

# hmore

More Human in Business



## Uitdagingen op de arbeidsmarkt

**SAMEN WERKEN & VERBINDEN** | ETEN & BUBBELS | SPRINGPLANK & VANGNET | IMPACT MAKEN  
DE ZORG IS EEN VAK | DURF EN DAADKRACHT | WANNEER IS HET AF | MOEDER ALLER ZEEËN

Jaargang 12 | nummer 19 | 2022



reddot winner 2022

*Eric - Limpit*

# Samen werken en lokaal steunen

Wat zijn wij blij dat het leven in de regio weer volledig op gang is. Met de lente borrel als mooie "aftrap" van het Hmore seizoen, maar tegelijkertijd ook met het besef dat er helaas weer oorlog is in Europa. Echt ondenkbaar maar wel de keiharde realiteit.

Als Hmore hebben wij in het kader van Hartelijk Haarlemmermeer veel gedaan de laatste twee jaar voor de lokale ondernemers, onze collega's die het meer dan lastig hadden. Maar ook de horeca en andere goede doelen zijn wij niet vergeten. Sterker nog - door samen te werken hebben we mooie dingen kunnen doen en echt impact kunnen maken met elkaar. Ook nu hebben wij vanuit die gedachte ook financiële en materiele steun gegeven aan Oekraïne, het is nog niet eens een pleister op de wonden maar toch; niks doen is geen optie.

Door samen te werken en elkaar lokaal te steunen, geven wij met elkaar het goede voorbeeld. Dat bleek ook toen we samen met Ivo van Schaik, voorzitter Raad van Bestuur van het Spaarne

Gasthuis, aan alle medewerkers van het Spaarne op twee locaties tulpen uitdeelden.

Het thema van dit nummer is veel omvattend en overall voelbaar, ook als ik op een terrasje zit: De uitdagingen van en op de huidige arbeidsmarkt.

Als founders willen wij nog meer impact maken dit jaar, u leest er meer over in dit magazine en wij heten natuurlijk ook nieuwe partners en members welkom!

Mieke Millenaar & Mart Pfeiffer  
Namens de founders van Hmore

*Finally we can meet each other again after a long period of time. And so all our members and founders connected again and new plans were made. Hmore supports local businesses and helps people in need. During this war in Ukraine that is going on, we supported financially and materially. Because every little bit helps in this terrible situation. We will make more impact this year, so stay tuned and feel welcome.*



021

**Food and drinks** | *Summercup*

023

**Food and drinks** | *Wat eten we bij bubbels*

031

**Business** | *AW Groep*  
*Geheel nieuwe uitstraling*

033

**Taste Makers** | *De Wijnzaak*  
*Kwaliteit staat voorop*

037

**New Perspective** | *Dunweg Uitvaartzorg*  
*Uitvaartbedrijf blijft springlevend*

043

**Human** | *AW Groep*  
*Uitdagingen*

044

**Places to be** | *Méditerranée*

057

**Heroes** | *Adamas*  
*The Lock up*

059

**Business** | *Schenk makelaars*  
*Praktisch Stedenbouwkundige*

065

**Business** | *CTS GROUP*  
*Creatieve overname*

069

**Business** | *Millenaar en EMMA*  
*Duurzame inzetbaarheid*

075

**Cultutre** | *Het Cultuurgebouw*  
*Klapstukken*

077

**Sustainability** | *Share*  
*Duurzame vitale wijk*  
*Pharos wint SHARE Award*

083

**Sports** | *MHC de Reigers*  
*Kind van de club*

085

**From the Heart** | *Arthur van Dijk*  
*Durf en daadkracht*

097

**Living** | *Master Totaalinrichting*  
*Trends maak je zelf*

101

**Food and Drinks** | *Fort Knoxx*  
*Krachten bundelen*

107

**Business** | *CTS GROUP*  
*Handen uit de mouwen*

109

**Art of making** | *Happy paintings*  
*Happy at the office*

111

**Column** | *Johan Rip*  
*Het wordt steeds krapper*

114

**Human** | *Meerwaarde*  
*Vitaal fitte medewerkers*

117

**Business** | *Timpaan*  
*Oude tijden herleven*

119

**Art of making** | *Karin de Rooij*  
*Wanneer is het af?*

121

**More Fun** | *Marja Ruigrok*  
*Alles bevalt me hier*

123

**Heroes** | *Make a Child Happy*  
*Veel blij snoetjes*

125

**Business** | *Meerlanden*  
*Van A(fval) naar Zero*

127

**Sustainability** | *Farmkitchen*  
*Het nieuwe werken en het nieuwe eten*

134

**Sustainable stuff**

135

**Sustainability** | *Energiebank*  
*Energie armoede*

137

**Human** | *Bardo*  
*Het leven vieren*

139

**Business** | *CTS GROUP*  
*Help Statushouders*

141

**Business** | *YourGift Cards*  
*Samen impact maken*

143

**Business** | *SVGM*  
*Nieuwe naam vertrouwde expertise*

145

**Business** | *Bouwgroep Horsman & Co*  
*Bouwkundige uitdagingen*

147

**Human** | *Meerkerk*  
*Plek van verbinding*

153

**Business** | *Businesspark Nieuw-Vennep Zuid*  
*Vernieuwen en verbeteren*

156

**Business** | *Expert Hillegom*  
*Niet kletsen maar doen*

157

**Sustainability** | *C-Bèta*  
*Bezige Bijtjes*

159

**Business** | *Tekom*  
*Vertalingen zonder zorgen*

163

**New Wisdom** | *Impact Hub*  
*Samen puzzelen*

165

**Business** | *Master Totaalinrichting*  
*Perfekte samenwerking*

167

**Events to be**

009

HUMAN AM Match  
Tussen springplank en vangnet

015

BUSINESS Schenk Makelaars  
Klavertje vier

025

BUSINESS  
CTS GROUP  
Logistiek is geen mannenbranche

029

BUSINESS  
Millenaar Adviesgroep  
Goed werkgeverschap

centraal thema

# Uitdagingen op de arbeidsmarkt

051

BUSINESS  
JAN© Accountants  
Specialisten over uitdagingen

049

BUSINESS  
Copy Partners  
Talenten en uitdagingen

103

BEHIND THE SCENES  
Spaarne Gasthuis  
Opleiden is cruciaal

091

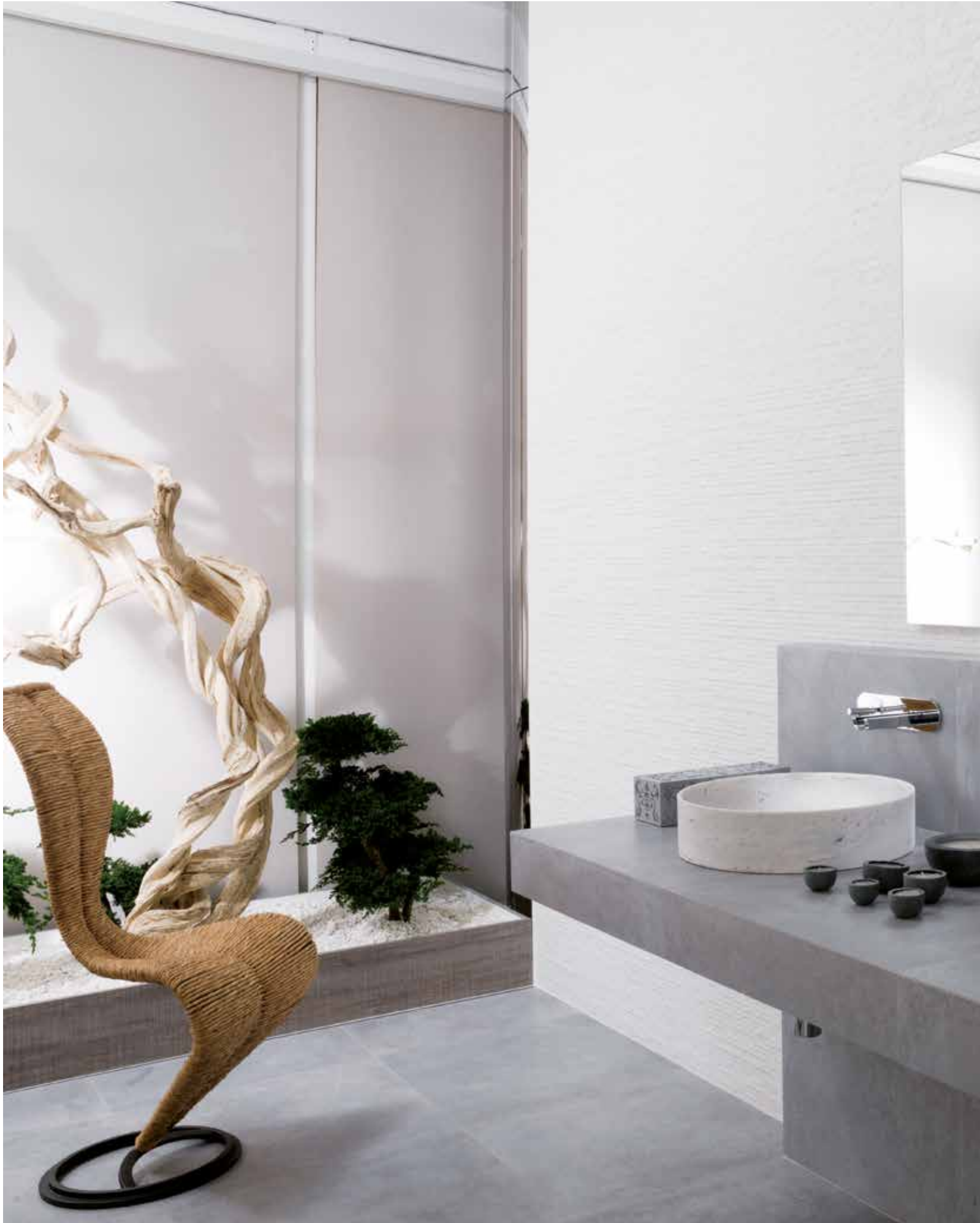
BUSINESS  
SWDV Advocaten  
Norm voor de toekomst?

132

HUMAN WSP Groot Amsterdam  
Personeel vraagstukken oplossen

149

BUSINESS SWDV Advocaten  
Werkzoekenden waarderen authenticiteit





**MEIJER**  
Tegels & Sanitair

Haverstraat 70, 2153 GB Nieuw-Vennep  
[www.meijer-sanitair.nl](http://www.meijer-sanitair.nl)





# inclusiviteit tussen springplank en vangnet

AM MATCH: MAATWERK IN MENSENWERK. LEX VONK IN  
GESPREK MET RIK BALDER EN ANNA PATERNOTTE

*AM match is een samenwerking van Haarlemmermeer en vier omliggende gemeenten. Doel is om op basis van de participatiewet uit 2015, mensen die door een beperking niet vanzelfsprekend zelf een baan kunnen vinden, een nieuwe kans te bieden op betaald werk bij reguliere bedrijven.*

## **Voor ondernemers met lef en doorzettingsvermogen**

Werkzoekenden krijgen een training van zes weken, waarin ze worden voorbereid om (weer) aan het werk te gaan. Als een werkplek is gevonden, dan begeleidt AM match zowel werknemer als werkgever met jobcoaching en advies op het gebied van subsidies en financiële compensatieregelingen voor werkgevers. Lex Vonk, algemeen directeur van AM match, is daarvoor dagelijks op zoek naar ondernemers met lef en doorzettingsvermogen. Twee daarvan komen in dit artikel aan het woord: Anna Paternotte, advocaat/bestuurder bij SWDV Advocaten en Rik Balder, CGO (Chief Glimlach Officer) bij Boekuwzending.com. Beiden plaatsten via AM match meerdere werknemers met een beperking in hun onderneming en vertellen openhartig over hun ervaringen, de voor- en nadelen én de do's en don'ts.

## **Chauffeur voor Boekuwzending.com**

'Bij mij is het nadenken over het invullen van een vacature eigenlijk gestart in de Corona-tijd rond de kerst', vertelt Rik. 'De markt was oververhit, we hadden handjes tekort. Ik had al een paar keer met Lex Vonk gesproken en heb aangegeven, dat ik dringend chauffeurs nodig had. Op dat moment was daarvoor iemand in de pool bij AM match beschikbaar. Het was even puzzelen, omdat het werk van een chauffeur best hectisch is, waarbij diverse taken samenkomen, zoals het autorijden en navigeren, het plannen en het klantencontact. Uiteindelijk kwam vanuit AM match, kandidaat Hans op gesprek en hij reed al snel een dagje mee, om te zien of het echt iets voor hem was. Daarna werd hij gedurende een week ingewerkt en is hij zelfstandig gaan rijden. Vanzelfsprekend volgde en begeleidde mijn team hem daarin. Extra voordeel was overigens de warehouse-ervaring van Hans, zodat wij hem konden inzetten als zelfstandig chauffeur, maar als er even geen ritten waren, ook bij het inpakken of ompakken'.



“BIJ SWDV ADVOCATEN WERK IK MET VEEL PLEZIER ALS ‘KANTOOR’ ASSISTENTE. IK KAN HIER ZELFSTANDIG WERKEN EN IK ERVAAR EEN POSITIEVE WERKSFEER.”

### **Proefplaatsing**

‘Voordat Hans kwam, hebben we met een andere kandidaat die in het warehouse zou komen werken, een proefplaatsing gedaan’, vervolgt Rik. ‘Hij kreeg een AM-jobcoach, die hem volledig begeleidde. De coach ging mee naar het sollicitatiegesprek, beoordeelde de werklocatie, keek of het werk, bedrijf en sfeer bij de kandidaat paste en kwam ook in de proefperiode elke week meekijken, om te zien hoe het met hem ging. Maar hij ondersteunde de kandidaat ook bij hoe hij met het openbaar vervoer van zijn huis naar het werk moest komen. Kortom het totale plaatje. Uiteindelijk is het niet gelukt, omdat voor de in te vullen functie, teveel prikkels op hem afkwamen en hij alleen met hele duidelijke gestructureerde opdrachten kon werken. Met de jobcoach hebben we met de kandidaat gesproken, die blij was dat er open over kon worden gepraat. Want hij voelde zelf al, dat hij er niet op zijn plek zat’. Lex vult aan, dat dat ook goed is, ‘want het is belangrijke informatie voor het vervolg. Wij gaan dus verder met deze kandidaat en we weten nu wat er wel en niet voor hem werkt. We proberen altijd het zo goed mogelijk voor te bereiden, maar er zijn nooit garanties’, aldus Lex.

### **Omdenken**

Kiest SWDV Advocaten voor kandidaten bij AM match vanuit het sociale hart, vanuit gemak of het financieel gewin? Anna is duidelijk: ‘wij doen het echt vanuit de intrinsieke gedachte, dat we graag iets terugdoen voor de regio waarin we ons geld verdienen. En niet enkel door alleen maar geld te geven. Maar door concreet iets te doen en door ons eigen kantoor er sterk bij te betrekken. Want dat is het leukste. Het heeft even geduurd, maar uiteindelijk lukt een match altijd. Mijn ervaring is dat menigeen zegt dat het allemaal zo moeilijk is. Dan vind ik het juist de uitdaging om voor een advocatenkantoor als het onze, een passende match te vinden. Zelf draai ik het liever om en kijk wat is er

beschikbaar en hoe we dat kunnen plaatsen. We dachten eerst aan een schoonmaakster, maar dat lukte gewoon niet. Simpel omdat de uren dat ze begeleid moest worden juist de uren zijn, waarin we als advocaten heel stil moeten kunnen werken. Dan kunnen we geen stofzuiger om ons heen hebben. Dus kijk je vervolgens naar wat wél lukt. Als dat slaagt, dan is het erg waardevol voor de collega’s om met een club als AM match samen sociaal te ondernemen. Het enthousiasme van de medewerkers die zijn geplaatst straalt er vanaf. Ik merk dat dat iets met onze mensen op kantoor doet’.

