24 Kort maar krachtig

26 Big Event

Doe Maar Duurzaam. De tijd van praten is voorbij

32 EDBA

Interview met transitiedeskundige Jan Rotmans: 'Wie nu niet instapt mist de boot'

37 Column Frank Ponsioen

38 Infographic

42 Big Event

Je medewerker op 1 zetten, wat levert dat op?

46 #Shetoo

Wethouder Anouk Noordermeer

49 Column Dan Ligtfoot

50 Dilemma

Werken met statushouders, mensen met een aanzienlijk 'rugzakje' of met een aandoening

55 Column Mark Bos

56 Alphen Marketing

3 ondernemersverhalen

62 Persoonlijk

Uit en thuis met Thijs Bezemer

65 Vraagbaak

Het VOA-secretariaat weet raad

66 Afgestoft

Momentopname uit de rijke VOA historie



De vraag door het dak

Gerben Lok, Fase Autobedrijven.

De Confrontatie

OOK ONDERNEMERS WAAR HET OP HET OOG GOED MEE GAAT MOETEN KEIHARD AAN DE BAK.

De telefoon staat roodgloeiend, aanvragen stromen binnen. Dit is hét moment voor jouw bedrijf. Maar helaas; niet álles komt samen. Mensen en onderdelen zijn niet aan te slepen. Al die enthousiaste klanten moeten maanden wachten op jouw product en de prijzen lopen op. Hoe handel je in deze – voor veel bedrijven momenteel herkenbare – situatie? We vroegen het aan drie VOA-leden.

TEKST: MANON LOUWERS, FOTO'S: PETER FRANKEN.



Het
aanbod
aan de
grond



et corona begon de ellende. Fabrieken gingen dicht, net als de grenzen. En toen alles langzaamaan weer openging, hadden we nog steeds te maken met een hoger ziekteverzuim en de anderhalvemeterregel die de productiviteit niet ten goede kwamen. In veel fabrieken is de productie nog niet op het oude niveau. Mensen die werden ontslagen tijdens de lockdown, zijn nu moeilijk te vervangen. Voorraden werden tijdelijk lager gehouden, waar we nu nog de nadelen van ondervinden en ook het wereldwijde containervervoer over zee is nog steeds verstoord.

Fase Autobedrijven

Volgens Gerben Lok van Fase Autobedrijven is het een samenloop van omstandigheden. Hij vertaalt de situatie naar zijn eigen bedrijf: “Normaal is de levertijd van een auto twee weken, want er was altijd voldoende voorraad. Nu gaat de fabrikant eerst kijken of het past in de productieplanning, als dat past worden benodigheden besteld. Zijn die er eindelijk, dan hebben we te maken met de naweeën van de superstrengere lockdown waar China net vanaf is. Na lang wachten is er een auto, en wachten we op een beschikbaar schip.”



“Iedereen heeft ermee te maken, daardoor is er begrip”

“De scheepvaart heeft nog steeds last van het schip dat overdwers lag in het Suezkanaal en als een schip beschikbaar is, moet je hopen dat de bemanning geen corona heeft. Eindelijk komt de auto onze kant op, maar in Rotterdam moet ‘ie dagenlang wachten omdat daar schepen liggen te wachten totdat ze naar Rusland mogen. En dan missen we nog een trekhaak, want die komt uit Oekraïne. Je snapt dat de twee

weken levertijd een utopie is geworden. Terwijl de vraag groot blijft; met een marktaandeel van tien procent is Kia de meest verkochte auto in Nederland.”

Dat klinkt allemaal erg lastig, maar Gerben is nuchter. “Iedereen heeft ermee te maken en dat maakt dat er begrip is. Onze klanten gaan hun auto’s ergens anders niet sneller of goedkoper krijgen;

het wordt ingecalculeerd. Wij kunnen het alleen maar zo goed mogelijk voor onze klanten doen. Wij hebben veel zakelijke klanten, waarvan we weten wanneer ze hun wagenpark vervangen. Ruim op tijd bellen wij hen, om hen ervan bewust te maken dat de levertijd nu langer is dan ze gewend zijn. Soms hebben ze daar nog niet aan gedacht en zijn ze blij dat we bellen.” En dan is er nog het personeelstekort. “We hebben flink wat openstaande vacatures, die lastig in te vullen zijn. In onze zoektocht naar nieuwe medewerkers doen we daarom concessies; we zijn iets minder veeleisend. Maar de mentaliteit moet goed zitten; collega’s moeten wel willen werken en leren.”

Nova Bootservice

Ook bij Nova Bootservice hebben ze te maken met het personeelstekort. Daar stonden eigenaren Floris Röling en Rutger van Oosterhout niet te lang bij stil. Aan hun onderhoudsbedrijf voegden ze een productietak toe: BOLD Boating. “De productie gebeurt in het buitenland”, vertelt Floris. Daar hebben ze geen last van het tekort. Wel merkten ze toen ze net begonnen waren met BOLD Boating, hoe door corona een tekort aan onderdelen ontstond. “Dat had vooral met transport te maken, dus zijn we zelf in de auto gestapt om onderdelen in het buitenland op te halen. Daardoor hebben we alsnog 25 boten van een motor kunnen voorzien en kunnen leveren.”

“Vergeleken met topsport is dit nog geen afzien”

In die periode nam de vraag door corona juist toe. Een eigen boot werd het alternatief voor een vakantie naar het buitenland, wat toen niet kon. “Nu merken we dat door de prijsstijgingen de vraag juist weer stagneert.” En ook daar vinden de heren een oplossing voor. Begin volgend jaar



Floris Röling, Nova Bootservice



Bob en Rico van Winkel, Tek Power.

introduceren ze een verhuurtak. “Een eigen boot vindt men te duur en vaak ook te ingewikkeld. Huurboten – niet voor een dag, maar voor een langere periode zoals een maand of een hele zomer – die door ons onderhouden worden, passen bij de deeleconomie.”

Floris en Rutger ondernemen pas sinds 2015. “Grote concurrenten die langer bestaan hebben grote voorraden en buffers kunnen opbouwen; wij zijn meer afhankelijk van onze creativiteit en van onze topsportmentaliteit.” Beiden sportten op hoog niveau: Rutger zwom en Floris roeide. “Niets is zo veranderlijk als de markt, maar we vinden het een leuk spel om daar creatieve oplossingen voor te verzinnen. Bovendien zijn we allebei gewend om af te zien. En vergeleken met de topsport is dit nog geen afzien. Dat kan het wel worden, maar dat zien we dan wel weer”, zegt Floris.

Tek Power

Als laatste spreken we Rico van Winkel. Hij richtte in 2019 samen met zijn broer Bob Tek Power op, op aanraden van hun vader. Die had in de bouw gezien dat er steeds meer vraag naar zonnepanelen was.

“Het trekt wel weer recht, de vraag is wanneer”

Inmiddels is het aanbod uitgebreid met onder meer laadpalen en infraroodpanelen. “Mijn vader had gelijk; de vraag is er zeker”, zegt Rico, die pas nog tien aanvragen per week kreeg, en er nu vijftien per dag moet afhandelen. “De hoge energieprijzen maken zonnepanelen interessant voor zowel particulieren als bedrijven. Je verdient ze nu razendsnel terug.”

Ook Tek Power heeft te maken met grondstoftekorten. Aan aluminium voor de constructies en chips voor de omvormers is bijna niet te komen. “De zonnepanelen zijn nog het beste op voorraad. De productie lag een tijdlang stil door de lockdown in China, maar begint nu weer op gang te komen.” Vroeger hadden Rico en Bob geen voorraden. Nu hebben ze een compleet magazijn voor omvormers, zonnepanelen, aircó's, warmtepompen en laadpalen. “Het inkopen is een sport geworden”, zegt Rico. “We moeten er veel meer achteraan;

opbellen welke leveranciers misschien wél iets hebben. Het helpt dat we vooral grote projecten uitvoeren.” De 3.000 panelen op het pand van Kasteel Metaal bijvoorbeeld, was het werk van Tek Power. “We bestellen meteen grote aantallen. Dat maakt dat we een streepje voor hebben bij veel leveranciers. Daardoor valt de wachttijd mee. Die bedraagt nu twee maanden, bij concurrenten is dat meestal langer.”

Rico en Bob ambiëren een flinke groei. “We zouden graag meer doen met aircó's en warmtepompen. Ook daar is de vraag flink, maar het aanbod is krap.” Druk maken ze zich niet, maar ze zijn er wel druk mee. “We zijn scherp op waar de voorraden zijn. Agenda's en plannings maken we steeds strakker, zodat we vooruit kunnen plannen en in huis hebben wat we in de toekomst nodig hebben. Ik verwacht dat het allemaal wel weer recht trekt. De vraag is wanneer.” ◀

Nieuwe leden

DEZE NIEUWE GEZICHTEN ZIJN SINDS KORT LID VAN ONZE VERENIGING. WIE ZIJN HET EN WAT DOEN ZE?



Fit met Jip Alphen Jip Simonis

Personal, duo en (small) group training.
Voor klein, groot, jong en oud.
Maar vooral voor plezier en resultaat.
www.fitmetjipalphen.nl



iStandOut Iowah Munters

Ik help je met een mooie website, webteksten die SEO-proof zijn, een krachtig logo en een bijpassende huisstijl, foto's die recht doen aan je bedrijf en een slimme marketingstrategie.
www.istandout.nl



DENIOS B.V. Sander Rupp

Alles wat je nodig hebt voor de opslag- en handling van gevaarlijke stoffen is te verkrijgen via DENIOS. Dit gaat van complete opslagunits voor batterijen en andere gevaarlijke stoffen tot luchttechnische installaties.
www.denios.nl



Dock Blue PT-Facility Evert Bonte en Kevin Kraaijeveld

Dock Blue PT-Facility is een prachtige studio waar Personal Trainers met hun klanten trainen. Wij zijn de stok achter de deur om wel te gaan trainen, om wel af te vallen, om wel fitter te worden. En dat dan ook nog eens op een geweldige plek met de beste, gloednieuwe training gear.
<https://dockblue.nl>



NeoKinesis - Gezondheidscentrum Lage Zijde Mike en Sjoukje Punselie

In 2016 zijn wij NeoKinesis (nieuw bewegen) gestart aan de Thorbeckestraat in Alphen. Vanuit onze visie, waarbij niet alleen aandacht is voor biomedische aspecten, maar ook voor psychologische en sociale factoren, is Gezondheidscentrum Lage Zijde ontstaan. Dit is een praktijk voor fysiotherapie, oefentherapie, slaaptherapie, pressotherapie en coaching, waar de mens en niet de klacht centraal staat.
<https://neokinesis.nl>



Alle Hens Bart Kamper

Alle Hens is het nieuwe, hippe, luxe borrel- en danscafé van Alphen aan den Rijn. Ons doel: dat we dagelijks goed gevuld zijn en iedereen tevreden met een lach op zijn gezicht en voldaan naar huis gaat. Aanvullend: het verbouwen en voltooiën van de 1e verdieping van Alle Hens, die wij in de toekomst willen gaan verhuren voor ondernemersborrels.
www.facebook.com/allehens



Instituut voor Leiderschopopvolging & Ontwikkeling (IVLO) Michèl Koppenaar

Ik ben oprichter van en trainer bij IVLO, een organisatie waarbij vanaf de start zo'n twaalf zelfstandige trainers en leidinggevende ervaringsdeskundigen zijn aangesloten. Zelf heb ik nu zo'n vijftig jaar ervaring als managementadviseur en trainer, met name op het gebied van leiderschap, teamontwikkeling en cultuurverandering. Met IVLO richten wij ons voornamelijk op de tijdige opvolging van vertrekkende leidinggevendenden.
<https://ivlo.nl>



KYBYS B.V. Pascal van der Graaf

KYBYS is een advies en ingenieursbureau voor de buitenruimte. Hierbij zijn we actief voor gemeenten, projectontwikkelaars, sportbonden en verenigingen, zorginstellingen, universiteiten, hotels en vakantieparken. Wij helpen hen met het tot stand komen van een ontwerp voor de inrichting van de buitenruimte, vertalen dit naar een contract en kunnen indien gewenst de uitvoering begeleiden.

<https://kybys.nl>



Sanos Maurice en Danielle Blom

Sanos is een unieke praktijk waar fysiotherapeuten, chiropractors en masseuses de best mogelijke zorg leveren aan patiënten. Mensen komen bij Sanos voor een uitgebreid onderzoek en gecombineerde behandeling van één of meerdere disciplines. De praktijk is gespecialiseerd in het onderzoeken en behandelen van rug-, nek- en hoofdpijnklachten en klachten die daaruit voortkomen.

www.sanosrugzorg.nl



Klant Gelukkig Marjolijne Vervark

Maakt van jouw klant een relatie.

<https://klantgelukkig.nl>



Het Projectmanagementbureau Jan-Hendrik Vos en Peter Regtering

Wij leveren expertise en trainingen op het gebied van project- en contractmanagement in de bouw en infra sectoren. Als ondernemers willen wij met ons bureau op een duurzame wijze toonaangevend zijn in het adviseren, bijstaan en coachen van onze klanten (vaak overheden) bij hun contractuele en projectmatige uitdagingen in de bouw en infra. Daarbij delen alle medewerkers hun kennis via onze Academy.

<https://hetprojectmanagementbureau.nl>



Promissie Groene Hart Pieter Foekens

Wij zijn gespecialiseerd in de bedrijfsopvolging bij familiebedrijven en alles wat daarmee samenhangt.

www.promissie.nl



PKF Wallast Accountants & Belastingadviseurs Ron Henzen en Ronald Wortman

Wij zijn een kennisbedrijf dat zich focust op goed advies. Onze klanten, veelal dynamische bedrijven, ervaren dat als prettig bij allerhande veranderingen.

www.pkfwallast.nl



Tom Videocontent Tom Sassen

Bij ons draait het om het verwezenlijken van alles wat met videocontent te maken heeft. Van complete bedrijfsvideo's tot korte product- of promovideo's. Dit is dan uiteindelijk te distribueren via bijvoorbeeld social media zoals Facebook, LinkedIn, Instagram, op een beurs of natuurlijk via de website.

www.tomvideocontent.nl

BY VOA

EEN KIJKJE IN DE KEUKEN VAN DE VOA. WAAR WORDT ACHTER DE SCHERMEN AAN GEWERKT?
WELKE MIJLPALLEN WORDEN BEHAALD? EEN OVERZICHT VAN DE STAND VAN ZAKEN.

Op 26 april 2022 ondertekenden VOA, EDBA en Gemeente Alphen aan den Rijn een intentieovereenkomst voor de oprichting van de **Alphense Innovatiegroep Warmte** (AIW). Via dit **Warmtecollectief** verstrekken lokale bedrijven door inbreng van kennis en expertise een volledig en passend aanbod dat bedrijven en inwoners van de gemeente Alphen aan den Rijn helpt bij het aardgasvrij maken van hun bedrijf/woning.

VOA zet zich in voor de economische- en duurzame ontwikkelingen binnen de gemeente en is een belangrijke gesprekspartner binnen de provincie. Om als belangenbehartiger de ondernemers nog beter te kunnen vertegenwoordigen, hielden we afgelopen zomer een *enquête onder leden en niet-leden*. Deze aanpak was van essentieel belang om een complete vertegenwoordiging van ondernemend Alphen aan den Rijn en omstreken te realiseren. Enkele belangrijke resultaten van de enquête staan weergegeven op pagina 38 in dit magazine.

De DGA-tour is een nieuw programma - een roadshow - waarin DGA's op uitnodiging van de VOA Ledencommissie samenkomen. Op 20 oktober organiseerde de VOA **de eerste DGA-tour**. Per bus voltooide het gezelschap een ronde langs inspirerende bedrijven. Personeel en duurzaamheid stonden hierbij centraal.

De voorselectie voor de **VOAWARDS verkiezing 2023** is inmiddels in volle gang. Tijdens de VOA borrel op 1 december worden per categorie 3 kandidaten bekendgemaakt. Zij strijden onderling om de felbegeerde VOAWARDS op donderdag 12 januari 2023.

De tekorten op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat het werven van goed personeel steeds meer creativiteit en tijd vergt. Welke online middelen zijn er, hoe zet je deze in en hoe zorg je ervoor dat dit succesvol wordt? Op dergelijke vragen werd antwoord geven tijdens de Masterclass Online Recruitment op 15 september in iFlow. De VOA organiseerde dit samen met VON, OVKB, EDBA, VNO en de drie Rijnstreek-gemeenten, vanuit het programma 'Boost Your Digital Business'.

Van 31 oktober 2022 tot en met 5 november organiseerde de VOA samen met andere lokale en regionale stakeholders de **Week van het Werk**. Gezien de huidige arbeidsmarkt is - tijdens de gebruikelijke **Banenparade** op zaterdag - gekozen voor een 'open hiring' thema. Werkgevers ontmoeten daarbij potentiële werknemers om te onderzoeken waar zij zouden passen binnen de organisatie.

Positief blijven in uitdagende tijden: 7 tips

Krapte op de arbeidsmarkt, stijgende grondstofprijzen en een energiecrisis zijn enkele van de uitdagingen waarmee veel ondernemers anno 2022 te kampen hebben. Turbulente tijden, zou je wel kunnen zeggen. Hoe lukt het ondernemers om toch positief te blijven en het beste ervan te maken? Lees hoe deze VOA-leden hindernissen het hoofd bieden en laat je inspireren!

TEKST: SARA DE WAAL, FOTO'S: ROB LAMPING.

**TIP
1**

Openstaan voor advies van anderen

Ondernemer zijn in roerige tijden is één ding, maar starten als ondernemer is een tweede. Toch deed de achtentwintigjarige Jordy Hesseling precies dat: per 1 januari 2022 nam hij Wijnbar&Zo over. “Op wat tussenpozen na werk ik al sinds 2012 in de Wijnbar. Vorig jaar vroeg de toenmalige eigenaar Ruud me of ik het interessant zou vinden om de zaak over te nemen. Ik vind het een gave tent en het vormde al een groot onderdeel van mijn leven, dus ik dacht: ik heb geen reden om het niet te doen! Natuurlijk bracht het risico's met zich mee, maar ik ben optimistisch ingesteld. Wat ook helpt is dat Ruud vaak meedenkt,

ik mag hem overal over bellen. Daarnaast heb ik veel mensen om me heen die me kunnen adviseren, zoals mijn vader, die ook ondernemer is, en verschillende vrienden. Mijn tip is dan ook: praat met anderen als je ergens tegenaan loopt.”

**TIP
2**

Accepteren en aanpassen

Optimistisch blijven is soms makkelijker gezegd dan gedaan. Toch kun je volgens Anne Teunissen, eigenaar van architectenbureau Atelier Limes, wel het een en ander doen om het piekeren binnen de perken te houden. “Het is belangrijk om te blijven zoeken naar rust in je leven. We hebben als ondernemers de laatste jaren te maken met fundamentele

veranderingen in onze samenleving op gebied van goederen en diensten. Sommige dingen kunnen we niet oplossen, dus moeten we ons aanpassen. Ik probeer niet te veel te focussen op het negatieve, daarom staat het nieuws bij ons bijna niet meer aan. In plaats daarvan richt ik me actief op de kansen die nieuwe ontwikkelingen met zich mee brengen en stel ik me zo flexibel mogelijk op. Zo lukt het me ondanks hindernissen positief te blijven.”

**TIP
3**

Tijd nuttig besteden

Voor Anne is het oplopen van wachttijden een van die hindernissen. “Ik werk vaak samen met adviseurs op gebied van vergunningen en bouwkunde, maar zij zijn



Jordy Hesseling van Wijnbar&Zo

voortdurend volgeboekt doordat er zoveel wordt gebouwd. Hierdoor moet ik achteraan aansluiten in de wachtrij, waardoor mijn projecten vertragingen oplopen. Ook het toegenomen aantal wetten en eisen draagt bij aan vertragingen, omdat het steeds moeilijker wordt om een bouwvergunning aan te vragen. Ik probeer daarom ver vooruit te denken en te plannen en de wachttijd aan mijn bedrijf te besteden: software updaten, cursussen volgen en me voorbereiden op de nieuwe omgevingswet en de Wet kwaliteitsborg. In mijn vak lopen er altijd meerdere projecten naast elkaar, maar dat aantal loopt nu op. Dat vraagt om een betere planning. Wat ik ook anders ben gaan doen: voorheen stuurde ik de klant één offerte voor het ontwerp en de

werkzaamheden van adviseurs, inclusief constructie, maar nu factureer ik alleen nog mijn ontwerp en de nodige projectbegeleiding van de adviseurs. Dit omdat projecten steeds weer net anders lopen dan verwacht, bijvoorbeeld qua tijd en kosten. Andere omstandigheden vragen om een andere manier van werken.”



Werken met vertrouwde partijen

Ook Edwin Bruijnes, samen met zijn broer Peter Bruijnes eigenaar van Aannemingsbedrijf G. Bruijnes B.V., herkent dat deze tijden vragen om een andere manier van werken. “Voor de bouw is het tekort aan grondstoffen het grootste probleem. Voorheen konden we »

“Met name het hebben van voldoende personeel is een uitdaging”

“Deze tijden vragen om een andere manier van werken”

een project aannemen, de materialen bestellen en na een maand aan de slag gaan, of zelfs tijdens het project nog spullen bestellen. Maar tegenwoordig zijn materialen steeds vaker niet direct op voorraad, denk bijvoorbeeld aan hout, staal en technische onderdelen. Doordat de levertijden steeds langer worden moeten we verder vooruit plannen: we moeten de benodigde materialen een maand of drie, vier van tevoren inkopen. Soms is het wel eens heel last-minute, maar het komt tot nu toe bij ons telkens nog goed. Het scheelt dat we een aardige voorraad werk hebben, daardoor is ver vooruit plannen geen probleem. Dat is wel eens anders geweest, ten tijde van de bouwcrisis in 2013 en 2014 was er een stuk minder werk. Het is wel relativerend om zo'n periode te hebben meegemaakt: we stonden toen voor hetere vuren dan nu. Wat denk ik ook scheelt is dat wij met veel vaste partijen werken, en dus ook vaste installateurs. We kennen elkaar goed en werken al lang samen, in betere en in slechtere tijden. Een voordeel van zo'n band is dat je echt je best doet voor elkaar, wij merken dat onze partners alles op alles proberen te zetten om hun deel van de opdracht op tijd voor elkaar te krijgen.”



Edwin Bruijnes van Aannemingsbedrijf G. Bruijnes B.V.

TIP 5

Slim roosteren

Een ander probleem waar veel ondernemers mee te maken hebben is een aanhoudend personeelstekort. Jordy: “Ik ben erachter gekomen dat er bij het runnen van een bar meer komt kijken dan ik dacht. Met name het hebben van voldoende personeel is een uitdaging. Tot nu toe hebben we het redelijk goed kunnen oplossen. Ik ben zelf meer gaan werken, waardoor ik kosten bespaar en het rooster makkelijker is gevuld. Daarnaast heb ik twee fulltime personeelsleden. De rest van de personeelsleden werkt op oproepbasis, zodat we het rooster verder kunnen aanvullen op momenten dat dat nodig is. Ik ben wel eens bang geweest dat ik mensen tekort zou komen, maar via-via ben ik altijd wel weer aan nieuwe krachten gekomen. Verder zorg ik ervoor dat ik personeel genoeg te bieden heb: iedereen krijgt een wijncursus door een wijndocent en ik zorg ervoor dat het gezellig is: we gaan geregeld samen naar de kroeg, squashen, voetbal kijken, of natuurlijk wijn proeven.”

TIP 6

Meer bieden dan alleen werk

Ook Edwin Bruijnes benadrukt het belang van het vasthouden van mensen. “Wij zijn een echt familiebedrijf, met een vaste club van dertig mensen. We zorgen dat mensen het hier naar hun zin hebben door afwisselend

“Tijdens de bouwcrisis stonden we voor hetere vuren dan nu”



werk te bieden, zelf initiatieven te laten nemen, vrijheid te geven en natuurlijk goed te belonen. Het moet bovendien niet alleen om werk draaien, we zorgen dat we ook voldoende leuke dingen samen doen en goed contact hebben met elkaar. Laatst gingen we bijvoorbeeld met z'n allen een weekend naar Vlieland omdat het bedrijf veertig jaar bestond. We hebben ook een personeelsvereniging opgericht die activi-

teiten organiseert. Nieuwe mensen trekken we aan door leerlingen op te leiden via een leerwerktraject. Zij gaan dan één dag in de week naar school en werken daarnaast vier dagen in de praktijk bij ons. Zij kunnen dan kijken of het werk iets voor hen is, en wij zien of iemand bij ons bedrijf past. Al aardig wat leerlingen zijn na zo'n traject bij ons gebleven: die zijn twintig jaar geleden bij ons begonnen en inmiddels uitvoerder.”

TIP 7

Thermostaat naar beneden

Een van de grootste problemen voor Jordy is de stijgende energieprijzen. “Ik ben niet stressgevoelig aangelegd, maar ik schrok wel van de rekening de afgelopen maanden. We kunnen het pand beter laten isoleren, maar dat gaat niet lukken vóór deze winter. Daarom doen we op dit moment wat we kunnen om op andere manieren energie te besparen. We zetten bijvoorbeeld de vaatwasser pas aan als hij echt vol is, en we zetten de thermostaat een graadje lager. Een voordeel: als de bar vol zit met mensen is verwarming overbodig!”



De plaat en zijn verhaal

Het zijn ook turbulente tijden voor de bedrijfsvoering bij restaurant Maggie Blue. Personeelsgebrek in de keuken noopt restaurantmanager Amber de Jong tot sluiting op maandag en dinsdag.

FOTO: PETER FRANKEN.





“Ga in gesprek”

WERKNEMER MET FINANCIËLE STRESS SLECHT VOOR WERKGEVER

Financiële stress komt momenteel heel veel voor, weet Wim Nobel. Hij is directeur van de coöperatieve Rabobank Leiden Haaglanden, waar ook Groene Hart Noord onder valt. Ook is hij bestuurslid bij VOA en voorzitter van de retailcommissie. “Het leven is heel duur en er is veel onzekerheid. Het varieert in welke mate mensen stress ervaren. Van nauwelijks het hoofd boven water kunnen houden, tot bang zijn natte voeten te krijgen. Maar ook als er nog geen echt probleem is, kunnen zorgen wel ziekmakend zijn.”

TEKST: MORVENNA GOUDKADE, FOTO: ROB LAMPING, ILLUSTRATIE: VRHL.



Onderzoek naar geldzorgen

Afgelopen juni verscheen het rapport ‘(On)zichtbare geldzorgen op de werkvloer,

een onderzoek naar werkgeversperspectief op de financiële gezondheid van werknemers’. Het rapport is opgesteld door Deloitte, VNO-NCW en SchuldenLabNL, waarvan Rabobank medeoprichter is. Het signaleert toenemende schuldenproblematiek in Nederland. En ook: de helft van huishoudens met schulden heeft een werkende kostwinner. Mensen met geldproblemen komen in alle sectoren en alle inkomensgroepen voor, zo blijkt uit het

onderzoek. En die financiële stress heeft verstrekende gevolgen op de werkvloer.

“Mensen met financiële problemen laten die zorgen natuurlijk niet thuis. Je gaat meer piekeren, slechter slapen en door de opeenstapeling daarvan melden mensen zich vaker ziek”, zegt Wim Nobel.

“Geldstress lijdt aantoonbaar tot meer ziekteverzuim, lagere productiviteit en minder betrokkenheid bij het bedrijf.”

Moedige dialoog

Financiële stress belemmert werknemers dus om effectief hun werk te doen en dat kost de werkgever geld. Uit het onderzoek blijkt dat dit zomaar kan oplopen tot

13.000 euro per medewerker per jaar.

“Een werkgever heeft gewoon veel baat bij gezonde en gelukkige medewerkers”, concludeert Wim. “Dat betekent ook: financieel gezond. En dan komen wij als bank om de hoek kijken, want wij willen bijdragen aan een financieel gezond leven. Dat is beter voor alle partijen, werknemers én werkgevers.”

Mensen moeten dan wel met elkaar in gesprek, vertelt de bevrogen bankdirecteur. “Onze accountmanagers hebben veel contact met werkgevers en daar introduceren wij het programma Geldzorgen De Baas. Dat helpt werkgevers om het gesprek aan te gaan, wij noemen dat een ‘moedige dialoog’. Zo’n

“Wij helpen werkgevers die hun werknemers willen helpen”

gesprek kan plaatsvinden op initiatief van de werkgever of werknemer.” Moedige Dialoog blijkt ook de naam van een platform waar allerlei organisaties samenwerken om schuldenproblematiek bespreekbaar en oplosbaar te maken. Er zijn verschillende doelgroepen: senioren, jongeren en werkgevers/werknemers. “Als Rabobank zijn wij partner van Moedige Dialoog, wij geloven in deze aanpak.”

Vanuit dit partnerschap doet Rabobank mee aan Geldzorgen De Baas, een initiatief van MKB-Nederland en VNO-NCW, met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wim Nobel licht toe: “Met het programma helpen wij werkgevers die hun werknemers willen helpen. We bieden oplossingen om financiële stress voor de werknemer te verminderen

en kosten voor de werkgever te verlagen. Of we daar zelf ook aan verdienen als bank? Nee, geen cent en dat is ook niet de bedoeling.”

Taboe

Hij hoopt dat bedrijven openstaan voor het programma, want financiële problemen bespreken is nog altijd een taboe. “Als werkgever kan je denken: de financiële situatie van mijn medewerker is heel persoonlijk, daar bemoei ik mij niet mee.

Maar uit het onderzoek blijkt dat geldproblemen veel impact hebben op het werk. Dus in gesprek gaan en ondersteunen is juist heel verstandig en moedig.”

Ondernemer Machiel van der Schoot (67) heeft zo zijn eigen aanpak. De Alphenaar is eigenaar van een softwareontwikkelingsbedrijf en besloot onlangs zijn 35 medewerkers loonsverhoging te geven. “Als compensatie voor de gestegen kosten van levensonderhoud.” Machiel denkt dat veel bedrijven huiverig zijn om zich met geldzorgen en financiële stress bezig te houden, omdat ze bang zijn voor looneisen. “Maar de lonen zullen sowieso omhooggaan. De kosten van levensonderhoud zijn zó gestegen. De energierekening gaat misschien weer wat omlaag, maar de rest? De boodschappen zullen echt niet goedkoper worden. Dus om te voorkomen dat steeds meer mensen in financiële problemen komen, moeten de lonen omhoog.”

De ondernemer vindt het normaal dat je zaken bespreekbaar maakt op de werkvloer. “Het zal in de ene bedrijfstak iets gebruikelijker zijn dan in de andere, maar we hebben allemaal functioneringsgesprekken. Daar kun je ook dingen inbrengen.”





Jeroen Thiele, advocaat-partner, specialist ondernemingsrecht

Gaat u in deze turbulente tijden investeren, bezuinigen of stoppen?

Wat zijn de mogelijkheden en gevaren? Welke juridische risico's en kansen horen bij uw keuzes?

Bel mij vrijblijvend om te bespreken wat ik voor u of uw bedrijf kan betekenen.

j.thiele@berntsenmulder.nl | 0172 - 49 43 45
www.berntsenmulder.nl | Alphen aan den Rijn



We Love The Job You Hate!

Wij zorgen voor een lach op het gezicht van jouw personeel. Want laten we eerlijk zijn, wat is nou fijner dan een schoon bedrijf zonder dat je daar zelf een vinger naar hoeft uit te steken.



+31 6 14 77 92 92
WWW.MONIQUEWOLVERS.NL

ZOekt u óf iemand uit uw omgeving een woning?

Mijn naam is Monique Wolvers als professioneel en betrokken aankoopmakelaar begeleid ik **jou** gedurende het gehele aankoopproces.



Wim Nobel: "Geldstress lijkt aantoonbaar tot meer ziekteverzuim."

Plicht van werkgever

Mensen zijn een groot deel van hun leven op hun werk, aldus Machiel. "Ik vind het mijn plicht als MKB-werkgever om me om mijn medewerkers te bekommeren. Dat ik hun gezinssituaties ken, weet als er iets speelt in hun leven. Mensen moet zich goed voelen op het werk en als dat niet zo is, door geldzorgen, of omdat ze gepest worden of om wat voor reden dan ook, hoort het bij goed werkgeverschap om daar oog voor te hebben."

Je ziet het aan mensen, zegt hij. "Je ziet het als ze niet goed in hun vel zitten, als ze teruggetrokken zijn. Ik vind dat mensen met plezier naar hun werk moeten gaan. Als dat niet zo is, wil ik weten wat er aan de hand is. En helpen waar ik kan. Ik zie het als een investering die zich dubbel en dwars terugbetaalt."

Wim Nobel roept werkgevers op om open te staan voor het gesprek over geldzorgen. "Uit het onderzoek blijkt dat het overal voorkomt, in alle inkomensgroepen. In de

zakelijke dienstverlening, in de horeca, ja, ook in de bankwereld. Wij doen als bank zelf ook mee met het programma."

Of hij zelf weleens financiële stress heeft ervaren? "O ja, zeker. Het is ook voor mij herkenbaar. Toen ik net ging werken, mijn eerste baan, en een huisje wilde kopen. Ik vond het heel spannend, maakte me zorgen of het financieel wel ging lukken allemaal. En vergis je niet, je kan het nog zo goed voor elkaar hebben, je blijft kwetsbaar." ◀

WAT ZIJN SIGNALLEN VAN MEDEWERKERS MET GELDZORGEN?

#1: Verzoek om eerdere betaling. Waarom vraagt een medewerker een voorschot? Is er meer aan de hand? Maak het bespreekbaar.

#2: Ziekteverzuim. Meldt een medewerker zich vaker ziek of op bepaalde momenten? Ziet iemand er minder verzorgd en gezond uit? Geldzorgen zijn slecht voor de gezondheid.

#3: Dalende productiviteit. Maakt een medewerker meer fouten? Komt iemand afwezig over? Ga in gesprek over de mindere prestaties en vraag of de medewerker dit herkent en of je kunt helpen.

#4: Verandering van gedrag. Opeens vaak te laat komen, afspraken niet nakomen, veel privégesprekken onder werktijd, niet meer meedoen met activiteiten op het werk, terughoudend reageren.

#5: Verzoek om meer of minder te kunnen werken. Hoef niet te wijzen op financiële problemen, maar duidt vaak wel op een levensverandering. Goed om hier als werkgever aandacht voor te hebben.

(Bron: Moedige Dialoog)

"Ik vind het mijn plicht om me om medewerkers te bekommeren"

Kort maar krachtig

DEZE KORTE BERICHTJES BRENGEN JE WEER HELEMAAL OP DE HOOGTE VAN ALLE EVENEMENTEN EN NIEUWTJES BINNEN ONZE VERENIGING.



HORECA & RETAIL RELOAD

Hoe vergroot je de online zichtbaarheid van jouw zaak en hoe verhoog je je offline sales door slim gebruik te maken van online oplossingen? De online Horeca & Retail Reload workshops op 5 september en 14 november j.l. bundelden manieren om beter te verkopen, te beveiligen, klanten naar de winkel te trekken of online te verkopen. De VOA organiseert dergelijke workshops vier keer per jaar.



Scan de QR code om de sessie van 5 september terug te zien.

VOA Tennistoernooi

Op 2 september 2022 organiseerde de sportcommissie een sportief tennistoernooi tussen bedrijventeams, op het rode gravel van tennisvereniging Nieuwe Sloot. Na de sportieve inspanning was er natuurlijk ook een gezellige, aangeklede borrel. Mikel Terrahe en Gilroy van Hooven van AutoLeaseTeam wonnen de eerste prijs.



JUBILEUM PETRA BURGMEIJER

Dit jaar viert Petra Burgmeijer haar 30 jarig jubileum als steun en toeverlaat van het bestuur, alle commissies en de leden. Niemand is beter op de hoogte van het Alphense bedrijfsleven dan zij. Reden voor het VOA-bestuur om haar in de bloemen te zetten en te voorzien van een eervolle vermelding. Van harte gefeliciteerd Petra! We hopen dat je nog heel lang bij de VOA blijft.



VOA KENNISSESSIE AANBESTEDINGEN

Via aanbestedingen koopt de Nederlandse overheid jaarlijks voor miljarden aan producten en diensten in. Om hier goed op in te kunnen spelen organiseerde de VOA op 6 september een kennissessie. In deze sessie met spreker Fija Mulder keken we welke overheidsinstellingen wanneer aanbesteden, waar je een aanbesteding vindt en welke stappen je kunt nemen om hierop in te schrijven.

VOA Beach BBQ

VOA ondernemers luidden afgelopen zomer traditioneel samen de vakantieperiode in met de VOA BBQ. Deze keer was Wet 'n Wild de locatie voor het feestje. Goed verzorgd, sfeervol aangekleed en heerlijk eten!





Let's play golf

UITSLAGEN VOA-GOLF-TOERNOOI 'BRITISH STYLE'

- 1 Aannemingsbedrijf van Mil (32)
- 2 EDW Autolease (40)
- 3 Blanksma (44)
- 4 Wikiwork (44)
- 5 Accountantskantoor Van Geen (45)

Neary dames: Monica van Zanten (G&CC Liemeer)

Neary heren: Jan van Lenten (MTH Lifttechniek)

Longest dames: Irene van Bienema (GC Zeegersloot)

Longest heren: Ties Bakker (Aannemingsbedrijf van Mil)

RONDE OM ALPHEN

Op 26 juni 2022 vond het wielerevenement De Ronde om Alphen plaats, powered by VOA. Deelnemers konden 70, 100 of 140 kilometer fietsen. Start en finish vonden plaats bij Het Ketelhuys op De Werf, aan de Rijnhaven in Alphen aan den Rijn. De Ronde om Alphen richt zich op de sportieve fietsers in het Groene Hart. Gezond leven, gezond werken en een gezonde leefomgeving.



Onderste rij van links naar rechts: Dick Feddes, Michiel Wijnans, Elles in 't Veld, Mark Bos. Middelste rij van links naar rechts: Dennis van der Werff, Bojoura Binnekamp, Wim Nobel. Achterste rij van links naar rechts: Tino Meijn, Petra Burgmeijer, Ludo Goudkuil.

Lintje voor Gerard van der Klaauw

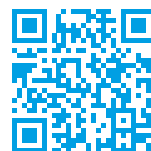
Gerard van der Klaauw is bij zijn afscheid als bestuurslid en penningmeester van de VOA benoemd tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau. Hij ontving zijn lintje op 2 juni uit handen van de burgemeester. Gerard heeft zich jarenlang ingezet voor een financieel sterke en efficiënt functionerende ondernemingsvereniging. Hij zette zich daarnaast ook volop in voor sportvereniging ARC, Nieuw Elan, Stichting iFlow, EDBA en Stichting Centrum Management.



Foto (v.l.n.r.): Burgemeester Liesbeth Spies, Gerard van der Klaauw, VOA-voorzitter Elles in 't Veld.

NIEUWE BESTUURSLEDEN

Tijdens de Jaarvergadering heeft het bestuur van de VOA afscheid genomen van Gerard van der Klaauw en Bas de Lange. Beide bestuursleden hebben het statutair vastgestelde maximum van twee termijnen uitgediend. Penningmeester Gerard van der Klaauw is opgevolgd door Mark Bos (v.h. MKC Moto). Bas de Lange (Marcenbas) van de commissie Arbeidsmarkt is opgevolgd door Dick Feddes (Teekens-Karstens). De Ledenvergadering herkoos drie bestuursleden voor een tweede termijn: Bojoura Binnekamp (Vrhl) met de portefeuille Communicatie, Ludo Goudkuil (Goudkuil Bouwmanagement) met de portefeuille Duurzaamheid & Innovatie en Dennis van der Werff (Van der Werff Groep) met de portefeuille Bedrijventerreinen en Infrastructuur.



Scan de QR voor het totaaloverzicht van portefeuilles en commissies.



Emeritus hoogleraar Jan Jonker.

VOA congres Doe Maar Duurzaam

DE TIJD VAN PRATEN IS VOORBIJ

Verduurzamen is een must. Maar hoe dan? En wat levert ons dat op? Veel ondernemers willen wel, maar weten niet goed wat ze kunnen doen. De vaart is eruit, blijkt ook uit onderzoek dat de Rabobank liet uitvoeren. Het laaghangend fruit is al geplukt. Daarbij komt dat het uitdagende tijden zijn: corona, energiecrisis, oorlog.

TEKST: LINDA WELTHER, FOTO'S: MIRIAM VAN TRIEST.



eden genoeg om als VOA bij elkaar te komen om inspiratie en kennis op te doen. Dus zitten er op 6 oktober een kleine 200 ondernemers op het dak van het Huis van de Duurzaamheid. Deze halfopen parkeergarage biedt een, zeg maar, verfrissende ambiance.