### **Kantoor assistente voor SWDV**

‘Als we zeggen dat we inclusief zijn en de samenleving uit verschillende type mensen en bedrijven bestaat, dan moet je dat ook in je kantoor toepassen’, vervolgt Anna. ‘Mirjam is daarvan een goed voorbeeld. Ze werkt vanuit AM match al een tijdje twee dagen in de week bij ons. Ze runt de kantine, inclusief de inkoop, maakt de keuken schoon en houdt ook graag een praatje. Ze maakt salades die ze in het weekend helemaal zelf bedenkt. Hoe leuk is dat? We hebben heel erg gekeken, naar wat ze aankan. Als het meer is dan is het meer, als het minder is, dan is dat ook goed. Dat opbouwende werkte bij haar uitstekend. En ze doet het met zoveel plezier. Ze heeft een enkele keer een muziekje aan tijdens het werk. Soms staat dat best hard en ontgaat Mirjam dat wel eens, omdat haar gehoor haar af en toe in de steek laat.





“IK VERNEEM VAAK VAN ONZE MENSEN ‘IK DOE ER WEER TOE’. EN ALS JE DAT HOORT, DAN BEN JE GESLAAGD.”

Advocaten werken graag in stilte. Maar tegen haar wordt nooit iets gezegd over het volume! Er is acceptatie en hun deuren gaan gewoon rustig even dicht. Er is ook geen discussie of Mirjam ook mee wordt gevraagd voor een kantooruitje of een kerstpakkiet. Ze is gewoon één van ons. Er is vanuit collega's oprechte interesse in haar. We zijn heel blij met haar aanwezigheid en haar bijdrage aan onze organisatie. Andersom wilde Mirjam zelf graag in een reguliere omgeving werken, niet in de sociale werkplaats bijvoorbeeld, terwijl ze ook erkent dat ze beperkingen heeft. Dan is het de uitdaging om dat te laten slagen en als commercieel bedrijf de daad bij het woord te voegen. Dat is meer dan zeggen dat je op MVO vlak goed bezig bent'.

#### **MVO; ook inclusief zijn voor mensen**

'MVO wordt nog teveel gerelateerd aan zonnepanelen, maar het is juist ook inclusief zijn voor mensen', reageert Lex. 'Het hebben van werk maakt mensen gelukkig. Want dan doe je er toe. Je hebt dan sociale structuur, je hebt collega's. Het vaak vanuit gemeenten gewenste Social return on investment, moet wel zinvol zijn', aldus Lex. 'Je kan niet zo maar iemand een bezem in zijn hand geven met de gedachte dat je je dan als werkgever van je sociale taak hebt gekweten'.

#### **Interne begeleiding, informatie en motivatie onmisbaar**

Rik: 'als iemand bij je komt werken is het noodzakelijk dat de kandidaat intern goed wordt begeleid. We laten hem of haar ondersteunen door de mensen, die een andere werknemer ook zou assisteren. Het is van groot belang, dat degene die hem hier

gaat helpen, er zelf ook 100% achter staat en volledig gemotiveerd en geïnformeerd is. Want zonder draagkracht wordt het niks. Soms kost het meer energie, dan dat het oplevert. Dat geeft niets, maar het moet uiteindelijk ook wel een beetje kunnen opleveren binnen alle grenzen van redelijkheid'. Anna vult aan, dat er bij haar persoonlijk wel meer bandbreedte in zit. 'We zijn soms wel verwend. Als onze hulp er onverwachts niet is, moeten collega's logischerwijs gewoon hun eigen bordje opruimen en salade maken. We accepteren dat zonder probleem met de instelling dat alles wat gedaan kan worden, mooi meegenomen is'.

#### **Jobcoaching**

Voor professionele begeleiding van werknemer en werkgever, beschikt AM match over jobcoaches. Lex vertelt daarover: 'de coach is er om zowel de belangen van de werknemer, als de werkgever te behartigen. Ze hebben veel vakkennis, praktijkervaring op allerlei werkvloeren in de regio en parate kennis van alle wet- en regelgeving. Zij adviseren werkgevers daarom deskundig met maatwerk en zorgen samen met de werkgever, dat alle randvoorwaarden op orde zijn, zodat de medewerker zijn of haar functie goed kan blijven invullen. Ze houden dagelijks ruim 700 mensen bij zo'n 200 regionale werkgevers aan het werk. We ondersteunen zoveel als noodzakelijk. Ervaring leert dat iemand, die langer in zijn functie zit, minder aandacht nodig heeft. Maar als situaties veranderen door trieste familieomstandigheden, dan is veel extra begeleidingstijd noodzakelijk'.



### **Als je kiest, moet je er ook voor gaan**

'Met kantoor maken we elke paar jaar keuzes aan welke sociale initiatieven we wel of niet mee gaan doen, of welke samenwerkingen we wel of juist niet aangaan. We doen bewust niet aan alles mee. Maar als je een paar dingen kiest, dan moet je er voor gaan', vindt Anna. 'En soms betekent dat geduld hebben en veel tijd investeren. Bij ons is het met AM match nu al een aantal keer prima gelukt. Ik hoor vaak terug: "zonder jou was ik überhaupt nooit aan een baan gekomen". Dan denk ik, daar doe ik het dus voor. Je moet niet zeggen, ik ga een half jaartje proberen iemand met mijn bedrijf te laten matchen, want dat is te kort. Je moet gaan voor de langere termijn. Zelf merk ik overigens geen verschil in gedetacheerde mensen en ons eigen personeel met betrekking tot betrokkenheid, op tijd aanwezig zijn en luisteren naar wat er besproken wordt. Het enige is, dat ze kwetsbaarder zijn', aldus Anna, 'maar dat weet je van te voren. Onze kantoorassistente Mirjam zegt vaak: "ik ben zo blij dat ik in een normaal bedrijf rondloop". Dat vinden wij allemaal heel vanzelfsprekend, maar dat is dus niet zo', glimlacht Anna.

### **Springplank en vangnet**

'We hebben 700 mensen in portefeuille, die we begeleiden bij werk, waarvan er zo'n 400 in dienst zijn', vertelt Lex. 'Er zijn mensen die bij AM match veilig binnen werken, nu en voor altijd, omdat ze heel kwetsbaar zijn. We hebben er ook die binnen ons bedrijf werken, maar de potentie hebben om via b.v. detachering of met een arbeidscontract voor bedrijven te werken. Als het dan eventueel mis gaat, kunnen ze tijdelijk weer even terug naar ons bedrijf. We zijn dus enerzijds springplank maar ook vangnet.

### **Hoog sociaal rendement**

'Iemand aannemen met een beperking, moet primair vanuit jezelf komen, want het gaat nooit vanzelf', betoogt Lex. 'Maar het levert als het lukt, heel veel op. Voor het bedrijf, maar primair ook voor de persoon zelf. Ik verneem regelmatig van onze mensen: "ik doe er weer toe". En als je dat hoort, dan ben je geslaagd. Als je een greintje empathie hebt, dan ben je voor het leven verkocht. Ook voor de reguliere medewerkers van het bedrijf, heeft het een positief effect. Anna beaamt dat: 'Als het een keer tegenzit op het werk, dan helpt het enorm dat er ook iemand als Mirjam rondloopt, bij wie het in principe ook tegenzit, maar die het enorm naar haar zin heeft, altijd met een big smile rondloopt en een paar ongemakkelijkheden op de koop toeneemt. Dat relativeert voor mij en mijn collega's enorm. En dat de salade dan helemaal anders uitpakt omdat niet de goede dingen zijn geleverd terwijl het wel goed bedacht was, dat is dan pech. Maar daar moeten we met zijn allen gewoon erg om lachen en iedereen eet de met liefde gemaakte salade graag op'.



"IK HEB OP BIJNA ALLE SOORTEN AUTO'S GEREDEN. IK HEB HET ENORM NAAR MIJN ZIN EN GENIET VAN WERK ZONDER STRESS."



# Master Totaalinrichting.

Totaalinrichter van A tot Z

Wat je ook voor ogen hebt op het gebied van Totaalinrichting zoals vloeren, raamdecoratie, wandafwerkingen, zonwering en meubilair: bij Master Totaalinrichting komen ideeën tot leven. In onze showroom zijn vele producten te bewonderen. Van sportvloer tot tapijt, van standaard meubilair tot maatwerk. Ons vakkundige team toont u graag alle mogelijkheden.

Kijk voor meer ideeën en inspiratie op onze social media;



Dirk Storklaan 65, 2132 PX te Hoofddorp. Tel: 023 562 70 98 | [www.mastertotaalinrichting.nl](http://www.mastertotaalinrichting.nl)

# klavertje vier

GIRLPOWER IN HET HART VAN SCHENK MAKELAARS



***Ze zijn de meer dan gewaardeerde steun en toeverlaat van het team vastgoedexperts. En functioneren minstens net zo efficiënt en snel als vraagbaak, contactpersoon en probleemoplosser voor hun opdrachtgevers. Even losgemaakt uit de drukke dagelijkse werkzaamheden, praten ze ontspannen over hun werk en hobby's, over hun werkgever, de werkervaring, de Schenk historie én de dingen, die hun vak zo leuk maken. Maak kennis met het klavertje vier; de stille kracht achter Schenk Makelaars en SMC Consultants.***

Brigitte van Oostveen is nu drie jaar werkzaam voor Schenk Makelaars. Gekomen als secretaresse, coördineert ze nu taxaties en verzorgt het projectmanagement van Schenk Vastgoed Management en SMC Consultants. 'Klanten met vragen of problemen kunnen altijd bij mij terecht. Ik sta voor ze klaar en help ze graag verder. Wat mij elke dag vrolijk naar kantoor doet gaan? Het goede contact met de collega's en de sterke samenwerking onderling'.

Bea Sas is officemanager, nu al weer zes jaar werkzaam bij Schenk. 'Ik ondersteun Stephan Spillenaar en Almar Bouwman bij de makelaardij', zegt de altijd lachende Bea. Wie wil weten wat er bij Schenk Makelaars gebeurt, moet bij mij zijn'. Als directiesecretaresse en officemanager heeft zij alles in de gaten en kent ze elke klant. Bea is enthousiast, professioneel en ambitieus. Wordt zij de eerste vrouwelijke makelaar van het Schenk-kantoor? Bea: 'Schenk is fors aan het groeien; misschien ook wel buiten Haarlemmermeer'.

Sandra Romijn, is vanaf het begin betrokken bij Schenk en doet al 20 jaar de financiële administratie. Ze werkt veel vanuit huis en is niet veel op de locatie in Hoofddorp, 'maar het is altijd een feestje om hier te zijn', lacht ze. 'Dat wij zo'n optimale service aan onze klanten kunnen geven, komt onder meer omdat onze vastgoedexperts

geen omkijken hebben naar sommige praktische kanten van het ondernemen'. Sandra regelt het; de cijfers, de nota's en al het andere dat bij een goede administratie komt kijken. Wat zij leuk vindt aan haar werk? 'Als ik het op tijd af kan ronden en dat ik met de rest van het team kan samenwerken'.

Jacqueline Baars, werkt nog maar kort bij Schenk; nu vijf maanden. 'Grotendeels als directiesecretaresse voor Laurens, probeer ik hem zoveel mogelijk te ontlasten in de dagelijkse werkzaamheden. Het is een leuke uitdaging om zo'n dynamische en enthousiaste man bij te houden, maar hij doet wat ik zeg', lacht ze grappend. Zij vindt het leuk om te organiseren en een nieuwe dynamische branche te leren kennen. Hiervoor werkte zij lange tijd als management assistente in het Spaarne Gasthuis. Zij vindt Schenk een ontzettend leuk bedrijf met fijne collega's. Jacqueline houdt van stedentrips en gaat graag uit eten. Komt dat even goed uit!

### **Historie Schenk**

Sandra werkt net als Almar (Bouwman, red.), al vanaf het begin voor Schenk Makelaars. Sandra: 'Laurens is 21 jaar geleden vanuit huis begonnen. Als er dan afspraken waren, huurde hij ruimte bij Regus of ging hij naar de klanten toe. Voor de klant prima, want het belangrijkste voorwerk is op de locatie. Vanwege de toenemende werkzaamheden, werd er op een bepaald moment een secretaresse aangenomen, waardoor je niet meer vanuit huis kon werken. Toen is voor langere tijd kantoorruimte gehuurd bij Regus; dat was de vervolgstap vanuit huis. In die periode is Almar er ook bij gekomen. Hij nam veel werkzaamheden van Laurens uit handen, ondersteunde hem; gewoon omdat Laurens het qua tijd alleen niet meer kon uitvoeren. Met z'n vieren hebben we toen de zaak gerund, ik op de achtergrond. De groei kwam geleidelijk. Laurens vindt het lastig om dingen los te laten, dus in het





begin heeft hij heel veel pionierswerk zelf gedaan. Het was dus toen Almar kwam, even wennen voor Laurens om dingen over te laten aan anderen. Na het eerste kantoor bij Regus aan de Antareslaan, verhuisden we naar de Kruisweg, waar we ongeveer zes jaar hebben gezeten. Vervolgens volgden als kantoorlocatie de Polaris, daarna de Wegalaan en nu de nieuwbouwlocatie Taurusavenue met twee etages. Voorlopig hebben we hier ruimte genoeg om verder te groeien met onze medebewoners van SWDV Advocaten'.

#### **Wat maakt Schenk boeiend en leuk om voor te werken?**

'Ik vind het heel gezellig', vertelt Brigitte. 'Het is heel leuk met de collega's, een leuk en jong team. De dynamiek maakt elke dag anders. Ik werk voornamelijk voor Hmore. En als Laurens dan een idee heeft, dan is het één en al dynamiek'.

Sandra vindt financiële administratie geweldig om te doen. Lekker aan het werk zijn, er is altijd genoeg werk te doen. En dat wordt alleen maar meer. Ik werk veel vanuit huis, maar heb wel zeer frequent contact met het kantoor over bijvoorbeeld taxaties. Ook is er elke week werkoverleg over de status van de dossiers. Heel zelfstandig werk allemaal'.

'Geen dag is het zelfde', vult Bea aan. 'De diversiteit in de werkzaamheden is enorm. Door het veelvuldige contact met klanten, opdrachtgevers en je vastgoedcollega's, vliegt je dag om. Deze locatie is ook prachtig om in te werken, lekker licht, veel ruimte; dat maakt het werken extra plezierig'.

Jacqueline vindt het erg afwisselend werk, heel veel reuring, dynamiek en prettige mensen om me heen.

“GEEN DAG IS HET ZELFDE. DE DIVERSITEIT IN DE WERKZAAMHEDEN IS ENORM.”

Voorheen was ik managementassistente in Spaarne Gasthuis. Daar is het een stuk rustiger dan hier. Maar het werken in een hecht team is geweldig. Bij mijn sollicitatie, koos ik voor Schenk omdat de vacature bij me paste; het sollicitatiegesprek meer dan positief verliep en de locatie me enorm aansprak'.

#### **Uitdaging op de arbeidsmarkt**

'Het is lastig om goede mensen te krijgen, er komen helaas weinig reacties op openstaande vacatures', aldus Bea. 'En als er reacties komen matcht het soms niet helemaal met datgene wat je zoekt. Na de Coronaperiode lijken mensen ook voorzichtiger te zijn om van baan te veranderen'. Volgens Sandra hoeft je echter niet persé iemand te hebben met ervaring. 'Als je een jong en enthousiast iemand binnenkrijgt, die ook nog leergierig is, is dat ook prima. Maar er is helaas weinig aanbod waar je uit kan kiezen'.