Aquathermie

Op het Kennisplein staan alvast inspirerende voorbeelden: leveranciers van laadpalen, zonnepanelen, circulaire daken, papier gemaakt uit bermgras en cacao doppen, schoonmaakmachines vervaardigd van gerecycled plastic, ontluchtingssystemen op zonne-energie, om er maar een paar te noemen. Dagvoorzitter deze middag is Yvette Watson, ook niet de eerste de beste. Ze is medeoprichter van duurzaamheidsadviesbureau PHI Factory en ontwikkelaar van het platform PHI Accelerator, dat mensen op een speelse manier meeneemt in de transitie naar een circulaire economie.

De gemeente heeft ook ambities. “Alphen is tot nu toe vooral volgzzaam geweest, maar ik loop liever voorop”, zegt wethouder Gert van den Ham. Op dit moment worden bedrijventerreinen en winkelcentra vergroend en lopen er pilots met aquathermie (duurzaam verwarmen en koelen met water). Verder zoekt de wethouder samenwerking met HBO-instellingen om praktijkonderzoek te doen naar vergroening.

Informatieloket

Helaas is de praktijk weerbarstig. Frank Ponsioen, voorzitter van de Economic Development Board Alphen aan den Rijn (EDBA) blikt terug: “Anderhalf jaar geleden hadden wij de Green Deal Talkshow met Jan Peter Balkenende. Daar liet ik mij ontvallen dat er een informatieloket voor circulair ondernemen zou komen. Binnen drie maanden. Nou, als alles meezit, start het begin november.” De provincie bleek de stoorzender. Die had erg veel tijd nodig om een geldbedrag toe te zeggen. Eerste activiteit is



Een bijzondere ambiance...

“Alles wat werd aangekondigd, hebben we nu: droogte, hitte, stormen, overstromingen”

een lezing van prof. Jan Rotmans, bekend van het boek ‘Omarm de chaos’ op 14 december. Voor meer informatie: <https://blikvooruit.nu>.

Inktzwart beeld

Wie nog twijfelt aan de urgentie van verduurzaming, moet eens naar Jan Jonker luisteren. De emeritus hoogleraar Duurzaam Ondernemen aan de Radboud Universiteit Nijmegen schetst in zijn key note lezing een inktzwart beeld van de nabije toekomst. “Alles wat in de media werd aangekondigd, hebben we nu: droogte, hitte, stormen, overstromingen. We moeten radicaal minder verbruiken en minder vervuilen.” Grootste probleem gaat het watergebrek worden. En waar we in elk geval van af moeten is wat Jan de babbelbox noemt, het CE-luchtfietsen, de grote beloftes. “We moeten dóen. Hoe ziet jouw businessmodel er in 2030 uit?”

Praktische tips van Jan: EAZ-boerenerf windmolens; kleine, praktische windmolens, waarmee boeren zichzelf van stroom kunnen voorzien. “Passen die ook op een bedrijventerrein?” Of de Faber Group in Eck en Wiel: één van de grootste pallet-pooling bedrijven in Europa.

Boerenverstand

Dan de good practices. Allereerst Jaap Korteweg, oprichter van De Vegetarische Slager. Negende generatie boer, pionier, vaart op zijn boerenverstand en op zijn principes. In 1997 werd Jaap de eerste biologische boer in Noord Brabant. Hij combineerde dit met een toen nog experimentele GPS-techniek. “Het systeem kostte een vermogen, 150.000 gulden. Maar een aanvraag voor innovatiesubsidie bij het ministerie van Landbouw was kansloos.”

Jaap zette door, met spectaculair resultaat. “Mijn landbouwtrekker werkt tot op de centimeter nauwkeurig. De opbrengst nam met 20 procent toe, de onkruidbeheersing verbeterde, uitstoot en kosten werden gereduceerd. Negentig procent van de boeren gebruikt de techniek nu.”

Gehaktballenwedstrijd

De Vegetarische Slager begon als klein winkeltje. “Mijn doel was zoveel mogelijk bio-industrie overbodig te maken.” Belangrijk





IT EN SERVICE OP ENTERPRISE NIVEAU

Hallo VOA leden! Even Kennismaken...

Na jarenlang gedetacheerd te zijn bij de overheid en enterprise bedrijven om systemen in te richten, veilig te houden, te verhuizen, beheren en te automatiseren, besloot de directie van 5iX een bedrijf op te richten dat diensten op enterprise niveau naar zijn klanten kan leveren.

Gevestigd aan de Ondernemingsweg 36, te Alphen aan den Rijn, leveren wij diverse diensten aan Overheid, Enterprise en het Midden en Klein Bedrijf.

Door te standaardiseren en te automatiseren kunnen we uw wensen tegen een gedegen tarief leveren en dat is zeker gewenst in de huidige financiële tijden.

Wij beheren standaard omgevingen zoals Kantoor Automatisering, Hosting en Telefonie. Onze core business zit ook in "de specials" van IT, denkt u aan Storage, Netwerk, Linux, Unix en Cloud omgevingen.

Tijdens een verse kop koffie leggen wij u graag uit wat onze IT-visie en passie zou kunnen betekenen voor uw onderneming.

Wij denken en groeien graag met u mee!

Ondernemingsweg 36
2404 HN Alphen aan den Rijn

Hoofdnummer: 085 - 301 80 58
Servicedesk: 085 - 301 13 31

www.5ix.nl



Archeon
Bruist!



Eten & Feesten • Vergaderen & Meeten • Drinken & Vieren



Inspirerende duurzame oplossingen op het Kennisplein.

wapenfeit was het winnen van de derde prijs (van 42 deelnemers) in een gehaktballenwedstrijd van de Telegraaf. Toen het bedrijf in 2018 een omzet bereikt had van 25 miljoen euro en 4.000 verkooppunten had in 17 landen, verkocht Jaap het aan Unilever. “Inmiddels is de omzet verviervoudigd en het aantal verkooppunten vertienvoudigd.”

Nieuwste project van Jaap is melkproducten uit gras maken, zonder tussenkomst van de koe. “De ontwikkeling van een roestvrijstalen koe waar gras in gaat en melk uitkomt, zonder het gedoe met dieren, is een langgekoesterde wens van me.” Met Those Vegan Cowboys verwacht hij zeven jaar nodig te hebben voor hij op serieuze schaal producten op te markt kan brengen.

Milieu-impact in kaart

Dan komt Arnoud van Vliet, al elf jaar manager duurzaamheid en kwaliteit bij Zeeman. De textielsuper zet in op meerdere SDG's, de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Grondstoffen moeten zoveel mogelijk voldoen aan het Better Cotton Initiative (BCI) of de Global Organic Textile Standard (GOTS). Leveranciers worden snel betaald. Ze weten dat ze geen claims krijgen bij te late levering of bij gering kleurverschil. Zeeman wil transparant zijn. “We richten ons steeds meer op het in kaart brengen van risico's. Zowel bij onze directe leveranciers als bij de partijen erachter.” Het bedrijf is nu bezig om op artikelniveau de milieu-impact in kaart te brengen: CO2-uitstoot, gebruik van water en chemicaliën, alles. Arbeidsomstandigheden blijven actueel. “We zijn de eerste discounter in Nederland die lid is van de Fair Wear Foundation. Werknemers van al onze leveranciers kunnen anoniem melding doen van misstanden.” Nu speelt het onderwerp leefbaar loon. Hoe kun je de mevrouw en de meneer achter de naaimachine een menswaardig bestaan bieden? Zeeman checkt het. “In twee fabrieken ontdekten we dat het zeven cent per kledingstuk scheelt. Dat is te overzien.”

Winkeldeuren dicht

Ook dichtbij huis is veel bereikt. Na overleg met Arriva kwam er een bushalte bij het hoofdkantoor. Containers met textiel gaan via de binnenvaart naar het Transferium. De lege gaan verder naar Heineken. “Het duurt iets langer, maar als je goed plant, geeft dat niet.”

In acht filialen hangt nu tweedehands kleding, geselecteerd door Het Goed. Dankzij Rijnvicus werken er statushouders bij Zeeman. “En uitzendbureaus mogen onze tijdelijke krachten niet met z'n twaalf in een stacaravan zetten.”

Arnoud prijst zich gelukkig dat hij bij een familiebedrijf werkt en geen aandeelhouders in zijn nek heeft hijgen. “Wij kunnen in alle rust aan duurzaamheid werken.” Nieuwste dilemma is het energieverlies door de altijd openstaande winkeldeuren. Als het aan Arnoud ligt, gaan ze deze winter dicht.

Kwartje valt

Tijdens de paneldiscussie na afloop worden nog een paar stevige noten gekraakt. Zijn klanten wel bereid te betalen voor verduurzaming? De meningen van panelleden Robert Menken van Menken Orlando, Henk Jan Grimbergen van Grimbergen Industrial Systems, Arnoud van Vliet van Zeeman en Rene van Alen van PreZero afvalverwerking zijn verdeeld. “Doe allebei, bied je klanten een keuze”, zegt Arnoud. “Op een gegeven moment valt het kwartje wel.”

En moet de overheid niet meer reguleren in plaats van alleen stimuleren? Tja. Dat de Nederlandse overheid niet de snelste is als het gaat om verduurzaming, daar is iedereen het over eens. “Maar de Europese regelgeving komt straks wel langszij denderen”, herinnert dagvoorzitter Yvette ons. Met ingang van 2023 moeten alle grote bedrijven inzicht geven in de impact van hun activiteiten op het milieu en de daarmee gepaard gaande risico's. Hoe je dat moet doen? Ook daar weet Arnoud het antwoord op. ☞

Deze bijeenkomst werd mede mogelijk gemaakt door EDDBA, Rabobank en Gemeente Alphen aan den Rijn.



Tijdens de paneldiscussie worden een paar stevige noten gekraakt.

Oprichters GoedOpOrde.nl
zien hun bedrijf explosief groeien

Van buffelen naar sturen op afstand

Wanneer twee accountants financieel adviseur worden, levert dat geen standaard administratiekantoor op. Strategisch advies is een belangrijk onderdeel van de dienstverlening van GoedOpOrde.nl. Die formule slaat aan. In recordtijd sloten zich acht nevenvestigingen aan.



“De administratie is continu op orde, zodat we altijd op strategisch niveau met directies om de tafel kunnen”

Roy Spierenburg en Martijn Kulk houden alle ballen in de lucht.

GoedOpOrde.nl maakt al vier jaar een turbulente groei door. Eigenaren Martijn Kulk (41) en Roy Spierenburg (34) pakken voortdurend nieuwe activiteiten op. Het aantal medewerkers in hun kantoor aan de Ondernemingsweg verdubbelde in vier jaar tijd naar twaalf. De focus verschoof van één kantoor aansturen naar de werving van franchisenemers. “We zeggen eerst ja, en erna kijken we wel hoe we het invullen. Vóór we iets op de rit hebben, zijn we alweer bezig met het volgende. Daar maken we het onszelf wel eens moeilijk mee”, lacht Roy.

Een dag in de week

Martijn richtte het bedrijf op in 2008 vanuit een soort verveling. “In de accountancy was ik gewend om 70 uur in de week te werken. Vervolgens kwam ik bij een pensioenverzekeraar terecht, waar ik me echt aan mijn uren moest houden; mijn werkweek halveerde. Naast het oppakken van hobby’s startte ik vanuit huis met GoedOpOrde.nl, voor een dag in de week.”

Na vijf jaar kwam Roy erbij. Eerst proefdraaien om te kijken of het klikte. Roy herinnert zich een ondernemersbijeenkomst van de JOVD: “Ik zat aan tafel naast Mark Rutte, nog niet zo lang premier, die bij zijn afscheid tegen de zaal zei: ‘Ondernemers, als je je administratie kwijt moet, dan moet je naar GoedOpOrde.nl van Roy.’ Kort erna hebben we onze banen opgezegd.”

Adviestrajecten

GoedOpOrde.nl werkt anders dan een gemiddeld administratiekantoor. Het bedrijf werkt vanaf het begin volledig digitaal. Klanten – van zzp’ers tot miljoenenbedrijven – worden geacht hun administratie online én op tijd aan te leveren. Daarnaast werkt het bedrijf met vaste pakketten: van ‘Basis op orde’ tot ‘Compleet op orde’.

Maar naast de gebruikelijke salarisadministratie, fiscale aangiftes, facturenadministratie, urenregistratie, subsidieaanvragen enzovoort, zit het echte werk in de adviestrajecten met de klant. “Veel boekhouders zien de jaarrekening als een soort eindproduct. Voor ons is dit een evaluatiemoment met de klant. De administratie is continu bij, zodat we altijd op strategisch niveau met directies om de tafel kunnen.”

CFO

Voor de oprichters zijn die klantgesprekken de kers op de taart. Roy: “Daarom zijn wij ook uit de accountancy gestapt. Als accountant mag je alleen controleren, niet adviseren. En veel boekhouders kunnen dat extra stapje net niet maken. Dat is dus het speelveld waarin wij opereren. Voor sommige klanten fungeren we als CFO.”

Die aanpak betaalde zich uit aan het begin van de coronaperiode. Roy: “Toen de eerste lockdown inging, konden we binnen een paar dagen liquiditeitsprognoses maken voor de verhuurder of de bank van een klant. We legden ze uit: Dit is

de situatie, als je niks doet, heb je over vier maanden geen huurder meer. Dus neem maatregelen.”

Schaalvergroting

Om alle digitale tools rendabel te maken, was schaalvergroting nodig. Maar de klant mocht geen nummer worden. Martijn: “We willen wel groeien, alle capaciteit en expertise in huis hebben, maar de klant moet het gevoel houden dat hij bij een administratiekantoor op de hoek zit. Op dat snijvlak willen we opereren.”

Ze ontwikkelden een franchisemodel en er volgden gesprekken met kandidaten. Roy: “We hebben nu de succesverhalen, maar er zijn er heel wat die het niet geworden zijn. Behalve de goede achtergrond – tenminste een HBO-opleiding in de financiële sector – moeten ze ook passen bij onze manier van werken. Wij zijn modern, informeel, en willen goed bereikbaar zijn voor de klant.”

Worstelingen

De groei leverde de nodige worstelingen op, vooral omdat er ook een paar overnames werden gedaan. Martijn: “We gingen veel te snel. Drie bedrijven in twee maanden. Waarvan er één enorme achterstanden bleek te hebben. Toen was het hier niet zo gezellig.” Roy: “In die tijd heb ik voor het eerst in mijn leven wakker gelegen van mijn werk.” Inmiddels hebben de eigenaren bijgeleerd. Martijn: “Nieuwe vestigingen mogen alleen nog aansluiten, ze zijn zelf verantwoordelijk voor hun werk.”

Klantenstop

Toekomstplannen zijn er volop. “We streven naar 30 vestigingen, met landelijke dekking. Ieder jaar vijf erbij, dat kunnen we aan. Voor dit jaar hebben we dus nog eentje te gaan”, zegt Martijn. Maar eerst zijn intern de zaken goed op orde gebracht. “Voor de vestiging Alphen hebben we een tijdelijke klantenstop ingevoerd. En twee senior medewerkers zijn nu verantwoordelijk voor het dagelijkse management. Zodat wij tijd overhouden voor andere dingen.”

Want met de schaalvergroting verandert ook de rol van de oprichters. Het wordt tijd om meer te sturen op afstand. En dat is wennen. Martijn: “Het loopt, hoewel het nog wel eens een gevecht is.” Roy: “Er zijn nu klanten die ik niet meer persoonlijk spreek, omdat collega’s het contact onderhouden. Dat was vier jaar geleden ondenkbaar.” ☞

GoedOpOrde.nl
Ondernemingsweg 2C
2404 HN Alphen aan den Rijn
<https://goedoporde.nl/>
info@goedoporde.nl
085-2730761

‘Wie nu niet instapt,

TRANSITIEDESKUNDIGE JAN ROTMANS SPREEKT OP EDDBA-SEMINAR

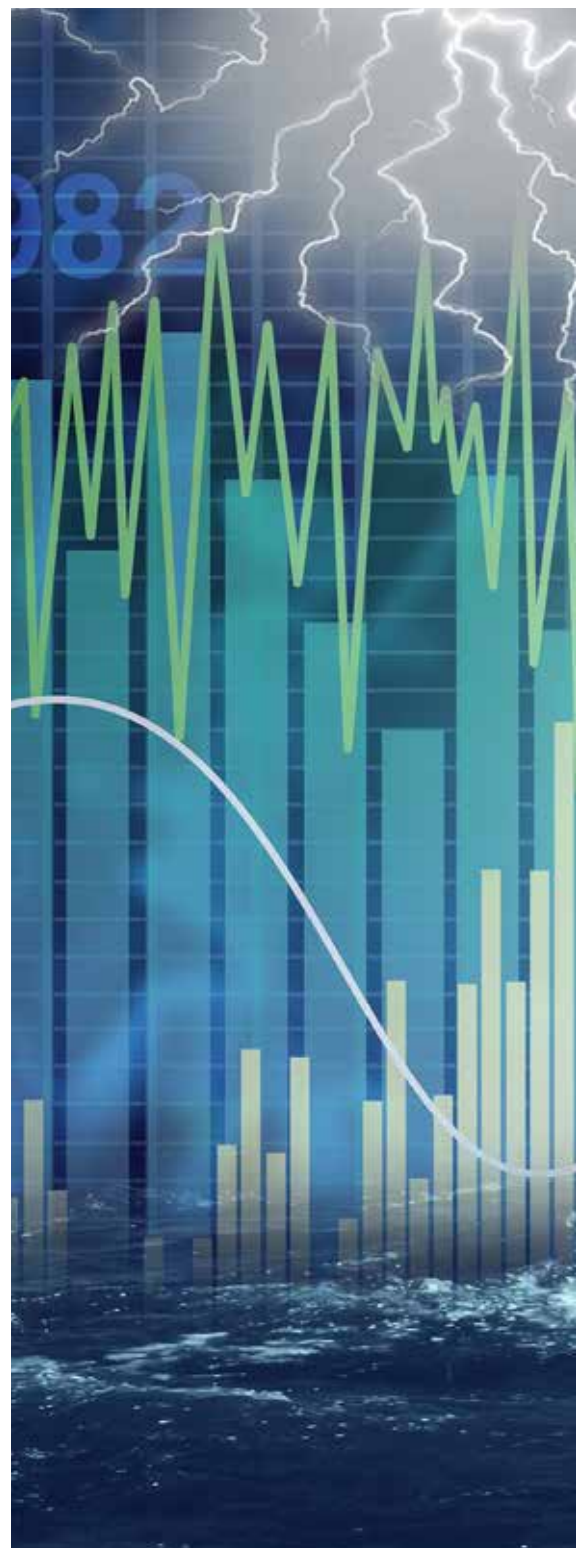
De EDDBA en Rabobank Groene Hart Noord organiseren op woensdag 14 december een seminar over de transitie van de economie in Alphen aan den Rijn. Dit thema is geheel in lijn met de Economische Agenda, waarin het advies van de EDDBA is overgenomen om meer focus te leggen op duurzaamheid, circulariteit en innovatie. Tijdens het seminar treden Rogier Aalders (regionaal econoom bij Rabo-Research Nederland) en Jan Rotmans (hoogleraar transitiekunde en duurzaamheid aan de Erasmus Universiteit) op als spreker. Beiden hebben een aansprekend verhaal voor ondernemers, waarin een perspectief op de toekomst wordt geschetst dat geen uitstel meer duldt. Hoe te komen van dromen naar doen in deze turbulente tijden, vroegen we aan Jan Rotmans; een interview dat te lezen valt als een sneak preview op de lezing op 14 december.

Jan Rotmans is een veel gevraagd spreker, die het prikkelende debat niet schuwt. Maar meer nog dan een prater is hij een doener, die met beide poten in de vaak wat modderige praktijk staat.

In binnen- en buitenland initieert hij coalities tussen ondernemers, overheden en kennisinstellingen om tot een nieuwe, circulaire economie te komen. Hij pleit voor ruimte om te experimenteren en roept overheden op om belemmeringen weg te nemen, zodat de uitwerking van innovatieve ideeën meer kans op succes krijgt. Wie enkel onderzoekt en signaleert zonder in actie te komen, steekt volgens Rotmans zijn kop in het zand.

In Alphen aan den Rijn merken we dat ook. De ambitie om duurzaam te innoveren is er, maar de uitvoering stokt. “Veel mkb-ondernemers zitten nu in de overlevingsstand en hebben het te druk om echt te innoveren. Met de stijgende energieprijzen, de schaarse grondstoffen en het tekort aan arbeidskrachten hebben zij al moeite genoeg om het hoofd boven water te houden. Hoeveel begrip ik ook heb voor de noden van vandaag, de realiteit is dat wie nu uitstelt, straks zéker niet zal overleven. De chaos die veel mensen nu ervaren, is tekenend voor de overgang naar een nieuw tijdperk. Wanneer een overheid onvoldoende leiderschap toont om die gang naar de toekomst te maken, zullen ondernemers het heft in eigen hand moeten nemen ➤

“Alphen aan den Rijn zou wel iets meer kleur op de wangen kunnen gebruiken”



mist de boot'





Het bestuur van de EDBA in vooroverleg met spreker Jan Rotmans.

om, samen mét die overheid, tot echte verandering te komen. Blijven toekijken is simpelweg geen optie meer.”

Dan blijft de vraag: hoe?

“Ondernemers moeten zich in groter verband organiseren, in sterke netwerken. Je kunt niet alle kennis zelf verzamelen, daarvoor is samenwerking echt een eerste vereiste. Regio’s zullen daarom steeds belangrijker worden, ook om de afhankelijkheid van het buitenland te verminderen. Tijdens de coronacrisis hebben we gezien wat het betekent als je de mondkapjes uit China haalt en de paracetamol uit India.

Wanneer we ons meer regionaal organiseren, zijn we ook autonoom. Denk aan een oppervlakte van 50 bij 50 kilometer, waarbinnen kennis, energie, voedsel en grondstoffen kunnen circuleren.

leren. De regio’s die zich nu vormen in Nederland, hebben allemaal hun eigen accent. We zien een focus op kennisontwikkeling in de stadsregio Eindhoven, nieuwe maakindustrie in Rotterdam, grondstoffen en energie in Groningen, financiën in Amsterdam. Dat onderscheidend vermogen is belangrijk, omdat regio’s zich daarmee herkenbaar op de kaart zetten. Alphen aan den Rijn zou wat dat betreft wel iets meer kleur op de wangen kunnen gebruiken. Je rijdt er nu toch vrij gauw langs.”

Bij welke regio zouden wij ons dan moeten aansluiten? Is het samenwerkingsverband Holland-Rijnland daartoe het juiste vehikel?

“Het lijkt me inderdaad logisch om naar Leiden te kijken, dat zich profileert met hightech en wetenschap, en om van daaruit

“Het mkb kan een goudmijn zijn voor de ontwikkeling van de nieuwe, circulaire economie”

een cirkel richting het noorden te trekken. Alphen aan den Rijn zou zich binnen dat verband prima tot tweede stad kunnen ontwikkelen, maar dan moeten jullie die positie wel claimen met een duidelijker plan. Wat dat betreft vond ik jullie advies (red. ‘Van grijze middenmoot naar groene voorbeeldstad’, EDBA, 2021) nog te algemeen. Je kunt je wel focussen op de circulaire economie, maar daarbinnen kan ik zo een aantal speerpunten noemen. Wat wordt jullie inzet op lokaal, gemeentelijk en regionaal niveau? Met welk groter verhaal ga je mensen aan je binden, met welke langetermijnvisie? Die keuzes zijn schijnbaar te lang blijven liggen, maar als je de boot niet wilt missen, zul je nu scherpe keuzes moeten maken.”

In het EDBA-advies pleiten we bijvoorbeeld voor de omschakeling naar natte teelten, vanwege de lage ligging van onze gemeente. Van die gewassen kunnen dan weer biobased materials voor de bouw worden gemaakt.

“Dat is een onderwerp waar ik het op 14 december zeker over ga hebben, want daarin liggen unieke kansen voor zowel de boeren als de bouwers. Het stelt de bouw in staat om meer CO2 te binden en geeft de boeren een nieuwe bestaanszekerheid. Het gaat dan niet om minder boeren, maar om ánders boeren. In heel Nederland wordt nu al geëxperimenteerd met gewassen als miscanthus, hennep, lisdodde en bermgras, waarvan isolatiemateriaal voor de bouw kan worden gemaakt. Alphen aan den Rijn, waar ook al pilots met bermgras

AANMELDING SEMINAR: ‘ONDERNEMEN IN TURBULENTE TIJDEN’ GEORGANISEERD DOOR DE EDBA EN RABOBANK GROENE HART NOORD

Tijdens dit seminar wordt o.a. ingegaan op de noodzaak om aan de slag te gaan met thema’s binnen de Nieuwe Economie, innovatie en de onmiskenbare verandering van tijdperk die we aan het doormaken zijn.

Over dit laatste onderwerp - en meer - zal Jan Rotmans tijdens dit seminar een lezing verzorgen. De aanmelding voor deelneming aan dit seminar is geopend!

- Sprekers:** Rogier Aalders (regionaal econoom bij RaboResearch Nederland)
Jan Rotmans (hoogleraar transitiekunde en duurzaamheid)
- Datum:** 14 december 2022
- Locatie:** Theaterzaal Parkvilla, Alphen aan den Rijn
- Aanmelden:** via info@edbalphen.nl

Onder de aangemelde bedrijven worden 5 exemplaren van het boek ‘Omarm de chaos’ van Jan Rotmans verloot.

gestart zijn, zou als koploper een belangrijke kandidaat kunnen zijn voor de eerste fabriek in Zuid-Holland voor de verwerking van zulke vezels. En ja, bij zulke doorbraakprojecten stuit je altijd op weerstand en scepsis. Dat is inherent aan nieuwe technologie, maar de ervaring leert dat je maar 5-10% koplopers nodig hebt om de hele sector mee te krijgen. En het mooie is: met dit initiatief helpen boeren en bouwers elkaar, dus de een kan de ander ook meekrijgen in het proces.”

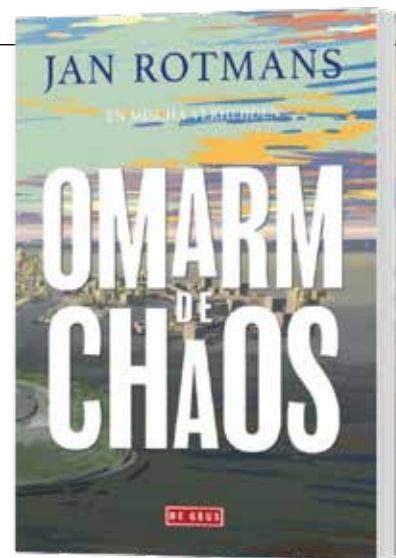
Hier zeggen de ambtenaren van ruimtelijke ordening dat ze die 7 benodigde hectaren voor zo'n vezelverwerkingshub niet hebben. Dat het niet kan, punt uit.

“Dat is toch echt een kwestie van prioriteiten, want vergis je niet: als je dit als eerste gemeente voor elkaar krijgt, komt iedereen kijken hoe je dat gedaan hebt.

Die koploperspositie straalt af op het imago van de stad. Het is vaak ook geen kwestie van onwil, maar van onwetendheid. Je moet je realiseren dat gemeenten van oudsher verkokerd zijn, waardoor kennis verspreid en versnipperd is over verschillende afdelingen. Ambtenaren zijn daardoor te veel bezig met het uitrollen van hun eigen plannen, waardoor veel gemeentelijk beleid op de plank blijft liggen en nooit wordt uitgevoerd. Dat steekt ondernemers. Die willen niet lang praten, die willen juist de ruimte om te doen.”

Hoe kan het anders?

“In Rotterdam hebben we bijvoorbeeld Team Next opgericht, een team van zo'n 25 mkb-ondernemers die samenwerken met de overheid. Met dat team proberen we veelbelovende doorbraakprojecten mogelijk te maken, zoals een circulaire campus in een oud havengebied, waar



we jongeren gaan trainen in circulair ontwerpen, maken en hergebruiken. Een ander voorbeeld is het initiatief van een directeur van een installatiebedrijf die jongeren uit achterstandswijken ophaalt en opleidt volgens de laatste inzichten van het vak. Er wordt nog te vaak gedacht dat ondernemers alleen maar geld willen verdienen, maar in dit soort projecten draait het om het creëren van positieve impact op de omgeving. Als drijvende kracht kan het mkb een goudmijn zijn voor de ontwikkeling van de nieuwe economie, maar dan willen die ondernemers wel gefaciliteerd worden. De overheid kan hen ondersteunen door belemmeringen weg te nemen op het gebied van wet- en regelgeving, locatiekeuze of (voor)financiering. Dat vergt een ander type ambtenaar en daarvoor is een cultuuromslag nodig, die we in dit soort integrale teams zien gebeuren.”

Dat lijkt ons een mooie inspiratiebron voor het seminar. Wat wilt u deelnemers nog meer meegeven voor 14 december?

“Dat circulariteit niet alleen gaat over de toekomst van de regio, maar ook over de toekomst van de ondernemers zelf. Dat zij wendbaar en veerkrachtig kunnen worden, in plaats van alleen overleven. Dat zij moeten nadenken over hun toekomstige verdienmodel, want waar verdien je over vijf of tien jaar nog je geld mee? Dat zij daarom de moed moeten tonen om te experimenteren en om met hun poten in de modder te staan. Eén ding durf ik wel te garanderen: zij die komen gaan anders weg dan dat zij binnenkwamen.” ◀



Jan Rotmans (hoogleraar transitiekunde en duurzaamheid) is spreker op het EDDBA seminar.

Hoe één app ondernemers meer nachtrust bezorgt



Herman Broere (rechts) en Jan Zwiens van VMD Koster werken met Naq Cyber.

Doe jij er alles aan om schade door cybercriminaliteit te voorkomen? Het is een vraag die veel ondernemers slapeloze nachten bezorgt. Als directeur van VMD Koster is databeveiliging al jaren een prioriteit voor Herman Broere. Maar hoe weet je zeker dat je echt alles op orde hebt? Herman vond het antwoord bij Naq Cyber.

“Mede dankzij Naq Cyber weten we dat wij er alles aan doen om schade door cybercriminaliteit te voorkomen”, vertelt

Herman. “Je krijgt een online platform waar je alles op het gebied van cybersecurity en data bij elkaar hebt; inclusief een bedrijfsactieplan waarin je taken kunt toewijzen. En een dashboard voor het management en de individuele medewerkers. Maar er is veel meer.”

Risico's in beeld

VMD Koster werkt zelf ook met Naq. Herman licht de werking kort toe: “Je start met de uitgebreide onboarding. Naq wil het bedrijf en de cyberrisico's volledig in beeld brengen. Het was dus

niet een paar vinkjes zetten en klaar, maar serieus de gebruikte programma's en onze activiteiten in kaart brengen. Op basis van deze gegevens weet Naq welke protocollen en verwerkersovereenkomsten nodig zijn. Die documenten worden ook binnen de applicatie opgeslagen en bijgehouden.”

Risico's samen aanpakken

“Risico's herkennen is leuk, maar het gaat er om dat we ze onder controle krijgen. Daarom levert Naq een lijst met concrete actiepunten. Gelukkig is het mogelijk om deze toe te wijzen aan de juiste mensen binnen het bedrijf. Per gebruikte applicatie krijg je in beeld welke beveiligingsacties zijn genomen en welke nog nodig zijn. En de acties zijn geprioriteerd: je weet dus wat de belangrijkste acties zijn die het eerst opgepakt moeten worden.”

Training en testen

“Bij ons zitten 74 mensen achter een toetsenbord. Het is dus cruciaal dat je als werkgever de mensen traint om geen fouten te maken. Een nonchalante klik op een link kan de beveiliging fataal worden. Daarom is training een belangrijk onderdeel van de diensten van Naq Cyber. Want kennis van dreigingen en cybersecurity moet simpelweg bij iedere medewerker op een hoog niveau zijn. Ook phishingtesten horen daarom bij het pakket.”

Wat levert het op?

“Voor mij zijn de belangrijkste voordelen: overzicht van de risico's, structuur in het aanpakken van de risico's en heldere actiepunten voor het verhogen van de cybersecurity. Dankzij Naq voldoen we aan de eisen van onze cyberverzekering. Zo bezorgt de app van Naq mij en veel andere ondernemers meer nachtrust”, zegt Herman tot besluit. ☞

“Het gaat erom dat we risico's onder controle krijgen”



TREK JE STOUTE SCHOENEN AAN

FRANK PONSIOEN IS VOORZITTER VAN DE ECONOMIC DEVELOPMENT BOARD ALPHEN AAN DEN RIJN (EDBA).

Een paar weken geleden ging het EDBA-bestuur in gesprek met Jan Rotmans, professor in transitie & duurzaamheid aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. De afspraak was ter voorbereiding op het seminar dat de EDBA en Rabobank Groene Hart Noord op 14 december organiseren in Parkvilla. Rotmans is medeoprichter van Urgenda en geeft op allerlei manieren vleugels aan de duurzaamheidsbeweging. Zijn boek 'Omarm de chaos' is een absolute bestseller en dat is ook niet zo gek. In een wereld die van de ene naar de andere crisis holt, schetst Rotmans een hoopvol perspectief. Volgens hem bevinden we ons in een turbulente fase die een nieuw tijdperk inluidt. De wereld en de natuur zijn nog te redden, maar dat vergt radicale en soms pijnlijke keuzes, hier en nu. De vraag is: ben je daartoe bereid?

Een ontmoeting met Rotmans is een inspirerende ervaring. In een rap tempo dist hij het ene na het andere kansrijke project op dat de circulaire samenleving een stukje dichterbij brengt. Hij put moeiteloos uit zijn enorme netwerk en vertelt over ondernemers die soms door roeien en ruiten gaan om tot nieuwe businessmodellen te komen. En hij waarschuwt, dat ook, want dat het water ons letterlijk en figuurlijk tot aan de lippen staat, mag geen verrassing meer heten. Klimaatverandering. Covid. Verlies aan biodiversiteit. Schaarse grondstoffen. Bij een ander zou de moed in de schoenen zinken, maar zo zit Rotmans niet in elkaar. Onvermoeibaar brengt hij visionairs en koplopers bij

elkaar en initieert hij pilots die kunnen bijdragen aan een nieuwe, circulaire economie. Dat niet alles lukt, neemt hij daarbij voor lief. Experimenteren is noodzakelijk om tot nieuwe inzichten te komen en hij nodigt overheden uit om dat vooral te faciliteren.

Wat dit gesprek mij opleverde, was het inzicht dat we in Alphen aan den Rijn nog wel een tandje harder kunnen. En dan druk ik me nog zacht uit, want eigenlijk bedoel ik dat we als de wiedeweerga aan de slag moeten om niet in de achterhoede te belanden. Onze gemeente rust op lage landen en die zijn uitermate vatbaar voor de gevolgen van klimaatverandering. Oeverloos gelul volstaat dan niet langer; we hebben een aanpak nodig waardoor nieuwe ideeën en toepassing komen bovendrijven. Onze economie moet een herkenbaar smoel krijgen en doorpakken is geboden. De Economische Agenda wijst al de richting, dus nu is het tijd om de stoute schoenen aan te trekken en van start te gaan.

Soms is een handvol ondernemers al genoeg om tot daadkracht te komen, maar stel je nu eens voor dat we met de gemeente en in de regio tot een wederzijdse versterking kunnen komen, dan gebeurt er pas echt iets. En ja, dat zal zeker weerstand en verzet oproepen, maar hoe groter de massa, hoe groter de kans op succes. Niet overtuigd? Kom dan op 14 december naar het seminar, want Rotmans heeft veel meer overtuigingskracht dan ik in een column van zo'n 500 woorden. ◀

Infographic

ONDERNEMERS SPREKEN ZICH UIT

De VOA is v n ondernemers, v or ondernemers. Er ontstond behoefte om het beeld van wensen binnen onze ondernemingsvereniging scherper te stellen. En te kijken in hoeverre dit overeenkomt met de onderwerpen die niet-VOA-leden belangrijk vinden. Afgelopen zomer volgde een brede enquête, waaruit enkele opvallende reacties naar voren kwamen en conclusies zijn getrokken. Op deze pagina's vind je alvast een voorproefje. Het volledige rapport is in te kijken door de QR-code te scannen.



AANTAL
RESPONDENTEN
ENQUÊTE:

258

WAARVAN
VOA-LEDEN:

155

WAARVAN
GEEN VOA-LEDEN:

103

TOEGEVOEGDE WAARDE VOA

De VOA zet zich in voor het ondernemingsklimaat in de gemeente Alphen aan den Rijn. Uit de resultaten in dit onderzoek blijkt dat de VOA op dit gebied een grote toegevoegde waarde levert. Zo draagt VOA lidmaatschap bijvoorbeeld in hoge mate bij aan kennisdeling. Tegelijkertijd versterkt onze samenwerking als ondernemerscollectief in zijn totaliteit de positie van ieder VOA-lid binnen de gemeente en naar andere stakeholders.

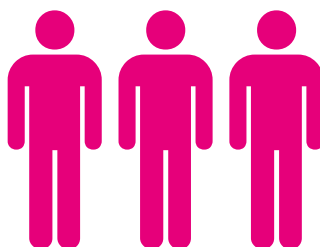
MEDEWERKERS

Gemiddeld **58%** van de medewerkers van de lokale ondernemers woont en werkt in Alphen.

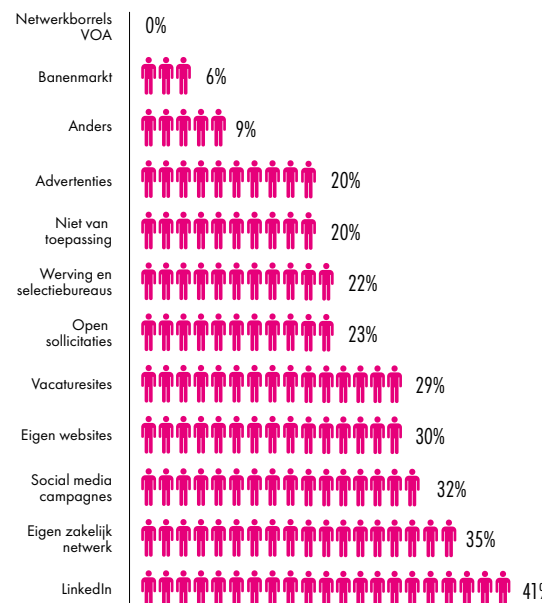
57% van de ondernemers heeft op dit moment voldoende medewerkers in dienst om het werk goed uit te voeren, bij **42%** is sprake van een tekort. Bijna de helft van alle ondernemers heeft tussen de **1 en 5** openstaande vacatures. Slechts **42%** heeft geen vacatures. Er ligt dus een duidelijke druk op de lokale arbeidsmarkt.

In hoeverre is het tekort aan personeel problematisch voor werkgevers?

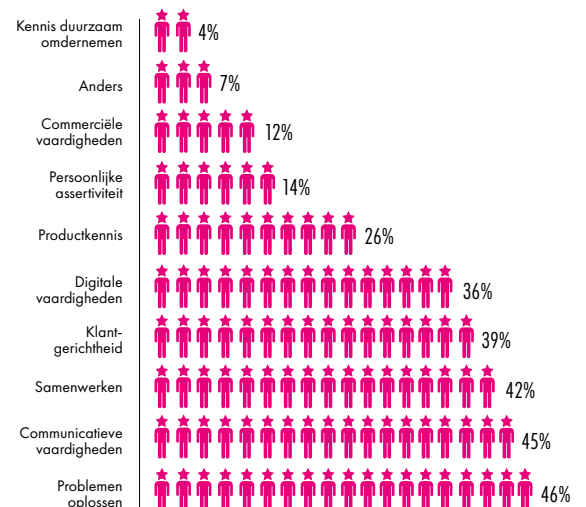
Bij **42%** staan onvervulde vacatures de groei van de organisatie in de weg. Vooral bij ondernemingen met meer dan 5 werknemers is dit een probleem, want **54%** van deze groep ziet de groei beperkt doordat vacatures niet zijn ingevuld.



Via welke kanalen kom je doorgaans aan nieuwe medewerkers? Meerdere antwoorden mogelijk.



Wat is volgens jou de allerbelangrijkste kennis of vaardigheid die een medewerker bij jouw organisatie in de toekomst moet hebben? Meerdere antwoorden mogelijk.



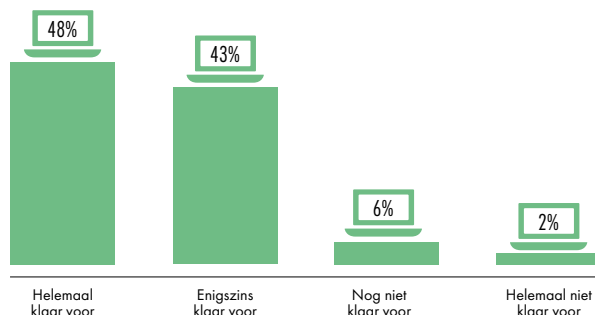
DIGITALISERING

Is jouw organisatie in meer of mindere mate klaar voor de grote digitale veranderingen? Ja, zegt **91%** van de respondenten. Bij nog-niet-VOA leden is **84%** er klaar voor. Dat is aanzienlijk minder dan bij VOA-leden waarvan **93%** er helemaal klaar voor is.