#### **Alleskunnners**

'Je bent hier breed inzetbaar', vervolgt Sandra. 'Je hebt geen vast takenpakket, je moet hier alles kunnen, je taak is functie-overschrijdend én je mag en je kan hier veel eigen initiatief nemen. Er is de gelegenheid om voor alle divisies te werken. We pakken ook met z'n allen alles op. Dus we zijn alle vier erg flexibel, multifunctioneel. Dat maakt het voor iedereen zo leuk, omdat het werk daarmee extra gevarieerd wordt. Het verhoogt ook de hoeveelheid kennis en ervaring, die je hierdoor in je ontwikkeling meeneemt'.







### **Teambuilding**

'Er zijn regelmatig leuke personeelsuitjes om elkaar ook privé beter te leren kennen, zoals een weekendje Maastricht', vertelt Bea enthousiast. 'Maar er zijn ook teambuilding-dagen, waaronder activiteiten bij Poldersport. Al die dingen die we met het personeel doen, worden ook door ons bedacht. Het leuke is dat het niet alleen Laurens is, die met de ideeën hoeft te komen. Dan is het vaak ook voor hem weer een verrassing wat we gaan doen.

Jacqueline vult daarop aan: 'We hebben een personeelsvereniging en die wisselt elk jaar van samenstelling. Met twee andere collega's verzinnen we enkele keren per jaar leuke activiteiten. Maar er zijn ook vaste momenten, zoals Sinterklaas, Kerst én de zomerbarbecue, net voor het vakantie seizoen. 'Eens per jaar doen we samen hier de tuin waarbij de taken goed zijn verdeeld' voegt Sandra toe. 'De robotmaaier doet het gras, wij doen tijdens de tuinmiddag met het hele team tuinonderhoud; heerlijk buiten met je handen werken, erg afwisselend om te doen'.

### **Jubileum Schenk Makelaars: 20 jaar**

'Helaas kon het vorig jaar niet doorgaan vanwege de Corona-periode', vertelt Brigitte. 'Gepland was om een feestelijke combinatie te maken met de opening van ons nieuwe kantoor. Helaas moest dat worden geannuleerd. Wat we dit jaar gaan organiseren is nog vertrouwelijk, maar de datum staat wel al vast. Een tipje van de sluier? 'Wat we weten is, dat Laurens onder andere klanten van eerste uur wil uitnodigen'.

### **Schenk 20 jaar; wat mag weg en wat moet blijven?**

'Nu is Laurens soms met héél veel dingen bezig. Hij durft vaak ook geen nee te zeggen', aldus Brigitte. 'Hij wil een klant altijd helpen en daar zal hij ook alles voor doen, om het beste advies te geven en de juiste informatie naar boven te krijgen. Bea: 'het is juist de kracht van Laurens, zeker niet zijn zwakte, dat hij altijd iedereen kan en wil helpen'.

Voor Bea hoeft het vele papierwerk nooit meer terug te komen. 'We zijn veel meer digitaal gaan doen, maar dat kan de komende jaren nog wel wat verbeteren. We zijn op weg naar een papierloos kantoor. Zes jaar geleden ging alles nog in tweevoud per post, nu gaat het meeste digitaal. Nu zijn we goed op weg, maar het kan nog beter'.

Jacqueline: 'het is voor mij de uitdaging om met Laurens steeds verder te gaan in de samenwerking. In het begin was het hoofdzakelijk het agendabeheer en e-mailverkeer, maar de werkzaamheden worden steeds meer uitgebreid. Dat is een leuke uitdaging. Mijn functie is een groeifunctie. Gelukkig krijg ik volop de ruimte voor eigen initiatief'.

Sandra besluit het interview met de stille wens, dat Schenk de komende jaren iets minder vaak gaat verhuizen. 'Maar het positieve van een verhuizing is, dat je als je een goede makelaar bent, er qua huisvesting altijd weer fors op vooruit gaat!'

"WE PAKKEN OOK MET Z'N ALLEN ALLES OP. DUS WE ZIJN ALLE VIER ERG FLEXIBEL, MULTIFUNCTIONEEL."





## **FOUR-LEAF CLOVER**

### ***Girl Power at the heart of Schenk Real Estate***

*They provide valuable support for the team of real estate experts. And function as a quick and efficient 'helpdesk', contact and problem solver to their clients. Taking a moment out of their busy daily activities, they chat about their work and hobbies, their employer, the work experience, Schenk's history and what makes their job so great. Meet our 'four-leaf clover': the silent force behind Schenk Real Estate and SMC Consultants.*

#### ***What makes Schenk fun and interesting to work for?***

*'I love the atmosphere,' Brigitte says. 'I always have a great time with my colleagues; we have a fun and are a young team of people. It's dynamic, and no two days are the same. I mainly work for Hmore. And when Laurens has an idea, it's a really dynamic process.'*

*Sandra enjoys financial administration. It's great being busy, there's always more than enough work to do. And the workload just keeps on expanding. I often work from home, but I am in frequent contact with the office about issues such as taxation. We also have weekly meetings about the status of the records. It's a lot of independent work.'*

*'No two days are the same,' Bea adds. 'There's a huge diversity in our tasks. Time flies due to having so much contact with customers, clients and real estate colleagues. It's also a beautiful location; there's lots of light and it's spacious and that makes it a great place to work.'*

*Jacqueline likes the variety, the hustle and bustle, having a dynamic setting and fun people around. I used to work as a management assistant at Spaarne*

*Gasthuis Hospital. It was a much quieter environment. But working in a close-knit team is great. When I was applying for jobs, I went for Schenk because the job description was a good fit for me; the interview went well and the location really appealed to me.'*

#### ***Challenges in the labour market***

*'It's hard to get good people; we don't get many responses to job openings,' Bea says. 'And when we do get responses, sometimes it's not an exact match with what you were looking for. After the pandemic, people also seem to be more cautious about changing jobs.' According to Sandra, however, you don't always have to hire someone with experience. 'When you recruit someone who is young, enthusiastic and eager to learn, that can work well too. But unfortunately, there aren't many to choose from.'*

#### ***Jack of all trades***

*'Here, you can do all kinds of things,' Sandra continues. 'You don't have a fixed set of tasks. You have to be able to do everything, your tasks transcend the job description and you are encouraged to take the initiative. You have the opportunity to work for all the divisions. We tackle all issues together, as a team. So all four of us are very flexible, multi-functional. That's what makes it fun for everyone and it makes our work very varied. It also increases your knowledge and experience which, in turn, contributes to your own growth.'*

*"IT INCREASES YOUR KNOWLEDGE AND EXPERIENCE WHICH, IN TURN, CONTRIBUTES TO YOUR OWN GROWTH."*



## ▶ Werken bij AW Groep?

AW Groep richt zich op het ontwerpen, inrichten en onderhouden van infrastructuur en groen. Wij ondernemen met lef, aandacht voor de mens en draagkracht van de aarde. Een no-nonsens familiebedrijf met focus op kwaliteit en tevredenheid. Spreekt jou dit aan?

We zijn onder andere op zoek naar: hoveniers, uitvoerders, betontimmermannen, grondwerkers, 2D/3D ontwerpers, uitvoerders, CAD tekenaars, projectleiders en machinisten.

# #wordAWer



 **AW Groep**

[awgroep.nl/werken-bij](https://awgroep.nl/werken-bij)



## Summercup!

### **Zomerfeestje met rozen & Citroen**

Een Champagne cocktail met een sjeke gin van Nederlandse komaf. De smaak is ook nog eens heel bijzonder. Naast de klassieke ingrediënten zoals jeneverbes, zoethout en laurier zijn tonen van citroen, kardemom en gember toegevoegd. De V2c wordt gemaakt in Amsterdam, maar het idee is ontstaan in Maastricht. Een groep vrienden, liefhebbers van gin, besloten op een dag hun eigen gin te maken. V2c staat voor de Victor de Stuersstraat 22, het studentenhuis waar ze allemaal hebben gewoond. Deze Rozen & Citroen cocktail is door V2c zelf verzonnen. Wel een zomers tintje, maar dat kan best.

50 ml gin  
10 ml citroensap  
10 ml rozensiroop  
95 ml Champagne (of Cava)  
Optioneel: citroenschil of rozenblaadje

Serveren in een groot wijnglas met citroenschil en - voor de geur en stijl- een rozenblaadje.  
Is het geen feestje? [leclubdesvins.nl](http://leclubdesvins.nl)





## WAT ETEN WE BIJ WELKE BUBBELS?

met wat meunier. Het is een stevige champagne met body en structuur. Geniet hiervan bij gegrilde vis, kalkoen kalfsvlees en truffel! Kaas: een halfgerijpte bergkaas zoals Comté, Etivaz, Beaufort.

### Champagne Rosé

De meeste rosé champagnes zijn gemaakt door het blenden van een brut met wat rode wijn. Dat verandert niet heel veel aan de smaak, meer aan de 'sfeer' van de champagne. Wel wordt er vaak ietsje meer suiker aan de dosage toegevoegd. Je kunt dus putten uit de combinaties die ik al omschreef bij een Brut, maar denk bij Rosé ook aan rivierkreeftjes, lamsvlees, paté, langoustines of een dessert van cake met frisse tonen, taart. Kies als kaas een roombrie of een andere witschimmel.

### Champagne Brut Nature - Extra Brut

Bij deze strakdroge, ziltige stijl passen zeevruchten perfect. Denk maar eens aan een heerlijk oestertje. Als je er echter een vinaigrette met rode uitjes en balsamico aan toevoegt kun je beter voor een iets minder droge stijl zoals een Brut kiezen. Het geheel wordt dan immers zoeter. Geniet van deze champagne ook bij sushi, ceviche of... kaviaar!

### Champagne Brut

De meeste Brut champagnes zijn fris, droog en vriendelijk en hebben voldoende zuren. Geniet hiervan tijdens een borrel met vrienden. En snoep daarbij een oestertje, een blini met gerookte zalm, of zoute stengels van bladerdeeg. Een combinatie met eiergerechten doet het meestal ook goed bij een Brut. Drink hem bij een feestelijk ontbijt of brunch bij een omeletje, gepocheerd ei, een quiche of een soufflé. Kazen die lekker zijn bij een Brut: Chaource, Boursault, Brillat Savarin of een jonge zachte geitenkaas. En verder... kroketjes, antipasti, scampi, kerststol of Italiaanse bitterballen.

### Champagne Blanc de Blancs

Een Blanc de Blancs is voor 100% van chardonnay gemaakt. Dat leidt tot een champagne met een frisse en elegante stijl. Eet daarbij dimsum, kreeft, kip, patrijs of kalkoen.

### Champagne Blanc de Noirs

Dit is een champagne van alleen rode druiven en is meestal gemaakt van pinot noir, eventueel aangevuld

### Champagne Vintage

Bij een champagne met een jaartal proef je, vooral als hij al wat ouder is, duidelijk gisttonen. Hij is vaak complexer, vineus. Bij een jonge wijn kies je de combinaties zoals bij een 'gewone' Brut, maar bij een gerijpte passen complexere gerechten. De sauzen mogen rijker zijn, de ingrediënten meer aanwezig. Krab, kreeft, kalfsvlees, makreel, kalkoen, wild, truffelrisotto en andere gerechten met truffel. Een goede kwaliteit Serranoham en gerijpte bergkazen zoals Comté, Beaufort en Etivaz smaken hier ook prima bij.

### Champagne Demi-Sec

Hier gaat het om de balans tussen de zoetheid en de zuren van de wijn. Als die goed is kun je er veel kanten mee uit. Drink hem bij geconfijte eend, foie gras of spicy gerechten/Aziatische. Maar let hierbij op: het koolzuur versterkt de scherpte van gerechten. Natuurlijk schenk je hem ook bij een dessert. Denk dan aan (taart met) rood fruit, crêpes Suzette, profiteroles en meringues. Kies voor blauwe kazen en... oliebollen! Informatie: anne-wies.nl.



## HOMEMADE KROEPOEK MET GARNALEN

### Ingrediënten:

- 4 blaadjes rijstpapier
- 4 dl arachideolie
- 1 eetlepel mosterd
- 2 eetlepels witte wijnazijn
- 1 eiwit
- 2 radijsjes
- 50 g hollandse garnalen



Frituur de rijstblaadjes in de friteuse op hoge temperatuur tot kroepoek. Spoel de radijsjes en snij in fijne plakjes. Spoel de rucola en zwier droog. Hou enkele blaadjes opzij ter versiering. Mix de rest van de rucola met het eiwit, de mosterd, de witte wijnazijn en wat peper en zout in de blender. Giet de arachideolie erbij tot je een mooie gladde mayonaise bekomt. Doe de rucolamayonaise in een spuitzak. Schik de kroepoek op een schotel. Spuit toefjes rucolamayo op de kroepoek. Verdeel de garnaaltjes erover en werk af met schijfjes radijs. Feestelijk hapje met een bite!

## ROZEMARIJNSOESJES MET GORGONZOLA & PISTACHE

### Ingrediënten:

- 50 gr boter
- 60 gr gezeefde bloem
- 2 eieren
- Snuffe zout en wat vers gemalen peper
- 2 theelepels gedroogde rozemarijn
- 400 gr gekruimelde Gorgonzola
- 2 eetlepels gecrushte pistache noten



Snijd de boter in kleine stukjes en doe die samen met 1 dl water, een snuffe zout, vergemalen peper en de gedroogde rozemarijn in een steelpan. Breng het mengsel aan de kook en roer er vervolgens in een keer de gezeefde bloem door, blijf op laag vuur roeren tot het deeg als een bal van de pan loslaat. Doe het deeg over in een kom en laat het iets afkoelen. Roer met de mixer een voor een de eieren erdoor. Voeg het andere ei pas toe als het vorige helemaal is opgenomen. Blijf nog ca 1 minuut kloppen tot het deeg mooi glanst en in stukken van de gardes valt. Doe het deeg in een spuitzak en spuit ca, 10 middelgrote rozetten op een beboterde bakplaat, Schuif de bakplaat in de oven en bak de soesjes in ca 15 minuten. Verlaag de temperatuur tot 175 graden. Duw bovenin het soesje een holletje met een lepel. Bestrooi met de Gorgonzola en de gecrushte pistachenoten en bak ze nog eens 5 minuten. Warm, zacht en smakelijk!

## PEPERKOEK MET VIJG, FOIE-GRAS EN UIENCONFITUUR

### Ingrediënten:

- Enkele sneden peperkoek
- Rolletje foie gras
- Uienconfituur (zoek een smakelijk receptje op naar eigen smaak)
- vijgen



Steek met een ring rondjes uit de peperkoek, ongeveer even groot als de diameter van het rolletje foie gras. Leg op elk rondje peperkoek een rondje foie gras, Top het met een plakje vijg achteraf nog wat uienconfituur over. Een smakelijk plaatje om te eten!

# de logistiek een mannenbranche? echt niet!

LOGISTIEKE OPLEIDINGEN KRIJGEN STEEDS MINDER AANMELDINGEN EN HET IS LASTIG OM GOED PERSONEEL TE VINDEN.

*Naast het informeren en enthousiasmeren van de jeugd ziet logistiek dienstverlener CTS GROUP nog een andere kans om het tekort aan medewerkers op te lossen: vrouwen! Want hoewel momenteel zo'n 80% van de werkenden in deze branche man is, hebben vrouwen deze sector ook veel te bieden. Maar hoe ervaren vrouwen het werken in deze branche en hoe zouden ze andere vrouwen enthousiasmeren voor een carrière in de transport en logistiek? Vijf vrouwen uit de organisatie aan het woord!*

## **Monique Oosting** *Vrachtwagenchauffeuse*

**Passie.** Autorijden is mijn passie. Mijn vader en opa werkten in het bedrijfsvervoer bij de GVB. Dit wilde ik eigenlijk ook, maar in verband met mijn doofheid was dat niet mogelijk. Mijn maatschappelijk werkster stelde voor dat ik mijn groot-rijbewijs kon halen om op de vrachtwagen gaan rijden. Een goede zet! De opleidingen volgde ik met een tolk, dat was goed te doen. Inmiddels heb ik al 25 jaar ervaring in het transport. Omdat ik anders praat dan horende mensen vond ik het in het begin wel spannend hoe ik met nieuwe klanten kon communiceren. Gelukkig is dat nog nooit een probleem geweest. Sterker nog, mensen hebben er vaak respect voor dat ik op de vrachtwagen zit!

**Meiden die rijden.** Aan het begin van mijn carrière zag ik erg weinig vrouwelijke chauffeurs. Langzamerhand worden het er steeds een beetje meer. Dat vind ik geweldig. Werken met mannen is leuk, maar toch zit je weleens op een andere level. In het tv-programma 'Meiden die rijden' wordt een aantal vrouwelijke





## "MENSEN HEBBEN ER VAAK RESPECT VOOR DAT IK OP DE VRACHTWAGEN ZIT!"

vrachtwagenchauffeurs gevolgd tijdens hun werk op de wagen. Daar zie je dat het beroep als vrachtwagenchauffeur voor vrouwen ook zeer geschikt is. Ik kan echt genieten van dat programma.

**Combineren.** Op Facebook zit ik in de groep 'Lady Truckers Holland'. Hier worden weleens vragen gesteld over hoe je het werk als vrachtwagenchauffeur kunt combineren met een gezin. Bij CTS GROUP is dat goed te doen, omdat we distributie in de eigen regio verzorgen. Ik ben dus elke avond gewoon thuis. Ik hoop die vrouwen ook te kunnen overtuigen als vrachtwagenchauffeuse aan de slag te gaan. En het liefst bij ons natuurlijk!

### **Fatma Cebici** *Logistiek coördinator*

**Positieve verrassing.** Zo'n 19 jaar geleden ben ik van Turkije naar Nederland verhuisd. Toen ik op zoek ging naar werk kwam ik via het uitzendbureau in de logistiek terecht. Dat beviel me heel goed. De werkzaamheden zijn afwisselend en elke dag is het weer een verrassing wat je mee gaat maken. Het team is ook heel divers. We hebben allemaal verschillende nationaliteiten en achtergronden. Dat vind ik heel leuk. Het belangrijkste voor mij is dat ik



elke ochtend zin heb om naar mijn werk te gaan. En dat heb ik nog steeds!

**Mannenwereld.** Ik begrijp wel dat de transport en logistiek bekendstaat als een mannenwereld. Bij ons in het warehouse is ook het overgrote deel man. Maar ik vind dat niet per se vervelend. De werksfeer is heel goed en iedereen is bereid elkaar te helpen. Ook ervaar ik niet dat ik als vrouw door mijn mannelijke collega's anders behandeld wordt. Het is een hele veilige werkomgeving. Echt een soort familie. Dat is best bijzonder.

**Beeldvorming.** Om meer vrouwen enthousiast te maken voor het werken in de transport en logistiek denk ik dat het beeld hierover veranderd moet worden. Het is inderdaad zo dat het werk in het warehouse best zwaar kan zijn, ook al maak je gebruik van hulpmiddelen zoals een heftruck of pompwagen. Maar er zijn ook genoeg werkzaamheden die fysiek minder zwaar zijn en die ook door vrouwen prima uitgevoerd kunnen worden. Daar moeten we meer de nadruk op leggen!

## "HET IS EEN HELE VEILIGE WERKOMGEVING. ECHT EEN SOORT FAMILIE."



**Lara Stam**  
*Teamleider Planning*

**Jong geleerd.** Mijn vader had een carrosseriebouw-fabriek voor vrachtauto's, waardoor mijn interesse voor wegtransport al vroeg werd gewekt. Op school koos ik 'logistiek' als extra vak. Dat vond ik zo leuk, dat ik daarna de opleiding 'Logistiek en economie' ging volgen. Na een baan als export- en inkoop-medewerker, ben ik als planner in het wegtransport terechtgekomen. Ondanks dat ik het daar naar mijn zin had, maakte ik na 8 jaar de overstap naar een totaal andere sector en ging ik als backoffice medewerker in de kinderopvang aan de slag. Toen ik door verhuizing op zoek moest naar een andere baan, heb ik door de dynamiek, het gebruik van de verschillende talen en het contact met agenten en vervoerders heel bewust toch weer voor het wegtransport gekozen.

**Diversiteit.** Als je kijkt naar het aantal mannen ten opzichte van vrouwen is de transport en logistiek zeker een mannenwereld. Maar als je kijkt naar de werkzaamheden, kan het werk op de planning net zo goed door vrouwen als door mannen gedaan worden. Diversiteit in al zijn vormen is sowieso goed. Mensen met een verschillende achtergrond, geslacht en leeftijd kijken op hun eigen manier tegen dingen

“LAAT JE NIET LEIDEN DOOR HET IMAGO 'MANNENWERELD.'”

aan, waardoor knelpunten op een andere, betere manier opgelost kunnen worden.

**Mooiste baan.** Tegen andere vrouwen zou ik willen zeggen: laat je niet leiden door het imago 'mannenwereld'. Dit geldt alleen voor het aantal mannen dat erin werkt, niet het soort werk. Het werk is erg afwisselend en dynamisch. Wat mij betreft de mooiste baan die ik heb gehad!

**Kea Mosselveld**  
*Senior magazijnmedewerker*

**10 jaar eerder.** Na 16 jaar in een bakkerij en een jaar post bezorgen was ik op zoek naar wat nieuws. Een vriendin tipte mij over de logistiek, maar ik had geen idee wat dit in hield. Mijn nieuwsgierigheid was gewekt en ik wilde het gewoon proberen. Na mijn sollicitatie bij Fulfilment Solutions ging ik een uurtje meedraaien en binnen 14 dagen was ik aangenomen. Dat is inmiddels 4 jaar geleden en ik ben nog steeds heel blij met deze stap. Ik had het 10 jaar eerder moeten doen!

**Veelzijdig.** Het werk in de logistiek is heel afwisselend. Ik startte bij FS als orderpicker. Later kwamen hier andere afdelingen in het magazijn bij en heb ik



“BEST STOER VIND IK DAT, EEN VROUW OP EEN REACHTRUCK!”

mijn reachtruckcertificaat gehaald. Best stoer vind ik dat, een vrouw op een reachtruck! Sinds twee jaar ben ik senior medewerker en heel allround inzetbaar. Ik vind het erg leuk dat ik mezelf kan blijven ontwikkelen en elke dag afwisselende werkzaamheden heb.

**Informereren.** Ik denk dat veel vrouwen, net als ik, geen idee hebben van wat het werken in deze de transport en logistiek inhoudt. Of ze denken dat het werk te zwaar is. Dat is zonde, want ik denk dat het werken in het magazijn juist heel geschikt is voor vrouwen. Als we meer duidelijkheid scheppen over wat de werkzaamheden inhouden en promoten dat dit ook voor vrouwen heel leuk werk is, kunnen we denk ik zeker wat meer vrouwen enthousiast maken. Ik heb mijn schoonzus en een goede vriendin ook al overtuigd. Dat zijn nu collega's van me!

**Miriam de Groot**  
*Commercieel directeur*

**Verademing.** Na het krijgen van mijn eerste kind wilde ik graag iets minder werken. Bij de organisatie waar ik als inkoopster van kinderkleding werkte en veel moest reizen was dat niet mogelijk, dus ging ik op zoek naar een andere baan. Per toeval belandde ik op de verscheppingsafdeling van een textielbedrijf. Hier ontmoette ik Edwin en Wilco, waarmee ik een paar jaar later Wings & Wheels Express, nu CTS GROUP, oprichtte. Ik voelde me gelijk thuis in de logistiek. De branche heeft een echte no-nonsense mentaliteit, is lekker direct en biedt heel veel mogelijkheden.

**Balans.** Bij CTS GROUP hebben we altijd naar een goede balans tussen mannen en vrouwen ge-

streefd. Dit komt niet alleen ten goede aan de teamspirit, maar ook aan de werkwijze en ontwikkeling van de organisatie. Veel vrouwen met kinderen hebben, net als ik destijds, de wens om parttime te werken. Met ons kleine team was dit vroeger soms een uitdaging, maar door hier wel invulling aan te geven heb je juist hele gemotiveerde medewerkers. Inmiddels zijn we een stuk groter en is dit makkelijker. Bovendien zie je dat mannen nu ook vaak een "papadag" hebben, dus in die verdeling komt ook steeds meer balans.

**Vrouwen aan de top.** Het is nog best uniek dat een vrouw mede-eigenaar is van een logistieke organisatie. Het is dan ook een feit dat het overgrote deel van de aanwezigen bij vergaderingen en bijeenkomsten of congressen man is. Als vrouw kan ik me hier prima staande houden, al is het wel eens knokken. Het lijkt me heel goed als de verhouding meer in balans komt. Mannen en vrouwen hebben bij het maken van beslissingen toch vaak een andere werkwijze of benadering. Ik ben ervan overtuigd dat de diversiteit leidt tot betere uitkomsten.

**Miriam**



“IK BEN ERVAN OVERTUIGD  
DAT DE DIVERSITEIT LEIDT TOT  
BETERE UITKOMSTEN.”

# goed werkgeverschap basis voor duurzame inzetbaarheid

BLIJE EN BEVLOGEN WERKNEMERS VERZUIMEN AANZIENLIJK MINDER. INGEBORG PRONK, CONSULTANT PENSIOEN EN DUURZAME INZETBAARHEID VAN MILLENAAR ADVIESGROEP, LEGT UIT, DAT DIT GEEN ONHAALBAAR IDEEAAL IS, MAAR EEN REËEL DOEL, WAAR IEDEREEN BAAT BIJ HEEFT.

***Goed werkgeverschap kan een significante bijdrage leveren aan de gezondheid en het geluk van de werknemer, waarmee zij duurzaam inzetbaar worden.***

## **Structuur en integratie**

'Bij duurzame inzetbaarheid moet je streven naar structuur en integratie', legt Ingeborg uit. 'Het aanbieden van bijvoorbeeld een gezonde lunch en fruit is een prima begin, maar er is meer. Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van een groter beleidsgeheel; een visie, waarin geluk en gezondheid van de werknemer centraal staan. Belangrijk is om hierbij te kijken naar de behoeftes van de werknemer. Daarom moet eerst worden onderzocht, wat de werknemer nodig heeft, om echt doelgericht duurzaam inzetbaar te kunnen zijn. Het begrip duurzame inzetbaarheid is erg breed. Het raakt alle vlakken van het HR-beleid. Je hebt het dan ook over cultuur, over vitaliteit en opleiding. Zit iedereen op de juiste plek, hoe is privé situatie en de balans werk/privé. Maar ook bijvoorbeeld de wens van flexibele uren in verband met mantelzorg of omdat het thuis altijd spitsroeden lopen is. Dan is het fijn als je daar op kan inspelen voor zover mogelijk'.

## **Welzijn belangrijker dan salaris**

'Je moet als werkgever wel flexibel willen zijn en een visie hebben op goed werkgeverschap', vervolgt Ingeborg. 'Uit onderzoek blijkt, dat als mensen goed in hun vel zitten, de productiviteit met zo'n 20% omhoog kan. Ook het ziekteverzuim daalt dan vaak aanzienlijk met vele procenten. Veelal wordt in eerste instantie alleen vanuit het verzuim geredeneerd, dat naar beneden moet. Duurzame inzetbaarheid heeft echter naast invloed op verzuim, op veel meer zaken een positieve invloed, waardoor het altijd raadzaam is om breder te kijken dan alleen naar het reeds aanwezige verzuim. Het kan namelijk ook andere oorzaken hebben, zoals het jarenlang doorlopen met iets. Het bijzondere is, dat salaris bij het welzijn van een werknemer niet eens op de eerste plaats staat. Belangrijker zijn de sfeer in het bedrijf en in welke mate je zelf je werk kan en mag organiseren'.

## **Inventarisatie en analyse**

Wat zijn nu de hot topics die in een organisatie de meeste aandacht behoeven? En waar moet dan op worden ingezet? Ingeborg: 'alles begint met een analyse en een plan, waarbij alle relevante aspecten van een bedrijf aan de orde komen.



Denk daarbij aan het analyseren van allerlei bedrijfsgegevens, aan opleidingsmogelijkheden, persoonlijke begeleiding, wat is de cultuur of sfeer in het bedrijf, wat zijn de doorgroeimogelijkheden en hoe is de inzet van flexibele uren. Maar kijk ook of er een generatiekloof is of niet, of er alleen maar maar vrouwen of mannen in de organisatie werken, bepaalde culturen zijn ontstaan. Vaak geeft een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO), heel veel weer van wat werknemers belangrijk vinden. Je zal continue mee moeten bewegen met wat er op dat moment vanuit de maatschappij en vanuit de werknemers wordt gevraagd, waar je als werkgever met een visie op duurzame inzetbaarheid op in moet spelen'.

#### Preventie vaak beter dan verzekeren

'Op basis van zo'n MTO en diverse andere bedrijfsgegevens kan een analyse worden gestart. Hierbij is het ook belangrijk om in gesprek te gaan met de medewerkers. Daarbij kunnen wij helpen. We geven desgewenst een gedegen advies, om de juiste elementen concreet beet te pakken die verandering of verbetering behoeven om meer duurzame inzetbaarheid te creëren. Maar ook om een gefundeerd beleidsplan op dit gebied op te stellen. Dit creëer je stapsgewijs in tijd met elkaar. Je bent er niet morgen al, het is echt een proces', aldus Ingeborg. 'Als je mogelijk verzuim eerder signaleert,

omdat je het met visie beter hebt ingericht en een plan hebt gemaakt, dan sta je sneller in contact als het niet lekker loopt. Wat niet wegneemt, dat werknemers vanuit het perspectief duurzame inzetbaarheid, niet altijd al hun wensen ingewilligd kunnen krijgen. Het gaat erom hoe je er voor zorgt, dat je werknemers met veel plezier werken. Je moet je als werknemer gehoord voelen en weten, dat als het even een periode niet zo goed gaat, dat daar naar geluisterd wordt. Om daarna weer met plezier aan het werk te gaan'.

#### Duurzaam inzetbaar: kwestie van proces én mentaliteit

'De werkgever moet er wel voor open staan, hij moet écht willen. Soms merken we, dat het management er enthousiast mee aan de slag gaat, maar dat het dan verzandt door drukte of andere prioriteiten. Er moet absoluut een blijvende eigen intrinsieke motivatie zijn bij de werkgever. Ons advies is overigens nooit in beton gegoten. Omdat het een proces is, dat langere tijd kan beslaan en na verloop van tijd door veranderingen, net weer anders ingericht moet worden. Elke keer start een aanpassing in het beleid of de mogelijkheden op dit vlak met de visie op het grotere vraagstuk. Past de gewenste aanpassing daarbij en voegt het iets toe. Alles vanzelfsprekend op basis van gesprekken met werknemers, onderzoek en de analyse', legt Ingeborg uit. 'Advies en begeleiding bij duurzame inzetbaarheid sluit goed aan bij ons bedrijf, dat is ingedeeld in advies op het gebied van risicobeheer en goed werkgeverschap. We bewegen mee met datgene wat van belang is voor en/of vanuit de ondernemers wordt gevraagd. Alles begint met een visie', besluit Ingeborg. 'Ik denk daar altijd graag over mee en help desgewenst bij de uitvoering. Samen met ons netwerk van deskundigen, ieder met zijn eigen specialisme, zijn onze relaties altijd verzekerd van de meest actuele kennis, inzichten en ervaring'.

"VERZEKEREN IS GOED, MAAR  
GOEDE PREVENTIE IS BETER."

# een geheel nieuwe uitstraling



AD WIJNHOUT, OPRICHTER,  
EIGENAAR EN DIRECTEUR VAN  
AW GROEP UIT LISSE LEGT UIT  
WAAROM DIT IS GEDAAN.