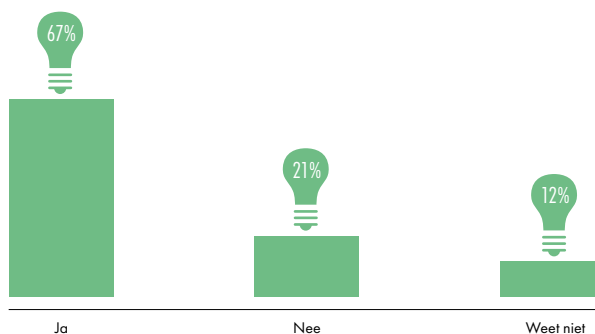
Kansen door digitalisering

Naast het veranderen van het huidige werk kunnen er ook nieuwe kansen ontstaan door de toenemende digitalisering. Tweederde van de ondernemers verwacht dat digitalisering voor hun bedrijf nieuwe kansen brengt die eerder niet bestonden. Daarbij heeft **41%** hulp nodig om die kansen te benutten.

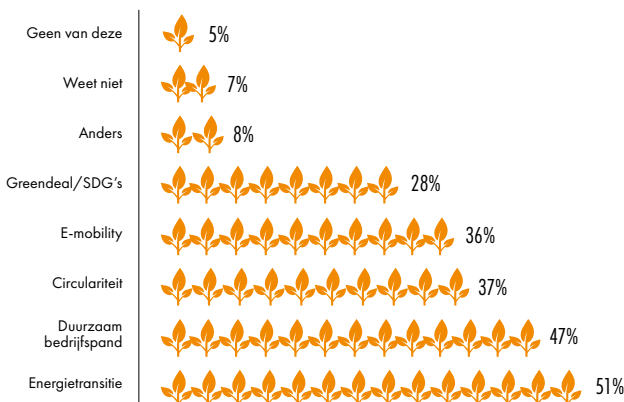
In hoeverre vind je jouw organisatie gereed voor de grote digitale veranderingen?



Verwacht je dat digitalisering voor jouw organisatie nieuwe kansen biedt die eerder niet bestonden?



Welke duurzaamheidsthema's zijn voor jouw organisatie van belang? Meerdere antwoorden mogelijk.



ENERGIETRANSITIE

In de discussies rondom verduurzamen gaat het al enige tijd over de energietransitie.

Er blijkt grote behoefte aan informatie over: subsidies (44%), onderlinge kennisdeling (27%), advies op maat (23%).



DUURZAAMHEID

Van de VOA-leden vindt **93%** duurzaamheid belangrijk en **67%** heeft daar geld voor over. **41%** wil voorlopen op dit gebied.

BELANGRIJKSTE UITKOMSTEN:

1. Ons bedrijfsleven is over het algemeen positief gestemd.
2. Het gunstige lokale ondernemingsklimaat kan nog beter worden door meer aandacht voor het aanbestedings- en aankoopbeleid.
3. Alphen ondernemers hebben behoefte aan meer personeel dat zij met name van buiten Alphen zullen moeten betrekken.
4. Digitalisering van processen biedt ondernemers voldoende businesskansen, digitale transformatie met compleet nieuwe businessmodellen is voor slechts een handvol weggelegd. Ondernemers hebben hulp nodig om hun digitale strategie ten uitvoer te brengen.
5. Lokale ondernemers zijn ambitieus op het gebied van duurzaamheid en dan met name voor de energietransitie. Dit mag geld kosten maar levert ook nieuwe businesskansen op.
6. Toekomstige werknemers in Alphen zullen meer thuiswerken. Werkgevers zoeken werknemers die oplossingsgericht en communicatief vaardig samenwerken.

Je zet toch nét even die stap extra

DE KRACHT VAN LOKALE SAMENWERKING

De VOA pleit er al jaren voor om lokaal (in) te kopen. Maar hoe ervaren ondernemers die lokale samenwerking? Voor de uitbreiding van hun productielocatie werkt Bakkerij Visser samen met Aannemingsbedrijf G. Bruijnes, Hillsafety, Goudkuil Bouwmanagement en Ponsioen Installatie Techniek. We vragen deze ondernemers welke voor- en nadelen zij ervaren.

Wat is volgens jullie de kracht van lokale samenwerking?

Erik van Klaveren (Bakkerij Visser) geeft aan dat je als ondernemers elkaar lokaal kunt versterken. “Bij onze service- en onderhoudspartijen zoals Hillsafety en Ponsioen is het een groot pluspunt dat ze dichtbij zitten. Maar ook met partijen die op projectbasis voor ons werken, zoals in dit geval Bruijnes en Goudkuil Bouwmanagement, werkt die nabijheid heel prettig.” Ludo Goudkuil (Goudkuil Bouwmanagement) vult aan dat lokale partijen minder de neiging hebben om sec op hun eigenbelang te focussen. “Lokale ondernemers committeren zich meer aan het gezamenlijke belang. Ik ervaar bij hen een sterkere drive om er samen uit te komen.”

Is nabijheid dus het grote pluspunt?

Dat is absoluut een voordeel volgens Erik, maar het belangrijkste is de kwaliteit die het oplevert. “We selecteren onze partners op kwaliteit en we merken dat die hoger ligt bij lokale partijen. Dat zit hem niet alleen in de kwaliteit van het bedrijf zelf, maar ook in de kwaliteit van de samenwerking. Bij lokale partijen is de betrokkenheid bij ons en bij elkaar groter. En dat leidt uiteindelijk tot een beter eindresultaat.” Peter Bruijnes (Aannemingsbedrijf G. Bruijnes) beaamt dat: “Bij een project ‘in je eigen achtertuin’ ga je wat makkelijker langs. Daardoor zie en spreek je elkaar vaker en loopt de afstemming soepeler.” Han Kalkman (Hillsafety) vult aan: “We werken al aardig wat jaren samen en daardoor ken je elkaars proces ook goed. Het komt wel eens voor dat we Ponsioen

vragen of ze werkzaamheden voor ons kunnen uitvoeren als ze toch op locatie zijn. En vice versa. Dat werkt wel zo efficiënt.”

Zijn jullie medewerkers net zo enthousiast?

De beslissing met wie er wordt samengewerkt wordt op directieniveau genomen. Het is de vraag in hoeverre dat wordt gedragen door de medewerkers. Peter geeft aan dat zijn medewerkers vanzelfsprekend blij zijn als ze op een project dichtbij huis werken, maar het gaat verder dan reistijd. “Al mijn medewerkers kennen Bakkerij Visser en willen graag een bijdrage leveren aan deze uitbreiding.” Ook Han en Rob de Kloet (Ponsioen Installatie Techniek) ervaren dat enthousiasme onder hun medewerkers: “Monteurs die betrokken zijn geweest bij de bouw van de huidige bakkerij geven aan graag weer voor Bakkerij Visser te willen werken. Ook onze medewerkers zijn lokaal betrokken.”

Hoe zit het met het prijskaartje van die lokale samenwerking?

Ofwel: mag de samenwerking met een lokale partij ook iets meer kosten? Dat is natuurlijk een lastige vraag wanneer een opdrachtgever met zijn opdrachtnemers aan tafel zit. Na een paar kwinkslagen geeft Erik aan

“Samenwerken met lokale ondernemers levert naast een hogere kwaliteit ook een leuker project op om aan te werken”



V.l.n.r.: Han Kalkman, Erik van Klaveren, Peter Bruijnes, Ludo Goudkuil, Rob de Kloet.

dat ze – binnen redelijke grenzen – bereid zijn meer te betalen voor een lokale partij vanwege de kwaliteit die het oplevert. De anderen beamen dat.

Als voorbeeld geeft Ludo aan dat hij al zijn drukwerk lokaal laat produceren, terwijl er op internet veel lagere prijzen circuleren. Rob werkt zelf ook graag samen met lokale partijen. Zelfs bij gemeentelijke aanbestedingen merkt Rob de laatste jaren een positieve verschuiving. “Daar waar voorheen veelal werd geselecteerd op de laagste prijs, worden nu andere factoren als duurzaamheid en social return zwaarder meegewogen. En laten lokale partijen daar nu juist goed op scoren.”

Julie zijn wel heel eensgezind. Zit er dan geen enkel nadeel of risico aan lokaal samenwerken?

Het feit dat je elkaar goed kent en soms ook privé tegenkomt maakt de samenwerking leuk, maar daar kleeft uiteraard ook een risico aan. Harde noten kraken kan lastiger zijn als je elkaar overal tegenkomt. “En als het in een lokale samenwerking misgaat, dan gaat de tamtam snel rond. Dat is een nadeel, maar als je het

goed doet juist weer een voordeel”, aldus Erik. Han geeft aan dat er lokaal meer emotie bij komt kijken. “Je bent betrokken bij andere lokale ondernemers. En soms geef je dan in die emotie ook wel eens iets teveel weg.”

Die nadelen wegen echter niet op tegen de voordelen die Erik, Rob, Han, Ludo en Peter ervaren in een samenwerking met lokale ondernemers. Het geeft ze hooguit nog wat meer motivatie om die extra stap te zetten. Ze noemen niet voor niets het hek met hun reclamedoeken langs de bouwplaats trots hun ‘Wall of Fame’. ☞

Bakkerij Visser,
www.bakkerij-visser.nl
Goudkuil Bouwmanagement,
www.gripopbouwen.nl
Aannemingsbedrijf G. Bruijnes,
www.meerdanbouwen.nl
Hillsafety, www.hillsafety.nl
Ponsioen Installatie Techniek,
www.ponsioenbv.nl

Big Event

INTERESSANTE VOA-EVENEMENTEN WAAR WE NAAR UITKIJKEN EN OP TERUGBLIKKEN.

VOA XL LEDEN IN DISCUSSIE OVER PERSONEEL

Je medewerker op 1: wat levert dat op?

Het vinden, verbinden en behouden van personeel is voor menig bedrijf in deze tijd een behoorlijke uitdaging. Reden waarom de klant steeds vaker zijn eerste plek moet afstaan aan de medewerker. Immers, wat heb je aan opdrachten als je geen mensen hebt om ze uit te voeren? Op uitnodiging van de VOA kwamen bedrijven met veel werknemers samen voor een interessante discussie over de positie van hun personeel.

TEKST: MARCO BEENTJES, FOTO: PETER FRANKEN.



Vooraf was het gezelschap gevraagd om ieder voor zich een object mee te nemen. Dit ter illustratie van hun eigen visie op het idee om de medewerker op één te zetten. Gespreksleider Marcel Vilain van Blue Bricks bracht de uitwisseling van ideeën hiermee vlot op gang.

gesprek bij een kopje koffie: wat speelt er? Is er iets waar je hulp bij nodig hebt?”

Richard Enthoven, operationeel directeur van consultancybureau Blue Bricks, toont een trofee. “Deze staat symbool voor het resultaat dat we hebben bereikt in de verkiezing Best Workplaces Nederland. Na een onafhankelijk onderzoek onder medewerkers gaf de organisatie van Great Place to Work ons een score van 97%. Daar zijn we heel trots op.”

Ron van der Veer, zakelijk adviseur business banking bij ING, houdt zijn mobieltje op. “Via deze telefoon worden zakelijk en

HOOFDSTUK 1:

De objecten

Francis van der Maden, teamleider werk bij Rijnvicus, legt een bril op tafel. “Die heb ik meegenomen omdat ik het belangrijk vind om niet altijd met de eigen bril te kijken naar het werk en de mensen. Belangrijk is ook: hoe ziet de persoon in kwestie zijn of haar werk zelf?”

Bart Elenga, directeur-bestuurder a.i. van Junis Kinderopvang, toont een talking stick. Zijn uitleg: “Je moet eerst verbinding met jezelf kunnen maken en dan met anderen. Dat past in het traject ‘natuurlijk leiderschap’ dat enige jaren geleden bij Junis is ingezet.

Zijn collega, interim recruiter Nienke Dijkstra, vindt dat het draait om aandacht voor de persoon. “En dat begint met een

“Je wilt geen medewerkerswalhalla creëren zonder resultaten”



V.l.n.r.: Bart Elenga, Francis van der Maden, Richard Enthoven, Casper van den Bergh, Nienke Dijkstra, Kees Bentvelzen, Annelies Doornbosch, Sophia van Bakel, Marcel Vilain.

privé aan elkaar verbonden. Je werkt niet alleen voor ING, je wordt ING. Daar zit een hoge mate van trots in verweven.”

Casper van den Bergh, commercieel directeur van zorgverzekeraar Zorg & Zekerheid, wijst specifiek op zijn Everybody FRANK app. “Vroeger hadden we een kloksysteem voor medewerkers, die door hen heel strategisch werd gebruikt. De les: waar je als bedrijf in investeert dat krijg je onverminderd terug. Deze app gebruiken we voor feedback en om de dialoog aan te gaan met onze mensen.”

Sophia van Bakel wil haar medewerkers in het zonnetje zetten. “Daar zijn we heel goed in bij Vermeulen Groep.” Haar object is een zonnebril. “Daar hoort wel een aantekening bij. Vooral snog gaat dit over geleverde prestaties. We zijn nog op zoek naar hoe we het ‘zijn’ van de mensen daarin kunnen integreren.”

Annelies Doornbosch, directeur van Rijnvicus, toont een houten hartje. “Mijn persoonlijke overtuiging is dat mensen het verschil maken. Het zijn je werknemers, maar ook je ambassadeurs en daar moet je zuinig op zijn. Het hartje staat voor persoonlijke aandacht. Vergeet niet dat mensen ook emotionele en instinctieve wezens zijn.”

Kees Bentvelzen, directeur/eigenaar van Bentvelzen Transport en Logistiek, is openhartig over de moeite die het kost om de cultuur van zijn familiebedrijf vast te houden in een groeiende organisatie. Hij legt illustratief een euro op tafel. “Mensen zijn toch je kapitaal. Zij vragen aandacht maar vormen ook de basis voor het succes van je bedrijf.”

Amos Kroll heeft geen object meegenomen, maar trakteert het gezelschap op een brede glimlach. “Ondernemende en bevlogen medewerkers krijg je door hen aandacht te geven. Mijn glimlach staat in deze voor werkvreugde”, aldus de advocaat en partner bij Wille Donker. “Door met elkaar in contact te blijven proberen we te kijken wat onze mensen motiveert.”

HOOFDSTUK 2:

De balans

Gespreksleider Marcel Vilain vraagt de aanwezigen hoe zij de balans goed houden met het oog op financieel resultaat van de onderneming. “Je wilt geen situatie creëren van verwende mensen die niet hard willen werken”, merkt hij op. Het is een scenario waar ook Kees Bentvelzen zich zorgen om maakt: “Wij werken met mensen met een lager opleidingsniveau. Hen aandacht geven is goed, maar het »



“Aandacht geven is wat anders dan pampieren”

kost geld en onze opdrachtgevers moeten dat wel willen betalen.” Sophia van Bakel zwakt de zorgen hieromtrent enigszins af. “Het gaat soms alleen om een kopje koffie die onze uitvoerder wekelijks met een werknemer drinkt. Aandacht voor elkaar. Wij merken dat de jeugd veel vaker keuzes maakt op gevoel dan op basis van een paar tientjes extra.” Nienke Dijkstra en Francis van der Maden beamen die stelling direct. Nienke: “Wij merken dat ook. Work-life balance is echt heel belangrijk geworden.” Francis vult aan: “De jeugd mikt voornamelijk op persoonlijke groei. En het gevoel één te zijn met de organisatie waar je voor werkt.” “Daarbij is het wel van belang dat je kenbaar maakt dat er ruimte is om dit onderwerp aan te snijden”, waarschuwt Sophia van Bakel. “Als je wacht totdat ze al met één been buiten de organisatie staan ben je eigenlijk al te laat. Dat is zuur. Aan de andere kant snappen zij ook wel dat er een tijdspanne geldt voor wat ze willen. Dat moet je alleen op een heldere manier overbrengen.” Annelies Doornbosch knikt: “Aandacht geven is niet ‘pampieren’. Het is geven en nemen, en duidelijkheid verstrekken is daarin cruciaal.”

Sommige van de aanwezigen zijn vergevorderd in hun zoektocht naar de juiste balans tussen geven en nemen. “Leuke extra’s en gezamenlijke uitjes kun je alleen maar doen als je er ook hard voor werkt”, merkt Richard Enthoven op. “Bij Blue Bricks merken we dat zakelijk en privé dwars door elkaar heen zijn gaan lopen. Zelfs in ons trainingsaanbod naar medewerkers bestaat de mogelijkheid om je te bekwamen op niet-zakelijke onderwerpen. We willen een hoge mate van vrijheid en flexibiliteit geven, maar tegelijkertijd ben je als medewerker ook verantwoordelijk voor het resultaat.”

Volgens Annelies Doornbosch is hier onderzoek naar gedaan: “Een hoge mate van eigenaarschap en verantwoordelijkheid in je werk heeft grote positieve gevolgen voor het werkplezier.” Casper van den Bergh vult aan: “Bij Zorg & Zekerheid passen we de principes toe van ‘daring & caring’. We hebben ontwikkelprogramma’s voor werknemers, maar je wilt geen medewerkerswalhalla creëren zonder resultaten. Wij hebben een grote verscheidenheid aan personeel: van jongelui tot mensen die er al heel lang werken. Zij moeten gelijk opgaan. De leidinggevendenden binnen ons bedrijf krijgen training in gespreksvoering. Je moet top-down laten zien dat je er niet omheen draait.”

HOOFDSTUK 3:

De snelheid van handelen

Tot zover de relatieve consensus. Marcel Vilain brengt het gesprek op het vraagstuk in hoeverre je strategische keuzes kunt voorleggen

aan je werknemers. Moet je dat wel willen, en zo ja: in hoeverre is dat van invloed op de snelheid van handelen?

“Als leidinggevende heb je nu eenmaal beslissingen te nemen die niet voor iedereen even leuk zijn”, reageert Sophia van Bakel. “Mensen kruipen daarbij soms in de slachtofferrol. Dat vind ik wel lastig. Hoever ga je met uitleggen? Persoonlijk vind ik dat dat ook niet altijd hoeft. Strategische keuzes staan vast en daar moeten medewerkers gewoon in mee.”

Bart Elenga ziet dat anders. “Bij Junis is vertrouwen de basis van alles wat we bepalen. Op het moment dat je vooraf voldoende uitleg geeft om vertrouwen te krijgen dan hoef je later je acties niet telkens te motiveren. Wij nemen mensen daarom mee in onze gedachtegang. Zij zijn erbij betrokken vanaf het begin en zijn er daardoor onderdeel van. Niet dat alle medewerkers halleluja roepen, maar dit leidt wel tot minder weerstand achteraf. Het vraagt echter een lange investeringstijd voordat je zo'n punt bereikt.”

Er is ook een kanttekening: “Het is van belang om rekening te houden met het opleidingsniveau en de situatie waarin een medewerker zich bevindt”, aldus Bart. Door vragen te stellen proberen we te kijken waar iemand behoefte aan heeft. Dat kan ook leiden tot de conclusie dat wat bij iemand past niet meer bij Junis past. In zo'n geval moet je op een goede manier afscheid van elkaar nemen.”

HOOFDSTUK 4:

Het 'gedoe'

Casper van den Bergh brengt ter sprake dat het personeelsbestand van Zorg & Zekerheid enorm breed is. “Een aantal van hen wil gewoon geld verdienen. Punt. En al het gedoe eromheen is voor hen geen prioriteit.” Richard Enthoven snapt waar Casper op doelt. “Bij Blue Bricks geldt dat er geen plaats voor iemand is wanneer hij of zij niet aan de slag wil met persoonlijke ontwikkeling, en niet betrokken wil zijn bij onze visie als werkgever. Het is ook de reden dat we niet harder zijn gegroeid in de afgelopen jaren. Het opbouwen van deze cultuur lukt niet wanneer er mensen tussen zitten die niet verder kijken.”

“Sommige mensen werken al 40 jaar bij Vermeulen Groep”, aldus Sophia van Bakel. “De wegenbouwmarkt verandert snel en daar moeten we kort in bijsturen om bij opdrachtgevers in beeld te blijven. In zo'n geval wil ik best uitleg geven, maar ontbreekt vaak de tijd om het voltallige personeel van te voren volledig mee te nemen in de beslissing.”