“De markt en onze omgeving is aan constante verandering onderhevig. Wij (AW Groep) zijn ons daar terdege van bewust en beseffen ons ook dat we mee moeten veranderen om aan de vraag te kunnen blijven voldoen. Daarnaast merken we ook dat in onze organisatie het nodige veranderd is, we groeien in omvang maar ook in het aantal specialisaties wat we bieden. We hanteren in onze organisatie het goede gebruik om iedere zeven jaar ons bestaansrecht te toetsen. Hier betrekken we de gehele organisatie bij en proberen we iedereen een stem in te geven om uiteindelijk tot iets moois te komen. Door deze organische manier van werken blijven we heel dicht bij onszelf en komen we tot de kern van wie we zijn en waarom we doen wat we doen.

Als AW willen we ‘de totaaloplosser voor de buitenruimte’ zijn. Na jaren van ontwikkeling durven we echt te zeggen dat we een aannemer zijn die wat ‘buitenruimte’ betreft gespecialiseerd is in het complete spectrum aan activiteiten. Daar hoort een nieuw beeldmerk en uitstraling bij, een beeldmerk wat ook onze maatschappelijke betrokkenheid uitstraalt. Het vierkante logo is veranderd in de zogenoemde ‘upcycle bol’. Deze bol symboliseert de aarde die AW Groep, zo luidt het in onze missie: ‘elke dag een stukje mooier en blijer wil maken’. De ‘upcycle’ staat voor de opwaarts bewegende spiraalvorm in het logo en herinnert eraan dat we deze aarde niet langer kunnen blijven uitputten, maar dat we er ook juist waarde aan toe moeten voegen.

Naast de wijziging in uitstraling zijn er ook twee divisies binnen de AW Groep van naam gewijzigd en is er een divisie aan toegevoegd. Het in 1937 opgerichte Vessies is sinds 1998 onderdeel van AW Groep en gaat met de ingang van het nieuwe jaar verder onder de naam AW Infrabouw. Ditzelfde geldt voor AW Rijnveld Infra wat nu AW Onderhoud heet. Het zijn enkel de handelsnamen die wijzigen, al het

overige blijft ongewijzigd. Voor onze klanten en partners verandert dus niets. De wijzigingen zijn bedoeld om nog duidelijker te laten zien wat we doen. De handelsnamen van AW Groen & Natuur en AW Grondstoffen blijven ongewijzigd. Ook is er een nieuwe divisie genaamd AW Kenniscentrum toegevoegd, specifiek opgezet om de steeds toenemende ontwerp- en engineeringactiviteiten in onder te brengen.

Waar we echt naar uitkijken de komende tijd is het betrekken van ons nieuwe hoofdkantoor; ‘De Watertoren Bollenstreek’. We zijn nu nog volop in ontwikkeling en in juni hopen we over te kunnen gaan. Het iconisch gebouw krijgt een geheel nieuwe bestemming met vergaderruimte, een barista en gelegenheid voor evenementen en educatie. Rondom de toren wordt een heel nieuw pand gebouwd, de plint genaamd, dit wordt de nieuwe werkplek voor de AW'ers (medewerkers van AW Groep red.). Het geheel is ontworpen volgens de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) door onze eigen architect Lars Bouwman. Hier willen we een bloeiende toekomst creëren waar de ontwikkeling van mensen centraal staat.

Deze ontwikkelingen maken mij ontzettend trots maar voornamelijk heel dankbaar. Dankbaar voor het vertrouwen van onze opdrachtgevers, de mooie samenwerkingen en initiatieven. Dankbaar voor de AW'ers die constant weer streven naar topkwaliteit en met trots de kleuren groen en blauw dragen. Met vol vertrouwen gaan we de toekomst tegemoet!”



“DE AARDE ELKE DAG  
EEN STUKJE MOOIER EN  
BLIJER MAKEN.”





# originaliteit, aandacht en kwaliteit staat altijd voorop

WAT EEN KLEINE 10 JAAR GELEDEN, VANAF NUL BEGON IS  
UITGEGROEID TOT EEN VOLWAARDIG BEDRIJF.  
DE WIJNZAAK EN BEDRUKTEFLES VIEREN DIT JAAR FEEST!



*Veel mensen kennen De Wijnzaak van de grote winkel, ingericht als een Mediterraan dorp, op het industrie-terrein Hoofddorp Noord. In 2012 gestart, hebben wij hard gewerkt aan de lokale zichtbaarheid en dankzij een warm welkom van zowel particuliere- als zakelijke klanten, maar ook de gemeente Haarlemmermeer die zeer welwillend is, zijn we alweer bijna 10 jaar verder.*

Een enorm fijn gebied om in te werken. Naast een winkel gebeurt er achter de schermen dagelijks veel meer, 80% van de activiteiten zijn gericht op de zakelijke markt. Dagelijks gaan er grote aantallen

gepersonaliseerde geschenken (BedrukteFles.nl), cadeaupakketten en, onder de invloed van de coronaperiode, de borrelpakketten voor de vele thuiswerkers de deur uit.

Wat een kleine 10 jaar geleden, 27 oktober 2022 is er een jubileum, vanaf nul begon is uitgegroeid tot een volwaardig bedrijf waar originaliteit, aandacht en kwaliteit altijd voorop staan. 600 soorten wijn, 200 soorten distillaten en een even groot aantal food en non-food artikelen vinden er hun weg naar opdrachtgevers. En van een start met z'n tweeën naar een omvang van, in piekmomenten, 60 werknemers. Een bijzondere ontwikkeling zullen we maar zeggen.

Mooi om te zien is dat er de loop van die 10 jaar voortdurend ontwikkelingen zijn geweest die hebben geleid tot een goede balans in activiteiten. Het onderscheidend vermogen is voor ons altijd een belangrijke factor geweest. De wens van klanten om zich naar klanten en personeel te presenteren in look&feel van de eigen organisatie leidde tot een nieuw bedrijf, in 2017 ontstond BedrukteFles.nl. Personalisatie van flessen in de breedste zin en sinds september 2021 in een volledig nieuw jasje waarbij in een shop een eigen fles vormgegeven kan worden. Voor 15.00 uur besteld is de volgende dag als geschenk bij een klant. Daar zijn we trots op!

### **Hoe fixen we dat?**

De mooie ontwikkelingen brengen ook de nodige uitdagingen met zich mee...Hoe huisvest je een seizoensgebonden bedrijf, hoe manage je een personeelsbehoefte die varieert van 10 tot 60 werknemers? Naast een jaarlijks terugkerende drukke periode in het 4e kwartaal zorgde de pandemie de afgelopen 2 jaar voor een extra uitdaging.

Het grootste deel van Nederland aan het thuiswerken en werkgevers die op een andere manier voor een hart onder de riem wilde zorgen, leidde bij ons tot een grote toename van activiteiten. Maar waar haalde wij de ruimte vandaan en wie moesten dat allemaal verwerken?

Het eerste was makkelijker opgelost, een groot netwerk met voldoende ruimte, maar het tweede was een stuk lastiger. In 2020 was er nog flink wat animo voor oproepcontracten om flexibel te werken. Daarnaast bedachten wij ons dat er veel personeel uit de horeca helaas thuis zat. Eén en één is drie dachten wij. De inzet van deze groep hardwerkende mensen heeft ons op een fantastische wijze door het einde van 2020 geholpen. Daarnaast hebben wij ook een mooie verbintenis met AM Match. Deze organisatie is in staat om veel bedrijven te helpen met uit te besteden werkzaamheden. Met AM Match als overburen voor ons dubbel goed omdat het logistiek heel makkelijk werkt.

In 2021 was te merken dat de arbeidsmarkt krapper werd, verschuiving van vraag vanuit de zorg, testcentra etc zorgde voor een nieuwe uitdaging. Gelukkig zijn er in Nederland steeds meer digitale platforms waar je naar behoefte op dagbasis

personeel in kunt huren. Wij kozen ervoor een samenwerking aan te gaan met YoungOnes. Jongeren in leeftijd variërend van 17-25 jaar die bereid zijn hun beste beentje voor te zetten in diverse branches. Een tool waarin je uitstekend kunt kiezen welke persoon past bij de gevraagde activiteiten. Voor ons een eye opener en een oplossing voor de toekomst.

### **De toekomst**

De toekomst zien wij zonnig in! De pandemie laten we gelukkig achter ons. De wereld normaliseert en elke ondernemer kan zijn passie weer kwijt in zijn of haar vak. Verdere ontwikkelingen in personalisatie staan bij ons op stapel. Een 10-jarig jubileum in oktober, wij bouwen lekker verder.



### **De Wijnzaak en BedrukteFles, almost 10 years later**

*People know De Wijnzaak from the large store, designed as a Mediterranean village. Started in 2012, they worked hard on the local visibility and thanks to a warm welcome from customers and the municipality of Haarlemmermeer, we are almost 10 years further. Besides a shop, much more happens every day, 80% of the activities are aimed at the business market. Every day, large numbers of personalized gifts are shipped. What started from scratch has grown into a full-fledged company where originality, attention and quality are always top of mind.*

*Distinctiveness has always been an important factor. The desire of clients to present themselves to customers and staff in the look & feel of their own organization led to a new company. BedrukteFles.nl started in 2017, personalization of bottles in the broadest sense.*

### **How to solve this**

*A seasonal business, how to manage a personal requirement that varies from 10 to 60 employees? In addition to an annually recurring busy periods, the pandemic had provided an extra challenge. Employers rewarding staff in an alternative way led to a large increase in activities. But how to manage the storage and staff?*

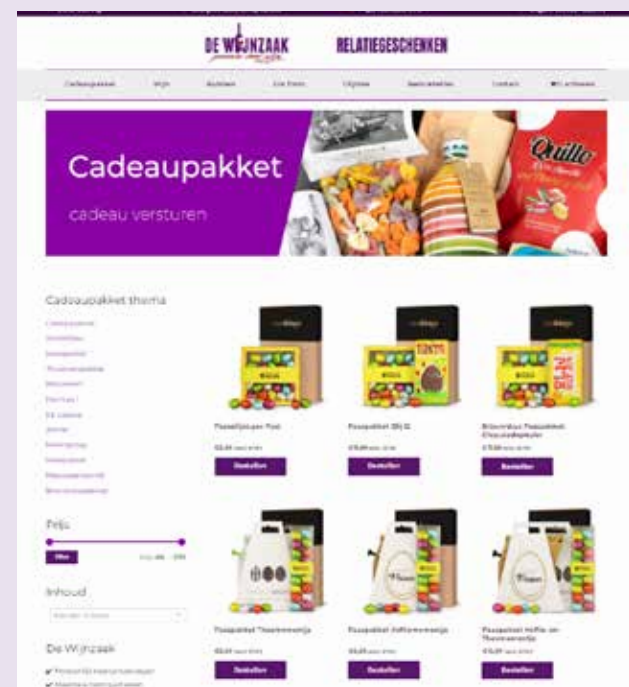
*The first was easy to solve, the second was a lot more difficult. In 2020 there was still a lot of enthusiasm for on-call contractors. In addition, we realized that a lot of staff from restaurants were unfortunately at home, the efforts of this group of people have helped us through the end of 2020 in a fantastic way. The*

*cooperation with AM Match as neighbors did the rest. In 2021 it was noticeable that the market became tighter. The choice to collaborate with young ones worked out well. An eye opener and a solution for the future!*

### **The future**

*Further developments in personalization are on its way. A 10-year anniversary let's go for it!*

*Check our website for tasteful eastergifts!*



# 'het is onze missie dat dit uitvaartbedrijf springlevend blijft'

FAMILIEBEDRIJF DUNWEG UITVAARTZORG SPEELT VANUIT DE TRADITIE IN OP EIGENTIJDSE BEHOEFTE

*'Dat is de kunst. Om zo'n familiebedrijf met ruim een eeuw historie in uitvaarten springlevend te houden, verder te brengen richting de toekomst, langs de lijnen van de oorsprong. Met op elk moment van de dag aandacht voor de details, integer omgaan met alle verhalen die je krijgt toevertrouwd, en iedereen een waardig en passend afscheid te bieden.'*

*Gesprek met Alexander van der Pijl, algemeen directeur/eigenaar van Dunweg Uitvaartzorg in Hoofddorp. Een inkijkje in een bijzonder bedrijf, waarbij hij niet alleen eindverantwoordelijk is, maar tegelijkertijd regelmatig zelf ook nog een uitvaart verzorgt. 'Als je zoals wij constant voeling houdt met hoe mensen tegenwoordig afscheid van hun dierbaren willen nemen, dan is er heel veel ruimte voor creativiteit en vernieuwing. Met dank aan een geweldig team van vakmensen kunnen we op deze manier betekenis geven aan onze kijk op waardige uitvaartzorg.'*

## **Nieuwe vormen van afscheid nemen**

Een gesprek met Alexander van der Pijl over de toekomst van de toch vaak traditionele uitvaartbranche, is een dynamisch vergezicht naar de toekomst, zonder te vergeten ook achterom te kijken waar je vandaan komt. 'De cultuur van uit-

vaartzorg verandert sterk. Geen standaardafscheid, maar vooral de eigen wensen van de nabestaanden spelen gelukkig een steeds meer prominente rol. De lijkwagen? Als het kan het favoriete auto-merk van de overledene. Koffie met cake? Nee, sushi, tapas, of andere eigentijdse catering. Er wordt soms gevraagd om een intieme uitvaart: de overledene ligt opgebaard en wij begeleiden voor een groep genodigden een speciale afscheidsmaaltijd. Kinderen die er een beetje bij hangen? Nee, we hebben een speciale remember-box of de mogelijkheid om de kist te beschilderen. Kinderen hebben vaak een hele andere behoeftes om afscheid te nemen. 'Weleens van wrappen gehoord? Hierbij kan het karakter van de overledene speciale aandacht krijgen. Dit kan op verschillende manieren: het tonen van foto's van de overledene, een speciale locatie, het aankleden van een locatie in bijvoorbeeld de favoriete kleur van de overledene, het serveren van favoriete hapjes en drankjes, het dragen van een speciale outfit of wellicht... het wrappen van de uitvaarkist. Hemeltjef, wat is dat mooi!' 'De mogelijkheden zijn eigenlijk oneindig. Als je maar goed luistert en vooral de goede vragen stelt, en op die manier zoekt naar de invulling welke behoefte er zijn om afscheid te nemen. Goed en waardig afscheid hoeft niet saai te zijn,



### ***Drie generaties Van der Pijl***

*'Het klinkt misschien gek voor een buitenstaander, maar deze Godfather fotosessie begon met een grapje maar in deze foto komt voor mij alles bij elkaar', aldus een glimlachende Alexander van der Pijl. 'Allereerst dat we hier met z'n drieën staan, samen met mijn vader Wim en mijn zoon Denzel. Hoe bijzonder is dat. Heel verschillend in leeftijd, karakter en ervaring, en toch heel sterk verbonden. Die verbinding via de generaties is toch de kracht van elk familiebedrijf, dus ook die van ons. Ten tweede is het het kenmerk van voor elkaar door het vuur gaan. Elkaar door dik en dun steunen, juist al ben je het niet altijd met elkaar eens. En dan ten derde, de humor die ervoor zorgt dat de zwaarste dingen toch ook weer lichter kunnen worden. Andere associaties zijn voor rekening van de kijker', knipoogt Alexander veel betekenend.*

maar juist een gelegenheid om met elkaar het leven van iemand te vieren. Zo werken we ook met een ritueel met linten. Met een prachtige symboliek om zelf het lint door te knippen waardoor je veel bewuster in contact komt met het afscheidsmoment. Of wat te denken van een wade? De overledene wordt dan in een rouwdoek gewikkeld, liggend op een opbaarplank, waardoor degene voor de nabestaanden nog heel dichtbij voelt. Hierdoor is men soms ook sneller geneigd hun dierbare nog even aan te raken. Het geeft het laatste samenzijn een fijn intiem karakter.'

'Wij zullen altijd proberen alle persoonlijke wensen te vervullen en daarin gaan we ver. Heel ver. We hebben zelfs eens geregeld dat er een olifant meeging in de rouwstoet. De overledene had nog naar Zuid-Afrika gewild om daar olifanten te zien, maar dat niet meer gehaald. De olifant kwam toen maar naar hem toe.'