“Bij onze meer introverte medewerkers ontbreekt soms ook de verbinding die we als leidinggevenden zoeken”, reageert Bart Elenga. Dan proberen wij de tijd te nemen om te voorkomen dat mensen achteraf hun hakken in het zand zetten of zelfs uitvallen. Een dergelijk proces vinden wij niet fijn, maar is voor de medewerkers zelfs nog vervelender.” Richard Enthoven nuanceert: “We hebben het nu over de weerstand van medewerkers in de

“Wij willen voorkomen dat mensen achteraf hun hakken in het zand zetten of zelfs uitvallen”

voortgang van het proces. Die kan lastig zijn, maar bevat ook een mooi aspect: het toont de betrokkenheid van de medewerker bij het bedrijf over de keuzes die worden gemaakt.”

Amos Krol ervaart ook de grote betrokkenheid van medewerkers in zijn advocatenkantoor. “Als maatschap kijken onze vijf partners bij ieder overleg wat we al met hen kunnen delen, zodat zij in een vroeg stadium worden betrokken bij veranderingen.”

“Transparantie is belangrijk”, beaamt Richard Enthoven. “Mensen worden daarbij meegenomen in de aanloop naar beslissingen, zodat zij hier ook achter kunnen staan. Het is belangrijk om de basis goed neer te zetten.”

“Je bent in feite in voorbereiding bewust aan het vertragen, om op het juiste moment te kunnen versnellen”, knikt Marcel Vilain. De gespreksleider vat het resultaat van deze VOA bijeenkomst kort samen: “We kunnen stellen dat we allemaal vinden dat de medewerker belangrijk is. Tegelijkertijd zijn er veel verschillende manieren om invulling te geven aan hun positie. Ook daarin kunnen we nog veel van elkaar leren.”



#Shetoo

VOOR ÉÉN KEER LATEN WE IN DEZE RUBRIEK EEN VROUW AAN HET WOORD DIE GEEN ONDERNEMER IS. EEN GERECHTVAARDIGDE UITZONDERING, WANT A) ZIJ HAD WEL JARENLANG EEN EIGEN BEDRIJF EN B) ZIJ IS AANGETREDEN ALS EERSTE VROUWELIJKE WETHOUDER SINDS DE VORMING VAN DE FUSIEGEMEENTE IN 2014. WE HEBBEN HET NATUURLIJK OVER ANOUK NOORDERMEER, DIE SINDS MEI HET ALPHENSE COLLEGE VERSTERKT. GAAN WE NOG IETS VAN HAAR ONDERNEMENDE EIGENSCHAPPEN TERUGZIEN, NU ZIJ DE BESTUURLIJKE ARENA HEEFT VERKOZEN BOVEN HAAR BEDRIJF?

TEKST: ESTHER DANIÉLS, FOTOGRAFIE: MARIUS ROOS.

Naam: **Anouk Noordermeer**
Functie: **Wethouder**
Bouwjaar: **1979**
Gek op: **Vincent en onze kinderen**

Zodra de koffie op tafel staat, gooit Anouk Noordermeer meteen de knuppel in het hoenderhok: “Eén ding, ik heb niet zoveel met dat glazen plafond, waar in deze rubriek wel vaker over wordt gerept. Als je ergens heen wilt, dan heb je drie dingen nodig om daar te komen: ambitie, doorzettingsvermogen en een zekere mate van geluk. Je bent namelijk ook afhankelijk van mensen die je willen supporten, die een mentor voor je willen zijn, en in mijn ervaring zijn het juist vrouwen die elkaar dat niet altijd gunnen. Zelf ben ik daar echt alert op, door mensen die goed zijn niet als een bedreiging te zien, maar juist ruimte te geven.”

In jouw woorden weerklinkt het adagium van de VVD, de partij die woorden als maakbaarheid en zelfredzaamheid hoog in het vaandel voert. Ben jij een typische VVD'er?

Noordermeer lacht: “Nou, ik weet niet eens of die bestaat, maar ik sta wel pal achter het gedachtengoed van mijn partij en van onze achterban. Tegelijkertijd heb ik een atypische achtergrond, omdat ik mijn hele werkzame leven in het sociale domein heb doorgebracht. Ik ben begonnen als bedrijfsmaatschappelijk werker, onder meer voor de politie, en langzamerhand kreeg ik steeds meer thematische projecten onder mijn hoede. Daar zag ik hoe sommige processen anders en beter georganiseerd konden worden. Mijn aandacht verschoof van individuele hulpverlening naar samenlevingsvraagstukken, omdat ik daarmee voor een grotere groep iets kon betekenen. Met mijn adviesbureau ben ik me gaan focussen op de inrichting van bedrijfsprocessen, met voornamelijk overheden als klant. Denk aan thema's als het wegwerken van de Wmo-achterstanden, de hulpverlening aan dak- en thuislozen en het capaciteitsvraagstuk bij de politie. Die laatste klus heb ik met pijn in mijn hart moeten neerleggen toen ik wethouder werd, en dat knaagt nog steeds een beetje aan me.”

Hoe ben je eigenlijk in de lokale politiek verzeild geraakt?

“Jaren geleden las ik dat Laetitia Griffith, destijds kamerlid voor de VVD, een bezoek zou brengen aan Alphen aan den Rijn. Ik wilde graag naar die bijeenkomst, maar ik redde het toen niet. »



A woman with long, wavy brown hair is smiling and looking towards the camera. She is wearing a dark blue, long-sleeved dress with a large bow at the neck. She is also wearing a blue watch with a black face on her left wrist. The background shows a modern building with a glass facade and a staircase with a metal railing. The lighting is bright, suggesting an outdoor setting during the day.

**'IK HEB
GENOEG
HUMOR OM
MEZELF TE
RELATIVEREN'**



“Iedereen heeft het recht om weer trots te zijn op zichzelf”

Toch bleef iets mij roepen, en in 2017 gaf ik daar eindelijk gehoor aan toen ik gevraagd werd als lijstvulling voor de VVD. Er volgde een uitgebreide toetsing en tot mijn verrassing werd ik gepolst voor de rol van lijsttrekker. Dat moest ik thuis wel even overleggen, maar mijn man Vincent gaf me meteen alle ruimte om dit te doen. Toen ik als fractievoorzitter voor de VVD in de gemeenteraad kwam, had ik eerlijk gezegd weinig inzicht in wat een wethouder nu eigenlijk doet. De politiek was een nevenfunctie die ik met name in de avonduren vervulde, en ik heb me echt afgevraagd of ik als wethouder wel genoeg te doen zou hebben, aangezien ik mijn bedrijf moest opgeven. Daar moet ik achteraf hard om lachen, want mijn agenda zit bomvol en ik ben vaak weg van huis.”

Een echtgenoot die jou meteen alle ruimte gaf: daar ben ik dan toch nieuwsgierig naar.

“Mijn man Vincent is echt geweldig. Hij is rond zijn dertigste arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een openhartoperatie waarbij fouten zijn gemaakt. Toen we weken later het ziekenhuis uit liepen, wisten we dat we een streep moesten zetten onder het

leven dat we hadden gekend, en ook onder de toekomst zoals we die ons hadden voorgesteld. Gelukkig kregen we nog drie lieve en gezonde kinderen, voor wie hij grotendeels zorgt. Soms wordt daar nog steeds meewarig op gereageerd, alsof het onnatuurlijk of oninteressant is om als huisman door het leven te gaan. Dat taboe moet nu maar eens afgelopen zijn, vind ik. We hebben veel met elkaar meegemaakt en het is echt niet altijd gemakkelijk geweest, maar dit is onze balans en daar dragen we allebei evenveel aan bij.”

In hoeverre heeft die ervaring jou gevormd?

“Als er iets naars gebeurt, hebben mensen vaak de neiging om dingen over te nemen, om voor jou te gaan denken. Daar ben ik eerlijk gezegd allergisch voor, omdat je daarmee de zuurstof weghaalt om tot eigen oplossingen te komen. Ik vind het ontzettend belangrijk dat we mensen in hun menswaardigheid blijven zien. We hebben er geen recht op dat alles altijd maar goed blijft gaan, dat heeft ook niemand ons beloofd. Ik heb bijvoorbeeld gewerkt in de vrouwenopvang en in de dak- en thuislozenzorg, en geloof me, iedereen kan in

zo'n positie terecht komen. Maar zelfs als je in de diepste problemen zit, kun je deel uitmaken van de oplossing, simpelweg omdat anderen dat niet voor je kunnen doen. Ik hecht veel belang aan sociale rechtvaardigheid, maar die gaat gepaard met rechten en plichten. Mensen die niet mee kunnen komen, moeten we helpen, maar blijf ze vooral ook aanspreken op wat zij kunnen. Iedereen heeft het recht om weer trots te zijn op zichzelf.”

Wat is jouw inbreng in dit college?

“Passie en energie, ja, ik denk het wel. Ik ben ook behoorlijk standvastig. Een ander zou het misschien koppig noemen, maar ik heb genoeg humor om mezelf te relativiseren. Soms mis ik dat een beetje in de samenleving. Er liggen zeker serieuze problemen op ons bord, maar die worden meteen ook een crisis: de energiecrisis, de stikstofcrisis, de klimaatcrisis... Bij gebrek aan landelijke daadkracht wil je ervoor zorgen dat je er lokaal bent. Want uiteindelijk gaat het om de bakker op de hoek die zijn brood niet kan bakken, of de zieke die thuis zonder verwarming zit, of de boodschappen die niet meer voor een normale prijs gekocht kunnen worden. Het zijn dit soort basisbehoeften die we in onze eigen leefomgeving moeten oppakken, door met elkaar in contact te blijven en elkaar te helpen. Dit college heeft zich daarom nadrukkelijk voorgenomen om vooral te doen, en niet alleen te onderzoeken. Daarom ben ik ook zo blij dat de Greenport tot mijn portefeuille behoort. Daar ontmoet ik de ondernemers die niet afwachten, maar meebewegen met de wereld. Mensen die kansen zien, risico's durven nemen en daar vervolgens niet over zeuren. Dat is echt mijn bloedgroep. Maandag bellen, dinsdag de juiste mensen bij elkaar en woensdag is het geregeld. Daar hou ik van.”



TURBULENTIE

DAN LIGVOET IS VOORZITTER VAN DE STICHTING ALPHEN MARKETING

Een oudoom van mij vloog in de roemruchte jaren '30 voor KLM op Batavia, het huidige Djakarta. Naar Indonesie vliegen deden ze in de vroege jaren van de luchtvaart nog in zo'n vijftien etappes, via plaatsen in landen waar de hedendaagse terrorist, hacker of coupleger zich al te graag schuilhoudt.

Vliegen deed mijn oudoom in het begin nog op zicht en de Fokker F VII was nog van hout en linnen en vloog betrekkelijk laag, waar de lucht zelden rustig is. Als hij in hevige turbulentie terecht kwam, dan "voelde de kist als een wasmachien". En de kop koel houden, want de passagiers hadden niet betaald voor een panikerende piloot, zo liet hij ooit noteren. Een collega van die oudoom, de beroemde KLM-'luchtmiljonair' Iwan Smirnoff, raakte door turbulentie eens dusdanig uit koers dat hij zonder brandstof moest landen op een zandbank voor de kust van Engeland. Hij hield zijn passagiers kalm en ze werden gered door een schip toen het zeewater al de cockpit insijpelde.

De maatschappelijke betekenis van turbulentie is nauw verwant aan het woord crisis. Daar hebben we er best veel van deze tijd. Ik kan me herinneren dat we in de voorbije decennia meestal maar één crisis

tegelijk het hoofd moesten bieden. Cuba-crisis, check. Zure regen, check. 80-er jaren werkeloosheid, check. Falklands, controlar. In tijden van economische malaise had je zo af en toe een congres, waar ter zake kundigen met tips en tricks strooiden als zout op ijzel. Ik bezocht eens een mediacongres met als thema, jawel, crisis. Er was een daling van de economische groei voorzien van iets naar iets minder. Ik brak met mijn gewoonte nooit naar congressen te gaan om te luisteren naar uitgever Derk Sauer, die ik wel bewonder. Sauer was even over uit Moskou, waar de economische dip, anders dan in West-Europa, wel stevig was aangekomen. Hij liet een grafiek zien waarin 75% van zijn omzet in een jaar tijd was verdwenen en dat hij de helft van zijn personeel had moeten laten gaan. Het congrespubliek begon ongemakkelijk op de stoel te schuiven. De volgende spreker heb ik niet meer afgewacht en ben snel weer aan het werk gegaan.

Bij nader inzien hebben we de afgelopen vijftig jaar misschien wel turbulentie beleefd, maar we wisten dat we heelhuids uit de wasmachine kwamen. Nu raast er een ziedende storm waar voorlopig geen einde aan komt. Maar bij alle bedreigingen verschijnen ook kansen, ondernemers weten dat als geen ander. In deze tijden van grote veranderingen lijkt de rol van het bedrijfsleven in onze maatschappij weer zichtbare contouren te krijgen: producenten van goederen en diensten, verschafters van werkgelegenheid, aanjagers van innovaties, versnellers van transformatie. De komende jaren zal blijken dat de markt de vele tekortkomingen van een grote, geldverslindende (en weinig effectieve) overheid zal moeten compenseren. Het aanzien van het bedrijfsleven zal uiteindelijk weer groeien. Zorg dat je in de tussentijd wel het wasvoorschrift goed hebt gelezen, want niet iedereen komt ongeschonden uit deze brute, lange wasbeurt. ☞

*“Bij alle bedreigingen
verschijnen ook
kansen, ondernemers
weten dat als
geen ander”*

Dilemma

ONDERNEMEN IS OOK KEUZES MAKEN OP BASIS VAN GEVOEL. SOMMIGE VAN DIE KEUZES KUNNEN LEIDEN TOT EEN WORSTELING, ANDERE PAKKEN SOMS ONVERWACHT GOED UIT.

Aandacht maakt van achterstand aanwinst

Sociaal ontwikkelbedrijf Rijnvicus roept het al jaren: we moeten anders gaan kijken naar mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee hebben we het over statushouders, mensen met een aanzienlijk ‘rugzakje’ of met een aandoening. Niet om daar lichtzinnig mee om te gaan: er is tenslotte niet voor niets een afstand tot de arbeidsmarkt. VOA Magazine ging op zoek naar praktijkervaringen met deze groep werknemers en wat blijkt: met de juiste aandacht en begeleiding kunnen zij zich ontpoppen als een aanwinst voor het bedrijf.

TEKST: MARCO BEENTJES, FOTO'S: MARIUS ROOS.



Je moet het niet doen om snel extra handjes te krijgen”, valt Han Kalkman met de deur in huis. De directeur van Hillsafety weet

waar hij over spreekt: bij hem werken ook mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Drie van zijn werknemers hebben verschillende vormen van autisme en dat vraagt om persoonlijke aandacht,

meer aandacht dan andere werknemers in het bedrijf nodig hebben. “Wanneer je met deze mensen de krapte op de arbeidsmarkt wilt invullen, dan gaat het fout. Die invalshoek is voor beide partijen geen match.”

Toch is hij zéér over ‘zijn jongens’ te spreken, en over de veranderingen die zij binnen Hillsafety teweeg hebben gebracht. “Dat heeft te maken met een combinatie van factoren”, aldus Han. “Allereerst willen we

met onze organisatie ook een sociaal belang dienen. Dat is de reden geweest voor de beslissing om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij ons in te lijven. Gaandeweg heeft er echter een verschuiving plaatsgevonden hoe we naar hen kijken. Waarom zou je als werknemer afgeschreven zijn als je lijdt aan een vorm van autisme? Wij hebben ervaren dat uit een zogenaamde aandoening ook sterke eigenschappen kunnen voortkomen. Zodanig zelfs, dat deze mensen op dat gebied een voorbeeld kunnen zijn voor de anderen.”

“Waarom zou je als werknemer zijn afgeschreven als je lijdt aan autisme?”

Overtreffende trap

Een concreet voorbeeld van dit succes is de situatie in het magazijn van zijn bedrijf. “Dat was altijd goed op orde, maar nu hebben



Jan-Willem Aniba (l) heeft 14 medewerkers via Rijnvicus.

wij een overtreffende trap bereikt”, glimlacht hij. “Tot op vakkenniveau is inzichtelijk wat er ligt en wanneer er een bestelling moet volgen. Het magazijn is nu te allen tijde volledig onder controle. En dat is terug te leiden tot de uitzonderlijke kwaliteiten van één van de jongens. Hij vormt daarmee een inspiratie voor zijn collega’s.”

Dergelijke voorbeelden van een succesvolle plaatsing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zijn ook bij andere bedrijven zichtbaar. Jan-Willem Aniba heeft zich gespecialiseerd in de bouw van kleine, flexibele woonruimten voor particulieren en gemeenten. Zijn bedrijf ECOHomeforyou in Leimuiden heeft 23 medewerkers, waarvan er maar liefst 14 afkomstig zijn van sociaal ontwikkelbedrijf Rijnvicus. De helft van hen heeft een beperking, de andere helft is statushouder.

Zoeken naar passend werk

“Mensen met een beperking hebben vaak iets meer aandacht nodig dan een ander, maar zijn vaak erg goed in het uitvoeren van één specifieke taak”, bevestigt Jan-Wil-

lem. “Soms zelfs beter dan iemand zonder beperking.” Hij legt uit hoe hij i.s.m. Rijnvicus te werk gaat. “In mijn bedrijf zoek ik naar een plekje voor deze mensen; vaak hebben zij een vorm van autisme of hebben moeite met leren. Zij rouleren door ons bedrijf totdat we iets vinden dat bij hen past.”

Een sprekend voorbeeld in zijn bedrijf is een werknemer die erg bedreven is in het beitsen van houten balken. Het is routinematig werk, dat de gemiddelde werknemer niet dag in dag uit zal volhouden. Deze persoon voelt zich hier echter bijzonder goed bij en doet dit perfect. “Een 100% match”, verzekert Jan-Willem. “Wanneer je de juiste mensen op de juiste plekken in je bedrijf hebt zitten, en uitgaat van al die verschillende mensen met hun unieke kwaliteiten, creëer je balans. Er groeit ook respect en dat brengt een vorm van onderlinge gelijkwaardigheid met zich mee.”

Opletten en erbij blijven

Net als Han Kalkman blijft Jan-Willem Aniba realistisch over het werken met mensen met een achterstand tot de



Han Kalkman is zeer te spreken over ‘zijn jongens’.

arbeidsmarkt. “Je moet opletten en erbij blijven, net als in een gezin. Als je iedereen vrij z’n gang laat gaan dan wordt het niks. Repeterend werk kan ook leiden tot fouten. Dan worden er bijvoorbeeld teveel balken gebeitst. Geef je deze mensen echter de nodige persoonlijke aandacht en sturing dan kan het geheel uitgroeien tot een gezellige boel waar goed wordt gewerkt.”

Op de vraag of hij wellicht een hulpverlenersachtergrond heeft schudt Jan-Willem lachend het hoofd. “Nee, maar inclusief denken staat hoog op mijn agenda”, luidt het antwoord. Kennelijk voelt hij van



“Die Stappentrap is een fantastisch idee”

nature aan hoe hij deze groep het beste kan benaderen. Bij Hillsafety is de begeleiding in handen van medewerkers die hiervoor een aanvullende training hebben gevolgd. Han: “Deze mensen varen wel bij speciaal op hen afgestemde communicatie en structuur in het werk. Als je dat respecteert dan is de kans op succes aanzienlijk groter. Zo kwam één van onze mensen via een sociale instelling bij ons om wat werkervaring op te doen. Vier uurtjes per week werken was in het begin voorzichtig haalbaar. Diegene heeft inmiddels een vast contract van 32 uur.”

De Stappentrap

Wat een succesvolle match ook bespoedigt is de zogenaamde Stappentrap. Via de Stappentrap, die uit vier onderdelen bestaat, kunnen werkzoekenden werkervaring opdoen bij een werkgever, na een interne ontwikkeling bij Rijnvicus. Tijdens die interne ontwikkeling is er ook aandacht voor het ‘kunnen’ en de motivatie voor een branche. Hierbij worden diagnoses gesteld om de werkzoekende eerlijk en kansrijk verder te helpen. Na plaatsing in de onderneming vindt op een laagdrempelige

wijze samen met Rijnvicus verdere ontwikkeling plaats in de richting van een regulier dienstverband.