### **Natuurbegraven in Haarlemmermeer**

De laatste grote innovatie waar Alexander mee bezig is, is het fenomeen natuurbegraven. 'Nieuwe tijden, nieuwe uitvaartwensen. En in deze tijd, waarin alles draait om natuurlijk en duurzaam, past de toegenomen belangstelling voor natuurbegraven. Met die combinatie van recreatie en natuurbegraven hebben wij een primeur in uitvaartland', aldus Alexander. 'We hebben dus iets aangelegd waarmee de natuurwaarde van het terrein ook nog eens wordt verhoogd.' 'Hoe bijzonder dat Commissaris van de Koning Arthur van Dijk

een paar jaar geleden voor ons de officiële opening deed van Geestmerloo\*, een natuurbegraafplaats bij Alkmaar die wij hebben gecreëerd en ontwikkeld. De eerste in Noord-Holland. Op groene eilanden kunnen mensen een grafplek uitkiezen waar ze een goed gevoel bij hebben. Met een GPS-apparaat leggen wij de coördinaten vast en die data blijven altijd beschikbaar. Het graf krijgt geen steen maar een houten boom-schijf, die net zoals de kist of urn van afbreekbaar materiaal is en langzaam zal vergaan. Zo wordt de overledene weer een met de natuur. Zo'n natuurgraf hoeft nooit geruimd te worden, en dankzij de GPS-gegevens blijft de locatie altijd herkenbaar. Het terrein biedt een groene oase, met een natuurspeelplaats voor kinderen en ruimte om honden los te laten lopen. In het Bos der Omarming kunnen er voor geliefden bomen worden geplant. Een ideale plek om iemand te herdenken. Ik zou graag zo'n natuurbegraafplaats ook in Haarlemmermeer aanleggen. We krijgen nu al zoveel verzoeken van inwoners om hier in de buurt op een natuurlijke manier begraven te worden."

**\* Geestmerloo wint Publieksprijs NHN Business Awards 2021.** Eind vorig jaar won het team van Natuurbegraafplaats Geestmerloo de publieksprijs van NHN Business Awards 2021. Na een start met 300 genomineerde ondernemingen bleven er uiteindelijk twaalf finalisten over. Geestmerloo werd 3e in het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen en behaalde de meeste publieksstemmen.



### Historie

Dunweg Uitvaartzorg en Van der Pijl: twee namen die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Dunweg werd in 1911 opgericht onder de naam de Eerste Hoofddorpse Begrafnis Onderneming. Was er vroeger sprake van een overlijden, dan trok een aanzegger het dorp in om dat bij de dorpsbewoners bekend te maken. Tevens werd dan de datum van de uitvaart aangekondigd, zodat men bij de begrafenis aanwezig zou kunnen zijn. Een van die aanzeggers was de heer Johannes Frans Dunweg. Een kleine vijftig jaar later nam zoon Teun het bedrijf van vader Dunweg over. Hij veranderde de bedrijfsnaam in Dunweg Begrafnis en Crematieassociatie en met het meer en meer verdwijnen van burenhulp, kreeg 'uitvaartzorg' een steeds professioneler karakter.

Wim van der Pijl, de vader van Alexander, werd in 1973 aangenomen als leerling-uitvaartverzorgers bij Dunweg. En nog geen twee jaar later nam hij het bedrijf al over. De aanleiding daarvoor was dat de twee zonen van eigenaar Teun kort na elkaar kwamen te overlijden. Hierdoor viel het perspectief van opvolging weg, en sprong Wim in het diepe en zette de onderneming voort. Alexander over die tijd: 'Mijn vader wist met zijn oog voor detail een warme band op te bouwen met de mensen in de omgeving en de uitvaarten bijzonder te maken. Dat is toch de basis van ons werk. De mensen wisten dat ze het regelen van een mooie uitvaart met een gerust hart aan hem konden overlaten. Op die manier bleef het een familiebedrijf, met een andere eigenaar, maar wel onder dezelfde vertrouwde naam.'

### Derde generatie komt er aan

Na ruim 25 jaar droeg vader Wim het familiebedrijf over aan zijn zoon Alexander, en het bedrijf kreeg de naam Dunweg Uitvaartzorg. 'Een bedrijf van 111 jaar heeft eens in de zoveel tijd behoefte aan de nieuwe generatie. Met een verfrissende kijk op de branche, want daardoor zijn we al zolang toonaangevend. Je mag wel weten, in eerste instantie had ik geen belangstelling om in het bedrijf actief te worden. Maar omdat ik er dagelijks mee te maken kreeg, was het wel zo dat ik ongemerkt steeds meer betrokken raakte bij het bedrijf. Ik deed allerlei klusjes van auto's wassen tot administratie. Op mijn 21ste ben ik officieel voor mijn vader gaan werken, als drager en vervolgens als uitvaartverzorgers. Niet wetende, dat ik het bedrijf op 28-jarige leeftijd zelf zou gaan leiden. Gelukkig stond mijn vader mij met raad en daad bij, waardoor ik vol vertrouwen het bedrijf niet alleen voort heb kunnen zetten, maar ook heb kunnen uitbreiden.'

En nu staat de nieuwe generatie ook al klaar. Mijn oudste zoon Denzel heeft nu ook voor deze branche gekozen. Hij is net klaar met zijn studie e-commerce en marketing en is inmiddels in vaste dienst. We gaan met deze derde generatie Van der Pijl weer vol vertrouwen op weg naar de toekomst.'



“MIJN VADER WIST MET ZIJN OOG VOOR  
DETAIL EEN WARME BAND OP TE BOUWEN  
MET DE MENSEN IN DE OMGEVING EN DE  
UITVAARTEN BIJZONDER TE MAKEN.”

# 'DEGENE DIE ZICH HET BESTE KAN AANPASSEN, DIE ZAL OVERLEVEN.'

## **Aanpassingsvermogen**

'Als het gaat om aanpassingsvermogen van een onderneming, is Dunweg de afgelopen twee jaar flink getest', aldus Alexander. 'Door het Coronavirus moest van de ene dag op de andere dag vrijwel alles anders. Normaal is een uitvaart juist de plek om zoveel mogelijk gasten toe te laten. Immers, afscheid nemen van je dierbare doe je maar een keer. Door de regels moesten aantallen worden teruggebracht tot een minimum, met in de ruimte zelf ook nog eens de 1,5 meter afstand. We zijn toen als eerste in de regio gekomen met een drive-in uitvaart. Op die manier konden veel meer mensen toch afscheid nemen en de laatste eer bewijzen. Ook gingen we veel meer doen met videoregistratie en live-stream, en dat je in de auto en thuis de dienst kon volgen. Voor ons een hectische tijd om het allemaal te organiseren, maar ook mooi als je een nieuwe passende vorm vindt Samen met een paar initiatiefnemers zoals Eventerim Special Projects en conceptontwikkelaar en AV specialist Van Rossum hebben wij het concept tot in de kleinste details uitgedacht en uitgewerkt. Het is wat dat betreft niet heel veel anders dan anders, wij laten nooit iets aan het toeval over. En het mooie is, een aantal ingrediënten zal blijven. Degene die zich het beste kan aanpassen, die zal overleven.'



## **Legendarische Volkswagenbus als rouwauto**

Dunweg heeft er een prachtige, bijzondere rouwauto bij: de klassieke Volkswagen bus. De bus komt uit Brazilië en dateert uit 1973. Vorig jaar is de bus door Dunweg naar Nederland gehaald en hier volledig opgeknapt. Deze bus is het busje der busjes. Dit iconische Volkswagenbusje is wereldberoemd en zeer geliefd onder verzamelaars, nostalgische kampeerders en surfers. Vanzelfsprekend beschikt Dunweg ook over regulier uitvaartvervoer in meerdere kleuren.

## **Ontzorg nabestaanden**

Speciaal voor mensen die geen uitvaartverzekering hebben, biedt het depositofonds van Dunweg uitkomst. De oplossing als je toch een mooie uitvaart wilt, zonder dat je de nabestaanden met een grote financiële last achterlaat.

## **Dunweg Uitvaartzorg**

Dunweg Uitvaartzorg is een gerenommeerde uitvaartonderneming met een hoofdvestiging in Hoofddorp, overige vestigingen in Nieuwkoop en Lisse en een natuurbegraafplaats in Koedijk. Dunweg biedt werkgelegenheid aan zo'n 60 werknemers. Als het gaat om de uitvoering van het laatste afscheid en de begeleiding van de nabestaanden staan de volgende kernwaarden centraal: persoonlijk, stijlvol, betrokken, professioneel en flexibel. Voor meer informatie: [www.dunweg.nl](http://www.dunweg.nl).







# #wordAWer

## NATALIE HUIJTS WERKT DRIE JAAR BIJ AW GROEP OP DE AFDELING MCO, WE VROEGEN HAAR NAAR DE UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT VOOR AW.

"Laat ik beginnen met uitleggen waar MCO voor staat, het is de afdeling die bij veel bedrijven als HR of P&O bekend staat. Wij vinden echter dat een term als 'HR' de lading niet dekt van wat wij doen. Vandaar MCO, wat staat voor Mens, Cultuur en Organisatie. In de praktijk betekent dit, dat wij naast de gebruikelijke HR-zaken ons ook bezighouden met duurzame inzetbaarheid, coaching van medewerkers en ons bekommeren om de vitaliteit van onze medewerkers. De uitdaging op de arbeidsmarkt is enorm, het vinden van de juiste man of vrouw voor de juiste plek is niet altijd meer vanzelfsprekend. Wat wij de werkzoekende willen bieden is een langdurige, stabiele werkomgeving en ruimte voor zelfontplooiing. Die persoonlijke aandacht voor de mens en omgeving zie je overal in de organisatie terug en zit echt ingebakken in onze cultuur. Onze cultuur wordt gevormd door mensen met passie voor hun vak en verantwoordelijkheidsgevoel voor alles daaromheen. Dat zijn de mensen die precies passen bij wie wij willen zijn en waar we voor staan. Professionals en vakmensen met een groot hart en een nog grotere behoefte om die kwaliteiten in te zetten voor de wereld om hen heen.

We zoeken mensen die bij die cultuur passen. We omschrijven hen als AW'ers. Een echte AW'er kenmerkt zich doordat we iedere dag voor elkaar klaar staan, we helpen elkaar door dik en dun. Die aandacht voor elkaar maakt dat we goed kunnen samenwerken aan dezelfde ambitie. De eigen ontwikkeling zowel op persoonlijk vlak als binnen de organisatie is voor ons heel belangrijk, maar ieder-

een ontwikkelt zich op zijn of haar eigen manier. Om hier invulling aan te geven hebben we de AW Academy opgericht. Dit opleidingsprogramma biedt veel kansen voor onze medewerkers en structureert het ontwikkelproces. Met de juiste mindset en toewijding kan iedereen een AW'er worden. Wij creëren een leer-/ontwikkelklimaat waarin ieder zich veilig voelt, zodat ieder samen en op eigen wijze het eigen potentieel kan ontwikkelen en vanuit dit potentieel van optimale betekenis kan zijn. Dit maakt AW ontwikkelgericht naar de toekomst om met bevoegen vakmensen voorop te lopen in de nieuwe betekenis-economie. Afgezien van de zeer diverse vacatures die we proberen te vervullen, zijn we voornamelijk op zoek naar echte AW'ers. Graag zou ik hier tegen iedereen die dit leest willen zeggen, spreek dit verhaal jou aan? Of ken je iemand die goed bij ons zou passen? #wordAWer! Je bent welkom, met alle plezier laten we ons prachtige bedrijf aan je zien en maken we kennis met elkaar!"

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



"EEN ECHTE AW'ER KENMERKT ZICH DOORDAT WE IEDERE DAG VOOR ELKAAR KLAAR STAAN."

# Méditerranée

MOEDER ALLER ZEEËN EN  
BAKERMAT VAN ONZE BESCHAVING



*Met zo'n 4.300 eilanden en grenzend aan ruim twintig landen, is de Middellandse Zee de grootste binnenzee ter wereld. Met een rijke geschiedenis, volop cultuur, een aangenaam klimaat én een verrukkelijke keuken, is het een ideaal vakantiegebied. Of je nu avonturier, wandelaar, verkenner, zeiler, historicus, zonanbidder, foodie, muzikiefhebber of dromer bent; de Mediterranée geeft het je allemaal.*

### **Gastronomie**

Wie kent de geur en smaak van Mediterrane keukens nou niet? Veel verse groente, vis en zeevruchten, weinig vlees; het gebruik van olijven, olijfolie, tomaten, aubergines, amandelen. De klassieke mediterrane keuken staat bekend als een van de gezondste en gevarieerdste eetpatronen ter wereld. Midderraans eten moet gezellig en sociaal zijn. Dat laatste is voor de familie-gerichte 'Mediterranen' bijna één van de belangrijkste aspecten.

### **Cultuur**

Veel oude culturen in Griekenland, Egypte en Rome bloeiden enorm langs de kusten van het Middellandse Zeegebied. Er werd niet alleen maar handel gevoerd langs deze kusten; ze werden ook regelmatig gebruikt voor een robbertje oorlog. De Middellandse Zee was voor honderden jaren voor velen de belangrijkste waterroute. Moslims beheersten een groot deel van de Middellandse Zee in het vroege deel van de Middeleeuwen. Enkele eeuwen later waren juist Venetië en Florence 's werelds belangrijkste handelscentra.

Maar toen Vasco da Gama rond Afrika zeilde tijdens het tijdperk van de ontdekkingsreizen, leek de handelsroute over de Middellandse Zee naar Azië steeds minder belangrijk. Dit veranderde snel, toen het Suezkanaal werd geopend in 1869. De Europeanen hadden hiermee een nieuwe handelsroute door de Rode Zee om hun koloniën in Azië te bereiken.

### **Klimaat**

Het mediterrane klimaat is mild; vaak een aangename subtropisch laken van warmte. De grote, relatief warme, watermassa is er van grote invloed het klimaat. De zomers zijn warm en de winters, waarin de meeste regenval plaatsvindt, zijn mild. Maar handschoenen en ijsmuts kan je meestal gewoon thuislaten. Tenzij je in de hogere gebieden de wintersport beoefent.

### **Vele wegen richting zuiden**

Er zijn talloze mogelijkheden om het Middellandse Zeegebied te bereiken, waarvan vliegtuig, trein, cruiseboot en auto de meest populaire zijn. Maar er bestaat ook de Groene Weg; een 1.300 kilometer lange fietsroute, die van Nederland via België, Luxemburg en Oost-Frankrijk naar de Middellandse Zee loopt en druk verkeer en grote steden vermijdt. In het eerste deel domineren weidse heuvellandschappen en de lieflijke oevers van de Franse Saône. In deel twee vind je een overweldigend landschap, maar ook eeuwenoude cultuur in Orange en Avignon en van Gogh-achtige sfeer in en rondom Arles. Uiteindelijk voert het vlakke land van de Camargue je naar de Middellandse Zee.



Landen die aan de Middellandse Zee grenzen zijn in het noordwesten en noorden: Spanje, Frankrijk, Monaco, Italië, Slovenië, Kroatië, Bosnië en Herzegovina, Montenegro, Albanië. In het noordoosten en oosten: Griekenland, Turkije, Syrië, Libanon, Israël en Palestina en aan

PLITVICE  
ISTRIE  
ZAGREB  
ŠIBENIK



BOLOGNA  
CINQUE TERRE  
CAPRI  
SICILIE





MONT BLANC  
ÉTRETAT  
CALANQUES  
HAUTE-SAVOIE



BILBOA  
TOLEDO  
FIGUERAS  
SAN SEBASTIÁN



NEMRUT  
EFESE  
CAPPADOCIE  
TROJE



SANTORINI  
CYCLADEN  
ATHENE  
SPORADEN



# talenten en uitdagingen in de arbeidsmarkt

BIJ COPYPARTNERS HEBBEN ZE HET GOED BEGREPEN!  
DE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT EN DE UITDAGINGEN  
WAAR JONGE WERKNEMERS MET EEN RUGZAKJE MEE  
WORSTELLEN, BLIJKEN EEN GOUDEN COMBINATIE..

*.Wij spraken met een gelukkige Isabel Langedijk die in haar leven voor veel meer uitdagingen staat en bij CopyPartners de kans van haar leven heeft gekregen.*

Bij binnenkomst zit Isabel te werken aan een mooi design wat zij aan het ontwerpen is voor een klant. Met haar 23 jaar is ze geen gemiddelde werknemer, ze heeft Diabetes type 1 en Fibromyalgie. Isabel legt graag uit wat dit precies betekent en waarom het zo lastig is om aan een passende baan te komen. Haar openheid siert haar en ze wil graag een voorbeeld zijn voor iedereen. Gezond zijn en deelnemen in het arbeidsproces is voor haar niet vanzelfsprekend.

## **Wie is Isabel?**

Buiten haar ziekte die onlosmakelijk met haar verbonden is, kan Isabel overal het positieve inzien. Ze is creatief, hartstikke slim, bescheiden, sociaal en heeft haar hart op de goede plek zitten. Naast al deze mooie eigenschappen heeft ze door de jaren heen faalangst gekregen; niet zo vreemd als je weet wat deze jonge dame al heeft geprobeerd om "gewoon" een opgroeiend kind te zijn. Na haar lagere school kreeg zij een vwo-advies, maar doordat ze nou eenmaal vaak ziek is, veel sneller moe is en niet voldoende op school aanwezig kon zijn is ze uiteindelijk naar de HAVO gegaan, dit heeft ze tot 5

Havo gevolgd. Vervolgens wist ze dat ze creatief was en verdiepte ze zich in alle designprogramma's die er te vinden waren. Het Media College werd de volgende stap, waar ze heel veel zin in had, maar ook hier kon ze, ondanks haar motivatie, een aangepast rooster en door een te hoog verzuim niet blijven.

## **Hoe ziet de toekomst eruit zonder diploma?**

Doordat Isabel altijd pijn heeft, chronisch moe is en constant rekening moet houden met haar Diabetes type 1, is zij voor werkgevers vaak niet de juiste kandidaat. Pas je in het gemiddelde en kun je daarin mee, dan heb je snel een baan, val je daarbuiten, dan is het voor zowel werkgevers en werknemers een uitdaging om een geschikte plek te vinden. Isabel kwam in de ambtelijke molen terecht en kreeg een uitkering van het UWV.

## **Hoe kwam je bij CopyPartners terecht?**

Isabel straalt als ze vertelt hoe zij aan haar nieuwe baan als designer is gekomen "Via de voetbalvereniging van mijn zus kwam ik in contact met Remco, na mijn verhaal aangehoord te hebben, ben ik in gesprek gegaan met Brenda, Remco en Gertjan. Zij hebben heel veel zaken voor me uitgezocht en ik werk hier nu op basis van een zogeheten proefplaatsing.

"COPYPARTNERS IS VOOR MIJ  
EEN LOT UIT DE LOTERIJ."





IK DOE ER  
WEER TOE!

Op dit moment werk ik 20 uur per week, verdeeld over 4 dagen. Hiermee behoud ik mijn uitkering en loopt CopyPartners geen risico als ik bijvoorbeeld ziek ben." Op de vraag hoelang zo'n proefperiode duurt geeft Isabel een duidelijk antwoord; "Mijn proefperiode loopt bijna af! Daarna krijg ik, hopelijk, een contract van minimaal 6 maanden. Het prettige voor CopyPartners is dat er aan mijn contract een No-Risk polis is gekoppeld. Dit betekent dat als ik binnen nu en 5 jaar ziek zou worden, zij de kosten die ze voor mij maken vergoed krijgen. Zonder risico voor de werkgever dus en voor mij de mogelijkheid om deze kans met beide handen aan te pakken!"

**Waarom is werken bij CopyPartners nou zo leuk?**

Lachend beantwoordt Isabel de vraag; "Ik ben in zo'n warm bad terechtgekomen! Dit is voor mij

een plek waar ik mezelf kan zijn, waar ik op mijn gemak ben en waar ik mijn creativiteit helemaal kwijt kan. Ook de regelmaat die ik nu heb en het weer meetellen voelt ongelooflijk goed. Ik ben er trots op als mensen nu aan mij vragen wat ik doe en ik kan zeggen; Ik ben designer bij CopyPartners. Dat is iets waar ik van heb gedroomd en waar ik nu iedere dag naar uitkijk om te gaan doen.

Waar ik ook van geniet is dat ik het hele proces van de ontwerpen meemaak; van het eerste gesprek met een klant, het design tot aan de productie van bijvoorbeeld een magazine, een flyer of promotieproducten." Het mag duidelijk zijn, bij CopyPartners hebben ze er een enthousiaste collega bij en Isabel gaat door middel van een leuke baan een mooie toekomst tegemoet.

# specialisten van JAN© over uitdagingen op de arbeidsmarkt

DIT THEMA NUMMER VAN HMORE GAAT OVER DE UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT. IN DE DAGELIJKSE PRAKTIJK KRIJGT JAN© VELE VRAGEN DIE IN DIT THEMA PASSEN.

**De specialisten van JAN© geven je graag een kijkje in hun keuken door te laten zien met welke vraagstukken andere ondernemers momenteel worstelen en wat de mogelijke oplossingen kunnen zijn. Een specialist kan je de weg wijzen door de veelvoud aan mogelijkheden en regelgeving.**

Ter illustratie geeft JAN© in dit themanummer het woord aan:

- *Rosa Kromhout van der Meer*, specialist loonheffingen, over thuiswerken; en
- *Camiel Lokkerbol* en *Nienke Kimsma*, belastingadviseurs, over de fiscale mogelijkheden bij het thema personeelsbinding; en
- *Elizabeth Ilik*, jurist, over grensoverschrijdend gedrag en de toegevoegde waarde van een vertrouwenspersoon binnen een organisatie.

## **Rosa Kromhout van der Meer over Reiskosten en thuiswerkvergoeding**

Per 1 januari jl. is er een einde gekomen aan de goedkeuring voor het doorlopen van de vaste

reiskostenvergoeding. Tot die tijd mochten vergoedingen ongewijzigd doorlopen bij een gewijzigd reispatroon gezien de coronacrisis. Ook voor andere vaste vergoedingen in het kader van reizen en ter dekking van kleine kosten was er een goedkeuring. Ik vertel je graag meer over hoe de vergoedingen nu toegepast moeten worden.

## **Vergoedingen opnieuw berekenen**

Als werknemers een vaste vergoeding ontvangen zoals dit was voor de coronacrisis en er hebben wijzigingen plaatsgevonden waarop de vergoedingen zijn gebaseerd, bijvoorbeeld door veel thuiswerken, moeten de onbelaste vergoedingen worden aangepast. Er mag alleen een reiskostenvergoeding worden gegeven voor de dagen dat er daadwerkelijk naar de werkplek wordt gereisd. Als dit vaste dagen per week zijn mag hier wel een vaste vergoeding voor worden berekend.



### De thuiswerkvergoeding

Wij zien echter dat veel werkgevers thuiswerken mogelijk willen blijven maken. Vanaf 1 januari 2022 mag er belastingvrij een thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,00 per dag worden gegeven. Dit is ter compensatie van kosten als water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie, thee en toiletpapier. Als er op vaste dagen thuis gewerkt wordt is het ook mogelijk een vast bedrag per maand te berekenen. Namelijk op basis van de daadwerkelijke thuiswerkdagen. Het is niet mogelijk om voor eenzelfde werkdag onbelast een reiskostenvergoeding én een thuiswerkvergoeding te geven. Er zal dus een keuze gemaakt moeten worden als het gaat om een deel van de dag thuiswerken en een deel op kantoor werken.

### Mag het iets meer zijn?

Denk je nu € 2,00 is wat magertjes gezien de huidige energieprijzen en je vergoedt meer dan komt het overige deel ten laste van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling. Naast een thuiswerkvergoeding is het ook mogelijk om thuis een fijne thuiswerkplek te laten inrichten. Wanneer er voldaan wordt aan de voorwaarden kan er belastingvrij bijvoorbeeld een goede bureaustoel of bureau vergoed worden.

Wil jij meer weten over vergoedingen en verstrekkingen aan jouw werknemers? Neem contact met mij op!



#### Rosa Kromhout van der Meer

Adviseur loonheffingen en manager  
JANiC Personeelsdiensten

Contact met Rosa:

☎ 088 220 2295

✉ [RosaKromhoutvanderMeer@JAN.nl](mailto:RosaKromhoutvanderMeer@JAN.nl)

### Camiel Lokkerbol en Nienke Kimsma over Personeelsbinding

In zo ongeveer elke branche speelt het momenteel: personeelstekorten. Hoe ga je daar mee om als werkgever en wat kun je er tegen doen? Wellicht is het een idee om uitzendkrachten, stagiairs of nieuwe werknemers aan te trekken die misschien net niet kwalificeren en op te leiden of om te scholen. Veel ondernemers zijn nu echter ook aan het kijken wat ze er aan kunnen doen om de huidige werknemers die je echt liever niet ziet vertrekken aan zich te binden.

### Het belonen van medewerkers

Laatst kwam er een klant bij ons op kantoor die aangaf graag zijn ambitieuze medewerkers aan zich te willen binden door ze te belonen. Niet met een goed salaris. Dat is niet meer voldoende in deze tijd, grapte hij. Met een stuk aandeel in de winst. De vraag die er werd gesteld is: Hoe pak ik dit aan? Wat zijn de mogelijkheden, de voor- én de nadelen.

Graag tonen wij vier varianten die hiervoor benut kunnen worden:

1. Bonus
2. Stock Appreciation Rights (SAR)
3. Aandelen
4. Opties op aandelen

#### 1. Bonus

Uiteraard is het mogelijk om goede prestaties te belonen met een bonus. Het toekennen van een bonus is ten opzichte van de andere drie varianten zeer eenvoudig. Er hoeven geen 'ingewikkelde' plannen opgesteld te worden. Het voordeel voor de werknemer is dat hij direct beschikt over extra geld. Het nadeel is dat het soms niet als bindmiddel wordt ervaren. Daarnaast is het van belang om goed te kijken naar het moment van het toekennen van de bonus. In de praktijk kan dit verkeerde



prikkels geven en tot behoorlijke discussies leiden, hetgeen juist averechts werkt op de doelstelling van werknemers "binden".

## 2. SAR

Een andere mogelijkheid om de werknemers te binden is het toekennen van een zogenaamde SAR (Stock Appreciation Rights). Bij deze variant ontvangen de werknemers geen echte aandelen maar alleen een vorderingsrecht op de waardegroei van de aandelen. Deze komt pas tot uitdrukking bij bijvoorbeeld een verkoop in de toekomst. Dit is relatief een eenvoudige optie omdat een en ander via een overeenkomst kan worden vastgelegd zonder tussenkomst van een notaris en zonder wijziging van de statuten van de B.V.

## 3. Aandelen

Ook is het mogelijk om werknemers aandelen te geven of te laten kopen. Het bezit van aandelen wordt door een werknemer over het algemeen als "zeer bindend" ervaren. Wanneer een werknemer een zakelijke prijs betaalt voor de aandelen, dan is er geen discussie met de Belastingdienst over de heffing. Het is toegestaan dat 30% van de koopsom schuldig wordt gebleven, tegen een zakelijke rente. Dit betekent dat er dus 70% eigen geld wordt ingebracht. Wanneer er meer schuldig wordt gebleven of de werknemer de aandelen gratis krijgt wordt dit meestal niet geaccepteerd door de Belastingdienst met naheffingen tot gevolg.



**Nienke Kimsma**  
Fiscalist

Contact met Nienke:  
☎ 088 220 2427  
✉ [NienkeKimsma@JAN.nl](mailto:NienkeKimsma@JAN.nl)



**Camiel Lokkerbol**  
Partner Fiscalist

Contact met Camiel:  
☎ 088 220 2301  
✉ [CamielLokkerbol@JAN.nl](mailto:CamielLokkerbol@JAN.nl)

## 4. Opties

Bij deze variant wordt er een optie verleend tot de koop van een aandeel voor een bepaalde waarde, de uitoefenprijs. Er kan een toezegging worden gedaan dat de opties worden verleend wanneer er een bepaald doel is gehaald, zoals een omzetdoel of dat iemand bijvoorbeeld drie jaar in dienst moet blijven voordat de opties worden verleend. Pas wanneer de werknemer het optierecht uitoefent krijgt deze werknemer aandelen. Bij opties wordt bij uitoefening (of verkoop) het verschil tussen de uitoefenprijs en de waarde van het aandeel belast als loon in natura bij de betreffende werknemer. Er wordt nog gewerkt aan een regeling die er voor moet zorgen dat het moment van het heffen van loonbelasting wordt verlegd van het moment dat de opties worden uitgeoefend naar het moment dat het aandeel vrij verhandelbaar is.

## De keuze van de ondernemer

De ondernemer die bij JAN© aan de spreektafel zat heeft inmiddels gekozen om een bonus uit te keren aan zijn ambitieuze werknemers en heeft deze vervolgens de mogelijkheid geboden om aandelen met de bonus te kopen. Vervolgens kan jaarlijks worden bekeken of de ondernemer dit wenst te herhalen.

Meer weten? Neem dan contact op met een van ons.

### **Elizabeth Ilik over Grensoverschrijdend gedrag.**

Sinds de berichtgeving over intimidatie rondom het programma "The Voice" worden steeds meer werkgevers geconfronteerd met meldingen over grensoverschrijdend gedrag. In dit artikel geven wij praktische tips hoe je zulke situaties kunt voorkomen en wat je moet doen als een medewerker een melding doet wegens ongewenst gedrag.

### **Creëer een veilige omgeving en handel adequaat**

Als werkgever heb je een wettelijke plicht te zorgen voor een gezonde en veilige werkplek en idem arbeidsomstandigheden. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet ben je als werkgever verplicht beleid te voeren dat erop gericht is om de psychosociale arbeidsbelasting van de werknemer te voorkomen. Dit gaat om seksueel overschrijdend gedrag, maar ook discriminatie, machtsmisbruik van positie en pesten te voorkomen en/of te beperken. Vanwege deze zorgplicht kan je als werkgever aansprakelijk worden gesteld voor schade die een werknemer lijdt. Als werkgever vol-



doe je nog niet aan de zorgplicht door alleen het hebben van beleid, je moet dat beleid ook toepassen en steeds weer onder de aandacht brengen bij jouw medewerkers. Heb je een Ondernemingsraad in jouw onderneming, betrek deze dan bij het beleid.

### **Tips voor het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag:**

- Zorg voor kenbaar beleid door middel van gedragscodes. Denk daarbij aan een zero tolerance beleid op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en regels over "affectieve relaties op de werkvloer", maar ook aan protocollen over hoe met elkaar om te gaan binnen de organisatie en een klokkenluidersregeling. Handhaaf dit beleid strikt.
- Wees helder over het feit dat grensoverschrijdend gedrag niet getolereerd wordt en consequenties heeft. Lach niet mee en kijk niet weg, maar spreek iemand aan op wangedrag. Geef zelf het goede voorbeeld. Zorg voor bewustzijn binnen de organisatie.
- Vraag tijdens beoordelingsgesprekken aan werknemers hoe de werkomgeving en de band met collega's wordt ervaren.
- Werk met een, bij voorkeur externe, vertrouwenspersoon die wangedrag signaleert en onderzoek doet. Wijs werknemers op de aanwezigheid van die vertrouwenspersoon en zorg dat de vertrouwenspersoon zichtbaar en bereikbaar is. Deze vertrouwenspersoon kan ook een interne, onafhankelijke HR manager zijn. Als het onderzoek maar zorgvuldig plaatsvindt en er aan onder andere hoor en wederhoor wordt gedaan.
- Zorg voor een heldere (interne) klachtenprocedure en leef die ook stipt na.