Gaandeweg worden eventuele belemmeringen weggenomen en krijgt de ondernemer inzicht in de talenten en groei mogelijkheden van de medewerker. Het betreft een leer-werktraject met behoud van uitkering, dat in de regel na drie maanden tot een baanaanbod zou kunnen leiden. Bas te Riele van Rijnvicus helpt bedrijven zich te kwalificeren als ‘Stappentrap-ondernemer’. “Die Stappentrap vind ik een fantastisch idee”, aldus Jan-Willem. “Mensen moeten vrij zijn in het leren werken. En werkgevers moeten vrij zijn om hen te begeleiden, zonder dat randzaken teveel aandacht opslokken. Die aandacht moet je in de persoon zelf kunnen steken.”

De woonruimtebouwer geeft een voorbeeld uit de praktijk: “Wij kregen laatst twee statushouders die al enkele jaren thuis zaten. Zij waren het werken ontwent en moesten weer helemaal op gang komen. Dat ging gepaard met het nodige duw- en trekwerk. Het gaat nu goed, zij hebben

langzaamaan weer uitzicht op een baan. Tegelijkertijd ervaren zij dat werken ook gewoon gezellig kan zijn, waar je samen koffie drinkt en waar af en toe moppen worden getapt.”

Met ziel en zaligheid

“Wanneer de puzzelstukjes in elkaar vallen ontstaat een ecosysteem waar iedereen mét en vóór elkaar werkt”, concludeert Jan-Willem. Het is voor hem pure logica: “Ik vind dat we dit als maatschappij verplicht zijn. Wat je daar uiteindelijk zelf voor terugkrijgt in je bedrijf is werk waar mensen hun ziel en zaligheid in hebben gestopt. Dat zie je ook terug in het eindresultaat.”

Bij Hillsafety hoopt men dat ook andere VOA-leden open staan voor de kansen die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt het bedrijfsleven bieden. “Ieder bedrijf heeft een limiet in het aantal arbeidsplaatsen”, aldus Han. “Wanneer we samenwerken, zijn er binnen Alphen tal van mooie vervolgstappen denkbaar voor individuen die via ons al werkervaring hebben opgedaan. Andersom kunnen wij misschien weer andere mooie werkplekken bieden. Dat komt tegemoet aan ons maatschappelijk en gemeenschappelijk belang.” ◀

OP BEZOEK BIJ WINNAAR 2021 ‘HARTSTIKKE SOCIAAL BOKAAL’

Op afspraak met Bas te Riele van sociaal ontwikkelbedrijf Rijnvicus kunnen ondernemers een bezoekje brengen aan het bedrijf ECO-Homeforyou in Leimuideren. Zij kunnen dan ‘live’ zien hoe het werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt daar plaatsvindt. ECOHomeforyou is officieel partner van de Gemeente Nieuwkoop en Rijnvicus en won in 2021 de ‘Hartstikke Sociaal Bokaal’.

Slagvaardig de toekomst tegemoet?

FINANCIERINGSILDE HELPT JE VERDER

Als ondernemer sta je regelmatig voor grote uitdagingen. En dus probeer je kansen te pakken wanneer ze zich voordoen, neem je af en toe wat risico, wil je je klanten optimaal van dienst zijn met voldoende voorraad en zorg je ervoor dat je uitgaven laag zijn zodat er aan het eind van de maand zoveel mogelijk onderaan de streep overblijft. Maar hoe doe je dat in turbulente tijden zoals de tijd waarin we nu leven?

Wat mij betreft, is het antwoord op die vraag: slagvaardig blijven. Zodra je voor een uitdaging staat, daarop adequaat anticiperen en zorgen dat je jouw bedrijf er goed doorheen loodst. Als je dat kunt en daarop vertrouwt, kom je een heel eind. Neem bijvoorbeeld de hoge



Edwin Struik, Financieringsgilde.

“Stijgende energieprijzen zetten aan het denken om duurzaam te investeren”

grondstofprijzen. Heel vervelend, maar we hebben er wel mee te maken. Kijk daarom waar je binnen je bedrijf kunt besparen om dat te compenseren. Is er een machine die jouw productie kan verhogen? Schaf die dan juist nu aan. Of is je inkoopprijs voordeliger bij meer afname maar ontbreekt het je aan werkkapitaal? Kijk dan naar de mogelijkheden om je werkkapitaal te verbeteren, bijvoorbeeld met een flexibele kredietfaciliteit.

Nog een uitdaging: debiteuren die laat betalen. Begrijpelijk, als het wat minder gaat met een bedrijf wordt de betaling van facturen vaak uitgesteld. Maar zorg er juist voor dat jouw debiteuren blijven betalen. Als jouw klant toch kiest voor een lange betalingstermijn, kun je daar een financiering voor regelen. Zo krijg jij in ruil voor een vergoeding aan de financier direct jouw geld en hoef je dus niet te wachten totdat jouw facturen zijn betaald.

De stijgende energieprijzen zetten je misschien ook aan het denken om duurzaam te investeren. Want met een investering

in zonnepanelen, een warmtepomp, ledverlichting, isolatie of vergroening van je wagenpark gaan je maandlasten direct fors omlaag. En je terugverdientijd wordt met de huidige prijzen natuurlijk steeds korter. Deze investeringen zijn op diverse manieren te financieren. Bijvoorbeeld met een objectfinanciering of een hypotheek op je bedrijfspand. Ondanks de financieringslasten, kun je zo wel een besparing doen. Want het kan heel goed zijn dat de besparing in de maandelijkse energiekosten groter is dan de kosten van de financiering.

Zo werd ik laatst benaderd door een adviseur van een grootbank. Een klant van hem wilde graag investeren in zonnepanelen op zijn bedrijfspand maar de bank kreeg om beleidsredenen de financiering niet rond en verwees hem daarom door naar mij. Ik regelde een duurzaamheidslening voor deze ondernemer bij een externe partij en al zijn bankzaken bleven bij de grootbank in stand. Op deze manier kon hij zijn zonnepanelen realiseren én ging zijn maandlast direct omlaag. ☞

Wil je ook slagvaardig de toekomst tegemoet? Ik help je graag verder.
Edwin Struik (06-10797857)
Financieringsgilde
estruik@financieringsgilde.nl
www.financieringsgilde.nl

FINANCIERINGSILDE
regelt elke bedrijfs- en vastgoedfinanciering

PKF Wallast: thuis in Alphen aan den Rijn

Na Amsterdam, Rotterdam, Delft en Woerden is Alphen aan den Rijn voor PKF Wallast een logische nieuwe vestigingsplaats. Ron Henzen en Ronald Wortman zijn hier geboren en getogen, zij werkten er ook jarenlang als respectievelijk fiscalist en accountant bij een groot accountants- en adviesbureau. Sinds 1 april 2022 zijn zij terug in Alphen - onder de vlag van PKF Wallast. Vanuit hun nieuwe vestiging in iFlow aan het Europeplein pakken de heren zaken nét even anders aan.

Accountant Ronald Wortman en fiscalist en partner Ron Henzen zien volop kansen voor PKF Wallast in het bruisende bedrijfsleven in Alphen aan den Rijn. “Het voelt als een thuiswedstrijd”, glimlacht Ron. “We kennen hier heel veel ondernemers en hebben oprecht het gevoel dat we ons specialisme nu ook naar onze eigen stad toe halen.”

Fantastische werkplek

Dat doen zij op een bijzondere manier. Want waar concurrerende kantoren zich profileren als accountancyorganisaties met adviesdiensten, kenmerkt PKF Wallast zich als een adviesorganisatie met accountancydiensten. Ronald: “Wij zijn een kennisbedrijf dat zich focust op goed advies. Onze klanten, veelal dynamische bedrijven, ervaren dat als prettig bij allerlei veranderingen.”

Deze prominente rol voor adviesdiensten blijkt niet alleen voor klanten plezierig, het geeft ook de medewerkers veel energie. “PKF Wallast is al drie jaar



Ron Henzen en Ronald Wortman.

op rij uitgeroepen tot ‘Great Place to Work’”, meldt Ronald trots. “Dit is een erkenning die wordt verstrekt door een onafhankelijke, internationaal opererende organisatie. Via anoniem onderzoek toetsen zij de ervaringen rechtstreeks bij de medewerkers. Dat maakt het predicaat ‘Great Place to Work’ voor ons zeer waardevol.”

Focus op zakelijk én privé

Om hun aanpak te kunnen waarborgen, werkt PKF Wallast met relatiemanagers die breed zijn opgeleid. Zij denken mee met klanten over de jaarrekening, maar ook over bijvoorbeeld bedrijfsopvolging, investeringsbeslissingen en de organisatiestructuur. Het bedrijf pakt in haar adviesrol ook door naar de privésituatie van de ondernemer. Hoe zit het bijvoorbeeld met huwelijksvoorwaarden, het testament en de financiële planning? Ron: zakelijk en privé zijn bij ondernemers nauw met elkaar verweven. Dat sluit bij PKF Wallast naadloos op elkaar aan.”

Voor specifieke disciplines schakelen de relatiemanagers met een specialist op dat gebied. “We hebben verschillende vakinhoudelijke toppers binnen de geledingen, bijvoorbeeld op het gebied van waardering, transfer pricing en estate planning”, meldt Ron trots. “Gezamenlijk hebben we een enorm brede dienstverlening, waarbij we specifieke vraagstukken tot in detail kunnen uitwerken in eigen huis.” Zijn collega Ronald knikt instemmend: “Zo combineren we de kwaliteit van een ‘Big Four’ met de korte lijntjes en de sfeer van een klein kantoor. We nodigen ondernemend Alphen hierbij van harte uit voor een nadere kennismaking.”

PKF Wallast
Accountants & Belastingadviseurs
Europeplein 10F
2408 GX Alphen aan den Rijn
0172 - 74 82 18
www.pkfwallast.nl



STOELRIEMEN VAST

MARK BOS IS PENNINGMEESTER VAN DE VOA EN VOORMALIG EIGENAAR VAN MOTORKLEDINGCENTER IN HAZERSWOUDE-RIJNDIJK (NU MKC MOTO)

Ruim 2 jaar na de verkoop van mijn bedrijf MotorKledingCenter (nu MKC Moto) heb ik deze zomer mijn management overeenkomst opgezegd, en start eindelijk de reis rond de wereld die ik samen met mijn jonge gezin ga maken. Na deze roerige periode is het tijd om op te laden, herinneringen te maken en na te denken over de toekomst.

Onderweg naar Schiphol (ruim 4 uur voor vertrek aanwezig!) beginnen de zenuwen dan echt op te spelen. Met de bang-makende beelden van ellelange rijen op het netvlies komen we aan bij de vertrekhal, waar we zo door kunnen lopen tot achter de douane. Dat is al één zorg minder voor de 18 uur durende reis die we met een baby van 9 maanden voor de boeg hebben.

Vlak voor het opstijgen meldt de gezagvoerder dat we zoveel mogelijk de stoelriemen vast moeten houden, want er wordt veel turbulentie verwacht. We bereiden ons voor op het ergste; en onderweg ondergaan we inderdaad hevige turbulentie. Het vliegtuig schudt alle kanten op en de flexibiliteit van de vleugels wordt tot het uiterste getest. Eén ding weten we zeker; we gaan ergens aankomen, en met een beetje vertrouwen is dat op de plaats van bestemming.

De turbulentie tijdens deze vlucht doet mij denken aan de turbulente tijden waar we op dit moment in leven. Met zoveel dreigende en vooral onvoorspelbare macro economische factoren op hetzelfde moment is

het moeilijk om zicht te houden op de eindbestemming, maar juist nu is vertrouwen, optimisme en veerkracht precies wat wij (en onze medewerkers) nodig hebben.

Ook al voelt het soms eenzaam, je hoeft het als ondernemer niet alleen te doen. Zorg ervoor dat je de juiste mensen om je heen verzamelt en vraag tijdig om hulp. Praat met gelijkgestemden en sta open voor nieuwe ideeën die juist in dit soort tijden, soms noodgedwongen, ontstaan. Precies tijdens dit soort periodes komt de kracht van verbondenheid in een goed netwerk pas echt tot zijn recht. Laten we daar gezamenlijk als VOA dan ook maximaal gebruik van maken. We zijn er voor elkaar.

Groeten uit Bali! ☺

*“Juist nu is
vertrouwen,
optimisme en
veerkracht precies
wat wij nodig
hebben”*

#AlphenMarketing Ambitieuze Ondernemersverhalen

Het thema van dit VOA-Magazine is 'Turbulent'. Over turbulente tijden kunnen ondernemers in Alphen aan den Rijn meepraten. De afgelopen jaren zijn niet eenvoudig geweest. En dat is meer dan een understatement. Maar wat altijd weer opvalt is de veerkracht die ondernemers kenmerkt. Dat spreekt uit alle verhalen die we optekenden.

MET DRIE HORECA-ONDERNEMINGEN DE PANDEMIE TE LIJF

“Het mooiste vak dat er bestaat!”



Voor Martin en Selina Kalkhoven heeft de coronapandemie turbulente tijden opgeleverd. Ze zijn eigenaar van drie horeca-ondernemingen in Alphen aan den Rijn:

Wet 'n Wild, Maggie Blue en 's Molenaarsbrug. “Het overkomt je, je kan geen kant op”, zegt Martin. “Normaal gesproken kan je bijsturen als je een verkeerde keus maakt. Maar nu werd je één kant opgestuurd. Linksaf of rechtsaf bestond niet.”

Martin: “Op zondag 15 maart moesten we dicht. De donderdag daarvoor sprak minister-president Rutte nog over afstand houden en het niet schudden van handen. Maar voor ons bleef het toch wel de ‘ver van m'n bedshow’. In Nederland hebben we alles op orde in de ziekenhuizen en de zorg... dachten we. Maar die zondag moesten we van het ene op het andere moment dicht. Er zat hier een groep van veertien mensen. ‘We hebben niets in huis, wat moeten we nu?’, zeiden ze. Het was heel strikt. Om vijf over zes stonden er bij Maggie Blue al boa's voor de deur. Ik vroeg of de mensen hun drankjes mochten opdrinken. Maar dat kon niet.”

Stress en machteloosheid

Selina: “Die eerste sluiting ging heel erg tegen ons gevoel in. Je bent altijd gastvrij en meedenkend. Maar dit voelde onnatuurlijk, naar gasten én personeel. Zo'n periode willen we nooit meer meemaken. Er kwam een bepaalde stress op je af waar je niets mee kon. Je voelde je zo machteloos. Daar kwam bij, onze mensen zaten vol vragen. Maar wij hadden geen antwoorden. We hebben nog wel geprobeerd om via Thuisbezorgd iets te ondernemen, maar we waren niet happy met ons concept.



Bovendien bleek dat we vier maanden op ons ‘account’ moesten wachten, zo druk was het daar.”

Organisatie onder de loep

“In juni mochten we weer voorzichtig open, met allerlei beperkingen”, zegt Martin. “De mensen wisten ons meteen weer te vinden. Dat was een hele geruststelling. Want voor hetzelfde geld zijn mensen angstig en blijven ze liever binnen. Maar in oktober diende de tweede lockdown zich alweer aan. In die periode hebben we onze organisatie onder de loep genomen, verantwoordelijkheden anders verdeeld. We hebben een van onze bedrijfsleiders gepromoveerd naar een positie tussen ons en de drie zaken in. Zodat wij niet meer voor elk akkefietje worden aangesproken. En we hebben trainingen voor ons personeel georganiseerd.”

Sociale dieren

“Daarnaast zijn we gaan klussen, samen met het personeel”, gaat Martin verder. “Bij Wet ’n Wild hebben we geschilderd, de keuken uitgebreid, toiletten opgeknapt. Er is van alles gedaan wat binnen onze macht lag, zonder extreem hoge kosten te maken. In die tijd zijn er allerlei ideeën opgeborreld, zoals de thuisbezorgboxen van ’s Molenaarsbrug en het afhalen, hier aan het luik. Tjeerd, chefkok bij ’s Molenaarsbrug heeft zelf de filmpjes ingesproken, zich met de bereiding, de opmaak en het inpakken van de gerechten bemoeid. Daar hebben wij niets voor hoeven doen. Die boxen bleken een groot succes. Ook voor de spirit binnen het team. Want er gebeurde weer wat. Daar krijg je energie van. Horecamensen zijn sociale dieren. Mensen vroegen ‘mag ik alsjeblieft komen helpen, want ik zit al een week thuis.’”

Menselijk contact

“Nieuw personeel geven we trainingen bij ’s Molenaarsbrug. Berta Belderbos werkt daar al twintig jaar en daarvoor liep ze net zo lang bij Hotel Toor. Zij heeft zoveel ervaring, jonge mensen kijken tegen haar op. Er komen mensen van veertig, vijftig jaar in het restaurant, die zij heeft meegemaakt als kleine kinderen. Vaak weet ze meteen wat ze moet inschenken, zo goed kent zij de gasten. Berta belt de mensen op als bij een reservering een speciale wens vermeld staat die niet

helemaal duidelijk is. Iemand van achttien schrikt daarvan, stuurt liever een mailtje. Maar menselijk contact is zo belangrijk. Daarom is het mooi om een mengeling van jong en wat ouder personeel te hebben. De combinatie maakt het sterker.”

Hoe ga je om met de huidige prijsstijgingen?

“Begin oktober kregen we een mailtje van onze groothandel: alle friet- en aardappelproducten worden 20 tot 25 procent duurder. Per direct. En zo wordt alles duurder. Ook de koffie, de biefstuk of een krop sla. Ik ben met m’n leveranciers in gesprek gegaan om te kijken hoe we het voor de klant behapbaar kunnen houden. Je kan moeilijk alle verhogingen op het bord van de gasten neerleggen. Dan kost een biefstuk met friet en sla straks veertig euro. Maar je moet wel uitkijken. Want dit jaar zijn de lonen ook al vier keer verhoogd, vanwege die prijsstijgingen. We hebben links en rechts toch wat prijzen moeten verhogen. Dat kan niet anders.”

Vind je het nog wel leuk op deze manier?

“Ik ben hiervoor in de wieg gelegd”, zegt Martin. “Ik tapte op m’n zesde al een biertje tijdens verjaardagen. Ik heb altijd gezegd dat ik een restaurant wilde hebben, het zijn er zelfs drie geworden. Ondanks dat er de laatste twee jaar in de horeca heel veel gedoe is, vind ik het nog altijd het mooiste vak dat er bestaat! Je bent bezig mensen het naar de zin te maken. Of dat nu met een lunch is, bij een verjaardag, bruiloft of condoleance. Als mensen na een condoleance zeggen dat het wel een reünie leek, dat het een mooi afscheid was, dan zijn dat de momenten waarvoor je het doet!”

Ga je de kerstdinerboxen van ’s Molenaarsbrug herhalen deze kerst?

“Absoluut” roepen Selina en Martin in koor. “Half oktober gingen onze boxen online en binnen een week hadden we al verschillende bestellingen binnen. Met zo’n box krijg je een compleet menu in huis. Je hoeft er de deur niet eens voor uit!”



VAN LEEK OP INSTAGRAM TOT MODE-ICOON

Zonder haar meiden kan Suus niet succesvol zijn!

Vijftig jaar geleden opende Robert Schamle de eerste Cartouche winkel, bekend als 'die winkel achter de trap in de Aarhof'. Tegenwoordig staat Susan van Krimpen, vijftig jaar jong en beter bekend als Suus, aan het hoofd van deze modeketen met vijf filialen in het Groene Hart. Tijdens de lockdown moesten ook haar winkels sluiten. "Dan ga ik toch live!", was haar reactie. Haar wekelijkse Live Fashionshow is inmiddels uitgegroeid tot een ongekend succes!

Suus staat altijd 'aan'. Met haar 'truttenschudder', koosnaam voor haar bestelbusje, rijdt ze van winkel naar winkel. Vol met handel, bestellingen en dozen. Ze maakt elke week een rondje langs haar filialen om even met haar meiden te babbelen. Elke woensdag staat in het teken van haar Fashion Liveshow, die ze precies om 18.00 uur op Instagram presenteert.

We zijn direct 'live' gegaan

"Als Boskoopse 'kroosvreter' ben ik ineens een Bekende Alphenaar geworden!" Susan is geboren in Boskoop, opgegroeid in Alphen, woonde twintig jaar in de Meije



en tegenwoordig in Amsterdam. Ze komt graag in Alphen. Haar zus en ouders wonen er en het Alphense filiaal in de Van Mandersloostraat is haar trots. "Natuurlijk ben ik trots op al mijn winkels en zeker op mijn meiden. Want zonder hen, kan ik niet succesvol zijn! We zijn niet bij de pakken neer gaan zitten toen de winkels twee jaar geleden dicht moesten, maar direct 'live' gegaan. Ik was een leek op Insta, maar die jonge meiden hebben mij snel wegwijs gemaakt. We moesten wel. Want de kerstkleiding hing er nog en de nieuwe collectie kwam binnen. Ik ben gewoon wat kleding gaan showen. Op m'n eigen manier, een beetje gek, maar wél herkenbaar. Na de eerste paar shows verkochten we zo'n dertig artikelen, nu wel honderden per show."

Wat maakt jouw fashionshow uniek?

"De toegankelijkheid, denk ik. Ik ben gewoon mezelf, compleet met rimpels. Onze collectie is voor jong en oud. Ik laat zien op welke manier je het kan dragen, vertel wat het kost en sta in mijn yogabroekje en topje mij om te kleden. Vragen tijdens de show worden meteen beantwoord en bestellingen maken we direct klaar. Die kunnen de volgende dag in de winkel opgehaald worden. Het is een hele organisatie, maar mijn meiden zijn zo op elkaar ingespeeld dat het perfect en soepel verloopt. Ik ben reuzetrots op ze!"





Foto: John Wiersma.

Foto: Floor de Jong.



TEKST: WILBERT COLLET

ONDERNEMERS-KWARTET IN DE JULIANAstraat SLAAT HANDEN INEEN

“We hebben Alle Hens nieuw leven ingeblazen”

We zitten op het terras van het compleet verbouwde en nieuw ingerichte Alle Hens. Binnen kijk je je ogen uit, het ziet er geweldig uit. Walter, eigenaar van Bar Amsterdam en één van de vier ondernemers die Alle Hens weer tot leven hebben gewekt, vertelt dat de vorige eigenaar in 2021 vroeg of zij Alle Hens wilden overnemen. Het was een logische stap, want wij zitten met onze bedrijven bovenop en naast elkaar. “In december 2021 is de verbouwing begonnen en een half jaar later, op 8 juni, zijn we opengegaan. Heineken heeft een grote bijdrage geleverd om alles te kunnen realiseren.”

“Vroeger was Alle Hens een gezellig borrelcafé. Dat moest weer terugkomen, maar wel in een nieuw jasje. We richten ons op de doelgroep 30-plus, maar in de praktijk komen er ook veel 40- en 50-plussers over de vloer. Daar zijn we hartstikke blij mee. In Alphen was er niets waar 30-plussers tot laat lekker kunnen dansen. We hebben geen sluitingstijd. Om 1.30 uur sluit de deur, maar binnen gaan we door zolang het gezellig is!”

“De oudere doelgroep vindt het fijn om te dansen op muziek uit hun tijd”, zegt Bart, bedrijfsleider van Alle Hens. “Vooraf op vrijdag- en zaterdagavond, dan is er vanaf 22.00 uur een dj. Ook de vrijdagmiddagborrel is weer helemaal terug en wordt steeds drukker. Vanaf 15.00 uur is het terras geopend en sponsoren wij de bitterballen!” Het ondernemerskwartet zit boordevol ideeën. Van Comedy Nights op de laatste woensdag van de maand tot en met livemuziek in allerlei genres. Kortom, Alle Hens leeft weer volop!

Het Alle-Hens-kwartet bestaat uit:

Bart Kamper, Roderick Arlman, Daniëlle Paats en Walter Straver ◀



‘Niet bang zijn om mensen een kans te geven’

Het zijn turbulente tijden op de arbeidsmarkt! Het bedrijfsleven is massaal op zoek naar medewerkers. Out of the box-denken, luidt het devies. Robert Menken (58), van Menken Orlando in Hazerswoude-Dorp, is het daar helemaal mee eens. Al is het niet nieuw bij het familiebedrijf: “Mijn opa deed het al, mijn vader deed het, wij doen het ook.”



In de productiehal presenteert procesoperator Sevinch Baldzha versgebakken chocoladerotsjes aan teamleider productie Dennis Aalbrecht en directeur Robert Menken (links).

Verplichte werkervaring? Vereiste diploma's? Steeds meer bedrijven laten eisenpakketten voor vacatures vallen. Noodgedwongen, door krapte op de arbeidsmarkt. Kijk naar talent, wordt nu geadviseerd. Leid intern op, bied doorgroeikansen. Precies al die dingen zijn bij Menken Orlando al decennialang gemeengoed. Het familiebedrijf ziet het als een pijler van goed werkgeverschap.

Van melk naar noten

In de familie Menken begon alles met melk: opa Menken had met zijn zoons een melkbedrijf. Eén van hen, Peter Menken, vader van Robert, begon in 1980 voor zichzelf en kwam in de notenbusiness terecht. In 1995 nam vader Peter, samen met zoons Robert en Peter-Paul, Orlando over. Het samengevoegde bedrijf kreeg de naam Menken Orlando. Tegenwoordig is het een internationale onderneming met 2.500 producten op het gebied van Japanse zoutjes, ontbijtmixen, noten, pitten, gedroogd fruit en chocoladespecialiteiten. Deze worden gebruikt voor private labels van supermarkten en voor het eigen label Mitsuba.

Het bedrijf bouwde recent een nieuwe duurzame fabriek en verhuisde de hele productie vanuit Den Haag en Groningen naar Hazerswoude. Daar zijn nu zo'n 180 mensen werkzaam. Het hoofdkantoor staat in Voorburg, met 70 medewerkers. De onderneming wordt geleid door Robert en Peter-Paul Menken, samen met Jan van der Horst.

Dennis Aalbrecht (31) werkt al 11 jaar bij het bedrijf. "Ik was gestopt met mijn bakkersopleiding en solliciteerde bij Menken Orlando, gewoon omdat ik geld moest verdienen. Het beviel me goed, de mensen, het team. Ik heb me hier kunnen ontwikkelen, ben operator geweest en kwaliteitsmedewerker, maar nu ben ik teamleider en dat is wel echt mijn ding."

"Ik heb allerlei dingen kunnen proberen," zegt Aalbrecht, "en ook in mijn huidige functie kan ik ontwikkelen en groeien. Ik kan mijn ambitie kwijt. Dat voelt heel goed."

In de productiehal van de chocoladerotsjes presenteert Sevinch Baldzha (41) met trots versgebakken lekkernijen aan haar collega's. De geboren Bulgaarse werkt sinds een jaar bij het bedrijf en is van uitzendkracht op de productieafdeling doorgegroeid naar procesoperator. "Toen ik bij Menken Orlando werd aangenomen, was ik heel blij, maar het was nog niet mijn ideale baan", vertelt Baldzha. "Eigenlijk wilde ik verpleegkundige worden, daar droomde ik van. Maar toen werd ik ziek en kwam ik in het ziekenhuis terecht. Daar zag ik hoe

hard die verpleegkundigen werken, wat het werk inhoudt, ik had helemaal geen goed beeld daarvan."

Na de ziekenhuisopname waardeerde ze haar eigen baan des te meer, zegt ze. "Ik wilde graag zelfstandig werken en heb een interne opleiding mogen doen. Nu ben ik operator op de chocoladeafdeling... mijn favoriete plek", lacht ze.

Menken Orlando Academy

Robert Menken luistert met een brede grijns naar de verhalen van zijn medewerkers. Hij kent iedereen, iedereen kent hem. De lijnen zijn kort bij Menken Orlando. "Wij bieden heel veel interne opleidingen en zijn bezig met een eigen Menken Orlando Academy. Van productie-opleidingen zoals voedselveiligheid, techniek, productkennis en hygiëne tot middenkaderopleidingen zoals leidinggeven en timemanagement. Waarom we dat doen? We willen mensen stimuleren, hun ambities activeren. Als mensen ontdekken dat ze willen leren en verder willen komen, krijgen ze hier alle kansen."

Medewerkers die groeien en zich ontwikkelen zijn gelukkiger, is zijn overtuiging. "Deze medewerkers voelen zich gehoord, erkend, gaan beter functioneren. Dat is voor iedereen heel positief." Hij neemt dus ook mensen aan zonder vooropleiding of met een taalachterstand. "Wij geloven: als je in mensen gelooft, gaan mensen ook in zichzelf geloven. Opa deed het al, die aanpak zit in onze genen. Toen was het nog een zuivelfabriek, maar ook in die tijd konden mensen zich hier ontplooiën. We willen gewoon een fijn bedrijf zijn om bij te werken."

Hij heeft nog wel een paar voorbeelden: "We zochten een productmanager, voor de marketingafdeling. Er solliciteerde een juridisch secretaresse met een eigen foodblog. Dat vonden we zo leuk, we hebben haar aangenomen. Behoorlijk out-of-the-box, maar het was hartstikke succesvol. We hebben ook een medewerker die voorheen in een supermarktmagazijn werkte, maar als hobby data had. Die kon hier van zijn hobby zijn werk maken. Je moet niet bang zijn om mensen een kans te geven. Gewoon proberen, je zult versteld staan." «

Menken Orlando
Belgiëlaan 6
2391 PE Hazerswoude-Dorp
info@menkenorlando.nl
www.menkenorlando.nl

Persoonlijk

WAT DOET EEN ONDERNEMER GRAAG ALS HIJ ZIJN LAPTOP HEEFT UITGESCHAKELD OF ZIJ HAAR HAKKEN HEEFT UITGESCHOPT?



THIJS BEZEMER

Een vrolijk en veel gezien gezicht - zo kun je Thijs Bezemer wel noemen. Hij is namelijk niet alleen bij zijn Sunset Beach Bar en Bezemer Fitness te zien, maar kwam ook geregeld in het nieuws door het winnen van de VOAWARD voor MKB in 2021 en de Dutch Fitness Award voor beste sportschool in 2018, 2019 en 2021. Dit jaar hoopt hij een nieuwe onderneming aan het rijtje toe te voegen: Sunset Padel. Een bezig baasje dus. Maar: “Doordat ik altijd bezig ben met dingen die ik leuk vind, zie ik mijn dagelijks leven niet als werk,” zegt Thijs. Lees hier over zijn persoonlijke voorkeuren.

TEKST: SARA DE WAAL, FOTO (VAN THIJS): MIRJAM VAN TRIEST.

PASPOORT

Volledige naam: Matthijs Bezemer

Geboortedatum: 19-12-1988

Geboorteplaats: Alphen aan den Rijn

Thuis: vrouw Joyce, baby Lio en hond JJ

Motto: Geluk draait om balans

VERVOER

Efoil



Hoe Thijs naar zijn werk gaat? Op een elektrisch surfboard, oftewel een efoil. Met zijn hond. Hoe cool is dat? “Vooraf ‘s avonds vind ik het heerlijk om met mijn hond JJ op de plank te stappen en zo naar huis te surfen. Er is vaak een hoop te doen bij de Beach Bar, we hebben nog niet de juiste nutsvoorzieningen en er gaat wel eens wat mis: een kassa die niet werkt of eten dat op is. Maar hoe druk de dag ook is geweest: op het water kom ik helemaal tot rust. Op een efoil blijven staan vereist vaak enige oefening. Maar: mijn hond kan het dus ook! Ik zou zelfs mijn kind erop kunnen meenemen, maar dat mag nog niet van zijn moeder.”

SOCIAAL

Varen op het Braassemmeer met vrienden

Varen met vrienden is een ander favoriet tijdverdrijf van Thijs. Meestal op het Braassemmeer. “Ik heb geen boot, maar zij wel, dat is eigenlijk ideaal. Het leuke van de Braassem is ook dat je daar wat harder mag varen, als een van de weinige plekken in de omgeving. Wat ik zelf gaaf vind wil ik ook aan anderen aanbieden, dus onze wens voor volgend jaar is om vanuit de Sunset naast efoils, supps en sloepen ook verschillende soorten boten te verhuren, waaronder boten waarop je lekker kunt eten en drinken, en boten waarmee je sneller kunt varen. Omwonenden van de Zegerplas kunnen trouwens gerust zijn hoor: die snelle boten zijn nadrukkelijk voor op het Braassemmeer!”



ETEN

Groenteboer Wim Oudshoorn

“Echt koken doen we niet veel, maar Joyce en ik proberen wel gezond te eten. Het is voor ons een geluksmoment om ‘s ochtends lekkere groenten en fruit te halen bij Wim Oudshoorn, de groenteboer in de Aarhof. Sommige mensen hebben moeite met gezond leven, maar ik kan die knop heel goed omzetten. Begin dit jaar moest ik voor mijn gezondheid paleo eten, dan moet je een hoop laten. Maar dat beviel eigenlijk heel goed, ik voelde me heel energiek. Het helpt dat ik jarenlang wielrenner ben geweest, daardoor ben ik getraind om de discipline voor zoiets op te brengen. Maar natuurlijk val ik op drukke dagen ook wel eens terug in oude patronen, en eet ik even een glacékoek tussendoor.”

BOEK

De zeven eigenschappen van effectief leiderschap



“In de winter ben ik vaak bezig met zelfontwikkeling. Door sporten en goed eten, maar ook door helder te krijgen waar ik naartoe wil. Vijf jaar geleden las ik De zeven eigenschappen van effectief leiderschap van Stephen Covey, dat heeft mijn leven veranderd. Ik heb daaruit geleerd hoe ik in balans blijf, hoe ik mijn team kan managen en hoe ik ervoor zorg dat ik niet alles zelf hoeft te doen. Ook lees ik graag boeken over de levens van succesvolle mensen. Het interessante is dat die mensen vaak een enorm traject achter de rug hebben, ook al lijkt het voor buitenstaanders alsof het ze heel makkelijk is vergaan. Mensen denken soms ook dat bij ons de dingen vanzelf gaan, maar als ik ze vertel waar wij de afgelopen jaren allemaal tegenaan zijn gelopen staan ze met hun oren te klapperen.”

VAKANTIE

Kitesurfen in Tarifa

“Op vakantie ga ik graag kitesurfen, het liefst in het Spaanse Tarifa. We zijn daar wel eens in een luxe hotel geweest, maar dat voelde helemaal niet goed. Afgelopen zomer gingen we met een camper, dat voelde juist paradijselijk. Het verschil zit hem in de ontspanning. ‘s Ochtends een stukje lopen, lekker ontbijten, een beetje aanrommelen. Dat ongedwongene is het echte Tarifa. De mensen daar zijn ook zo: ontspannen, zonnig en gastvrij. Dat vakantiegevoel heb ik als inspiratie voor de bar gebruikt. Alles kan en mag hier, het maakt niet uit hoe je eruit ziet en honden mogen gewoon loslopen.”



KLEDING

Flyer

Ongedwongen is voor Thijs op veel vlakken een sleutelwoord. Niet voor niets loopt hij vaak op zijn blote voeten. “De laatste keer dat ik een overhemd aanhad voelde echt niet prettig, zo strak om mijn nek! Het schijnt zo te horen, maar ik ben het gewoon niet meer gewend. Geef mij maar een korte broek en een t-shirt, of in ieder geval iets met een casual uitstraling. Een winkel waar ik graag kleding koop is bijvoorbeeld Flyer, aan de Van Manderslostraat.”



DIER

Labradoodle JJ

“Wij zijn ontzettend blij met onze hond JJ, hij gaat bijna overal mee naartoe. Vaak loopt hij gezellig rond op de Sunset Beach Bar, al is het wel een lekkerbek: ik heb al flink wat mensen nieuwe nacho's en cappuccino's moeten aanbieden. Sinds kort heeft hij in huis gezelschap van onze baby Lio. Als Lio begint te huilen dan vliegt JJ ernaartoe, snuffelt aan hem, gaat ernaast liggen, en dan is het weer goed. Soms liggen ze zelfs tegen elkaar aan. Dat vind ik geweldig, een droom die uitkomt. Voor hetzelfde geld ging het niet goed, dan had ik mijn zoon op Marktplaats moeten zetten.”



GADGET

Apple Watch

“Sinds vorig jaar heb ik een Apple Watch, daar ben ik heel blij mee. Vooral omdat ik inzichtelijk heb hoeveel ik beweeg op een dag, maar ook omdat ik ermee kan bellen. Zo hoef ik mijn telefoon niet overal mee naartoe te nemen, en word ik ook niet telkens afgeleid door allerlei meldingen: lekker rustig. Ook hoef ik niet bang te zijn dat mijn telefoon in het water valt, dat is wel zo handig bij het kitesurfen. De Apple Watch is waterbestendig en zit natuurlijk aan mij vast, dus daar hoef ik me geen zorgen om te maken.”



VRAAGBAAK

WIE KAN ONDERNEMERSVRAGEN BETER BEANTWOORDEN DAN ONS EIGEN SECRETARIAAT? PETRA BURGMEIJER BEHANDELT IN DEZE RUBRIEK DE MEEST GESTELDE VRAGEN VAN DE AFGELOPEN PERIODE.

Omdat de doelen voor duurzaamheid bij bedrijven een 'hot item' zijn, heeft de VOA overkoepelend een aantal acties opgetuigd. Eén daarvan is project Zon Op Dak. Onthoud die naam, want per bedrijventerrein wordt onder deze noemer een informatieve bijeenkomst georganiseerd.

Eerder dit jaar was Zon Op Dak op industrieterrein Molenwetering en op 28 november 2022 wordt dit Heimanswetering. Op uitnodiging van de VOA worden leden die daar zijn gevestigd uitgenodigd om samen een inspirerend bezoek te brengen aan een bedrijf dat ervaring heeft met duurzame maatregelen. Op Molenwetering was dat Van der Snoek en op Heimanswetering wordt dat Kewodak. De komende tijd komen ook andere bedrijventerreinen in de gemeente Alphen aan den Rijn één voor één aan de beurt. Dit project wordt ondersteund door de Gemeente Alphen aan den Rijn en Holland Rijnland.

Gratis energiescan

Onderdeel van deze bijeenkomsten is de mogelijkheid om je bedrijf in te schrijven voor een gratis energiescan t.w.v. 700,- euro, aangeboden door de Gemeente Alphen aan den Rijn en de Rabobank. Onderdeel hiervan is een technische analyse, met als resultaat een advies en een offerte op maat om in de toekomst zoveel mogelijk energieneutraal te kunnen

“Hoe kan ik mijn bedrijf verduurzamen?”

werken. Dit blijkt aan een grote behoefte tegemoet te komen. Ik adviseer ondernemingen dan ook om de bijeenkomst op hun eigen industrieterrein bij te wonen. Daar ligt een inschrijfflijst klaar die recht geeft op zo'n scan.

Alphens Warmtecollectief

In aanvulling op deze Zon Op Dak bijeenkomsten is het Warmtecollectief opgericht, bestaande uit gespecialiseerde VOA-leden. Ondernemers die iets nodig hebben om de duurzame ontwikkeling bij hun bedrijf vorm te geven kunnen bij dit collectief terecht voor oplossingen. Dit komt voort uit een concrete behoefte: zo hebben kantoren al per 1 januari 2023 de verplichting om minimaal energielabel C te hebben. Overigens kunnen zowel bedrijven als particulieren in de regio een beroep doen op dit Warmtecollectief. In 2050 moet immers ieder huishouden 'van het gas af' zijn. ⏪

Heb je vragen over Zon Op Dak of het Warmtecollectief? Stuur dan een e-mail naar info@VOAonline.nl, bel 0172-42 44 68 of bezoek ons in iFlow Ondernemingshuis.

Afgestoft

Het is 19 april 2007. VOA leden belanden vrijwillig achter de tralies van de penitentiaire inrichting in Alphen aan den Rijn. Niet eerder is een VOA bedrijfsbezoek zo snel uitverkocht: het vormt een unieke gelegenheid om te zien waar illegaal in Nederland verblijvende vreemdelingen vast zullen komen te zitten. Ontwikkelaar en bouwbedrijf Van Wijnen Groep N.V. verzorgt de rondleiding.

Foto: Liesbeth van der Vis







Zijn jouw medewerkers hun geldzorgen de baas?

Rabobank ondersteunt het programma 'Geldzorgen de Baas'

Steeds meer ondernemers ervaren toenemende financiële stress bij hun werknemers. Als coöperatieve bank willen we hier graag aandacht aan geven en ondersteunen we de beweging naar een meer inclusieve samenleving waarin mensen financieel redzamer zijn.

Rabobank maakt in samenwerking met Moedige Dialoog Nederland werkgevers bewust van de enorme impact van financiële stress bij werknemers, maar ook van de gevolgen voor de bedrijfsvoering. Het programma Geldzorgen de Baas biedt een aanpak en oplossingen waarmee werkgevers het verschil kunnen maken voor hun werknemers en zo kunnen helpen voorkomen dat betalingsproblemen schuldzorgen worden.

Ontdek de mogelijkheden op www.moedigedialoog.nl