### **Tips hoe te handelen bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag:**

- Reageer altijd direct en adequaat op een melding.
- Zorg ervoor dat de medewerker, het slachtoffer, zich gehoord en veilig voelt.
- Wijs de medewerker op de (interne) klachtenprocedure en leef deze procedure ook stipt na.
- Wil de medewerker geen formele klacht indienen en dus geen gebruik maken van de officiële klachtenprocedure dan kun je als werkgever altijd algemeen onafhankelijk onderzoek (laten) doen, zoals hierboven omschreven.
- Doe dat ook ter voorkoming van situaties zoals nu bij The Voice is ontstaan.

### **Wetsvoorstel Verplichting vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer**

Om ongewenst gedrag op de werkvloer terug te dringen en een veiligere werkomgeving te creëren is al in 2020 een wetsvoorstel ingediend. Dit wetsvoorstel geeft in de toekomst iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon. Daarnaast moet de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie worden versterkt. Het is nog niet bekend wanneer deze wet in werking treedt. De aandacht gaat in de media nu met name uit naar seksueel grensoverschrijdend gedrag, het geldt uiteraard ook voor andersoortig ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten of machtsmisbruik. Ziet het grensoverschrijdende gedrag op bredere maatschappelijke misstanden, zoals privacy-schending, dan geldt de klokkenluidersregeling.

### **Wetsvoorstel wet bescherming klokkenluiders**

De wetgeving voor klokkenluiders wordt gewijzigd. Het is de bedoeling dat het voor werknemers makkelijker en veiliger wordt om ook bredere maatschappelijke misstanden binnen organisaties, die zij constateren of zelf ondervinden, te melden. De beschermingsmaatregelen voor de melder worden uitgebreid, aan de interne meldprocedures worden strengere eisen gesteld en het wordt ook mogelijk om meldingen direct extern (buiten de organisatie) te doen.

Mocht je vragen hebben over grensoverschrijdend gedrag en/of beleid hierover willen opstellen, dan kun je uiteraard altijd contact opnemen.



**Elizabeth Ilik**

Senior Jurist

Contact met Elizabeth:

☎ 088 220 2339

✉ ElizabethIlik@JAN.nl

**De krappe en bijzondere arbeidsmarkt leidt soms tot behoorlijk wat kopzorgen. Het is fijn als je als ondernemer weet dat er oplossingen en specialisten zijn om je door deze ingewikkelde tijd te navigeren. De specialisten van JAN© zijn je graag van dienst!**

# EVERYBODY *loves* A GIFT



- ◆ Keurmerk Cadeaukaart
- ◆ 100% Saldogarantie (EGI)
- ◆ Fysiek en online breed te besteden
- ◆ In delen te besteden
- ◆ Na activatie ruim 4 jaar onbeperkt geldig

## CADEAUKAARTEN VOOR MILJOENEN CADEAUS

Bij zakelijke orders doneren wij **3%** over de afgenomen kaartwaarde aan een door u gekozen goed doel. Stuur een mail naar [sales@yourgift.nl](mailto:sales@yourgift.nl) voor meer informatie of kijk op [www.yourgift.nl](http://www.yourgift.nl)

# Adamas The Lockup

HET WAS WEER ZO VER! 10 ONDERNEMERS HEBBEN ZICH OPGESLOTEN VOOR THE ADAMAS LOCK UP 2022!

## Voor wie Adamas nog niet kent

Adamas ondersteunt mensen die geraakt zijn door kanker bij het vergroten van hun veerkracht en daarmee hun kwaliteit van leven. Voor (oud)patiënten, naasten en nabestaanden. Adamas werkt behoeftegericht en biedt o.a. informatie, 1-op-1 gesprekken, lotgenotencontact en creatieve, ontspannings- en beweegactiviteiten.

## Centrum voor leven met en na kanker

Adamas is een plek waar volwassenen en kinderen die te maken hebben met kanker en hun naasten uit de hele regio van harte welkom zijn. Ze kunnen bij Adamas terecht voor informatie, lotgenotencontact, therapeutische begeleiding, creatieve en lichaamsgerichte workshops en uiteraard voor een luisterend oor. Bij Adamas werken 80 vrijwilligers die 7.000 bezoeken begeleiden. In het oncologiecentrum van het Spaarne Gasthuis werken 20 vrijwilligers die jaarlijks 7.500 bezoeken begeleiden.

## 15 jaar Adamas

Dit jaar bestaat Adamas 15 jaar! Om hier een feestelijk tintje aan te geven is iedereen op 14 mei van 11-15 uur welkom om dit te vieren tijdens Adamas Open Huis.

Adamas is 100% afhankelijk van donaties, subsidies en giften en organiseert zelf ook evenementen om geld op te halen, zoals The Adamas Lock Up. In 2017 bedacht Annelies Osinga, Leidinggevend Coördinator Adamas, dit evenement en het werd niet alleen in 2017, maar ook in 2019 en in 2022 een daverend

succes. Ruim €240.000 is er opgehaald op de dag zelf en de weken erna druppelde er nog donaties binnen", lacht Annelies.

## Wat The Lock UP zo bijzonder maakt?

10 lokale ondernemers laten zich een dag opsluiten bij het bekende Adamas huis in Nieuw-Vennep om minimaal € 15.000 per persoon op te halen. Maanden van te voren zijn ze al bezig met hun netwerk voor te bereiden dat ze hen bellen op The Lock Up dag om een "match" te maken. Maar het gaat niet alleen om het fantastische bedrag dat we met elkaar hebben opgehaald, maar ook wat er gebeurde met de deelnemers. Hugo van Luling was zichtbaar aangeslagen bij de eerste donatie van € 5.000 en John Moors vertelde hoe bijzonder hij het vindt om op deze dag te ontdekken wat een netwerk eigenlijk echt betekent en dat er overal lijntjes lopen die een spinnenweb vormen. Het gevoel dat iedereen met elkaar verbonden is maakt het extra bijzonder.







"De dag zelf was door het Adamas team tot in de puntjes verzorgd. Op iedere tafel stond een vlaggetje met de foto van de ondernemer, een kaarsje, een bloemetje en een mooie gepersonaliseerde mok waar wij heerlijke koffie en thee uit konden drinken, dat was al een bijzonder moment", vertelt William Reitsma. De ondernemers zijn geraakt door de gastvrijheid van het Adamas team. Zo moet het ook voelen als je als gast komt: Welkom en Warm.

Op het moment dat wij dachten dat het niet mooier kon worden werden wij verrast met de onthulling van de nieuwe Adamas auto! René Klomp van Hartgerink en Klomp en Jolanda van der Maden van Jan Accountants en Adviseurs overhandigden ons op feestelijke wijze de sleutels van de nieuwe Mazda2. Zij zijn de komende 5 jaar onze partner in mobiliteit.

Dank jullie wel voor deze mooie samenwerking!  
En speciale dank aan BLS Sign & Print BV voor het verzorgen van de auto belettering.

Tijdens de feestelijke muzikale borrel en het diner werd er nog lang nagepraat over wat deze dag voor een ieder heeft betekend en hoe overweldigend het is dat we met elkaar en alle donateurs dit gigantische bedrag is opgehaald voor mensen die leven met en na kanker.

Leerlingen van de opleiding commercie van het NOVA College waren geïnspireerd door The Lock Up en besloten zelf ook een ochtend te bellen. Ze haalde hiermee € 1.000 op!

"Een dag om niet te vergeten wat we met elkaar voor elkaar kunnen doen", vat Osinga het samen. En de datum voor 2024 is al bekend: 22 maart! Denk je nu ik wil dit ook ervaren stuur een mail naar [annelies@adamas-centrum.nl](mailto:annelies@adamas-centrum.nl).



"EEN DAG OM NIET  
TE VERGETEN WAT  
WE MET ELKAAR  
VOOR ELKAAR  
KUNNEN DOEN."

*Arno: Maatschappelijke inzet is voor mij een verlengstuk van ondernemerschap. Het geeft een voldaan gevoel om mijn netwerk in te zetten voor het Adamas Inloophuis.*

*Hugo: Uw geld voor ADAMAS is hard nodig want niemand is ooit arm geworden door te geven. Gewoon gaan!*

*Inez: Kanker zet je wereld en die van je dierbaren totaal op zijn kop. Door ons samen in te zetten kunnen wij bijdragen aan het vergroten van de kwaliteit van leven. Kanker heb je niet alleen, daarom zet ik mij in.*

*Monique: Ik ben vereerd om deel te nemen aan de Lock Up 2022. Adamas is van grote waarde voor mensen die geraakt zijn door kanker en daarom help ik graag geld in te zamelen voor hen.*

*John: Samen bereik je meer!*

*Anja: Het gaat er niet om wat je bent voor elkaar, maar wat je doet voor elkaar!*



# praktisch stedenbouwkundige met 3d-talent

MARTIN BORST OVER ARCHITECTEN, AJAX EN APPELMOES

*Aan het begin van het gesprek ligt een blanco vel papier voor hem. Als hij enthousiast begint te praten over zijn vak, zijn architectonische idolen, over auto's, Ajax en zijn gemeentelijke carrière als stedenbouwkundige, ondersteunt hij zijn betoog met het ernaast liggende Faber-Castell potlood en illustreert hij met rake, beeldende potloodlijnen zijn boeiende verhaal in woord én beeld.*



### **Geen sportcarrière voor multi-talent**

Ooit was de thuissituatie van Martin niet echt floussant. Zijn vader had een eigen kweekcultuur van primula's en cyclamen bij kwekerij Eveleens in Aalsmeer. 'Het was zeven dagen werken in armoe', vertelt Martin. 'Mijn vader had ook geen tijd om me drie keer week naar Ajax te brengen. Met Johan Neeskens zat ik op de LTS. We voetbalden samen in het schoolelftal, waar we door Bobby Haarms gescout werden om voor Ajax te komen voetballen. Mijn vader was voor Feijenoord, dus thuis kon ik niet echt over voetbal praten; ook omdat mijn moeder niet wilde dat ik ging voetballen. Ze was bang dat me iets zou overkomen. Te vaak zag ze, dat mijn buurjongen die betaald voetbal speelde, met de ambulance thuis werd gebracht. Ik mocht van haar alles doen, behalve voetballen. We hadden daar trouwens ook het geld niet voor. Ik ging daarna met een gekregen fiets wielrennen, tot die fiets kapot viel en er geen geld was voor een nieuwe. Uiteindelijk ben ik gestart met schaatsen op de Jaap Edenbaan. Mijn trainer zag in mij een schaatstalent en was enthousiast over mijn techniek. Maar hij voegde er wel aan toe, dat ik meer moest gaan eten, omdat ik anders van de schaatsclub af moest. Ik had in die tijd weinig kracht, was zo mager als een lat. Het lukte me ook niet om aan te komen. Logisch, want ik at in die tijd alleen maar appelmoes'.

### **Autofreak**

'Ik wilde altijd al graag een auto', vervolgt Martin. 'Daarmee hoopte ik later te kunnen autoracen. Mijn hele jeugd had ik voor een auto gespaard en op mijn 18e had ik hem. In de jaren zeventig werd ik leerling bij Gijs van Lennep. Daar heb ik mijn coureurslicentie gehaald en ben in mijn vrije tijd autocoureur geworden. Ik leerde in die tijd Toine Hezemans en Arie Luijendijk kennen, geweldige coureurs. Vanaf het moment dat ik ging racen, ben ik een fanatieke autoliefhebber geworden. En nog steeds hou ik enorm van mooie auto's én racen. Voor de Gemeente was ik naast mijn reguliere werkzaamheden voor de nieuwe hoge functionarissen, waaronder de gemeentesecretaris en de directeur, aangewezen om hen door Haarlemmermeer te rijden en mijn kennis over de gemeente over te brengen'.

### **Werken voor de gemeente en "Pa"**

#### **Achterstraat**

'Ooit ben ik als jachtbouwer in Aalsmeer begonnen', vertelt Martin. 'Ik was sloopstimmerman en heb er geleerd, dat je bij het bouwen niet alleen creatief moet zijn, maar ook functioneel. Met de komst van polyester boten, zag ik geen grote toekomst in de scheepsbouw en solliciteerde bij de gemeente Haarlemmermeer. Daar leerde ik Pa (Jan, red.) Achterstraat kennen. Hij deed er

"MET JOHAN NEESKENS ZAT IK  
OP DE LTS. WE VOETBALDEN SAMEN  
IN HET SCHOOLELFTAL"

stedenbouwkundig werk en nam me in 1971 als leerling aan. Ik kon heel goed tekenen en werd daarom aan een tekenbureau gezet. Ik heb een 3D-gave, zeggen ze. Ik kan dingen heel snel ruimtelijk zien. Pa was directeur sociografisch bureau de Meerlanden, onderdeel van de gemeente. Hij heeft me snel weer naar school gestuurd, want je moet diploma's halen anders word je niet bevorderd bij de gemeente. Ik ging naar Arnhem en haalde er na 2 jaar mijn diploma MTS stedenbouw. Daarna deed ik HTS Stedenbouwtechniek in Den Haag om vervolgens op de TU Delft gastcolleges te volgen van Aldo van Eyck. Pa heeft me altijd gestimuleerd om verder te gaan, ik was zijn protegé en we hadden een klik samen. Ruim zes jaar heb ik hem ook als zijn chauffeur rondgereden. Hij had geen rijbewijs en ik vond autorijden altijd al heel erg leuk. Regelmatig reden we op de terugweg een andere route. Vaak door Amsterdam, waarbij hij me alles over stedenbouwkunde uitlegde. Inmiddels is hij 93 en we zijn nu al 51 jaar hele goede vrienden'.

#### **Van woonwijken naar bedrijfsterreinen**

'Eerst deed ik veel stedenbouwkundig werk en ontwikkelde nieuwe woonwijken in Haarlemmermeer. Maar op een gegeven moment vond ik het niks meer. Ik kreeg ruzie op het werk want ik kon geen kwaliteit meer maken, omdat de VINEX-locaties werden gedictieerd door het Rijk. Er mochten geen achterpaden meer worden ontwikkeld en ook de parkeerdieptes moesten worden geminimaliseerd, want dat scheelde volgens het Rijk veel geld. Maar ik ben iemand van de functionaliteit. In 1988 ben ik overgestapt naar het ontwikkelen van het bedrijventerrein op Graan voor Visch Zuid. Zo was ik nauw betrokken bij de realisering van discotheek The Challenge, een initiatief van wethouder Knosse. Hij wilde ook het autobedrijf van Van Kalmthout uit het dorp weg hebben, omdat er in het centrum een winkelcentrum moest komen'.



#### **Ome Rinus**

'Ome Rinus van Kalmthout kocht toen grond op Graan voor Visch Zuid om zijn bedrijf na de verplaatsing te vestigen. Met ome Rinus had ik een hele goede klik. Vaak ging ik na werktijd even bij hem langs. Hij noemde me 'schoffie'. Ik tekende voor hem een nieuw pand op het nieuwe industrieterrein Graan voor Visch Zuid. Zo schetste ik de kelder voor de auto's, tekende daarop een showroom, met daar weer bovenop het kantoor en in het midden het magazijn. Met aan de ene kant de spuitcabine en aan de andere kant de garage. En zo werd het al snel een praktisch ontwerp. Uiteindelijk is het ook zo gebouwd'.

#### **Architect Mario Botta**

Begin 80-jaren was Martin lid van designclub Amsterdam, een binnenhuisclub. 'Omdat ik daar veel tijd aan heb besteed, heb ik daar een mooi netwerk en veel inspiratie aan overgehouden', betoogt Martin. 'Na afloop van één van die bijeenkomsten, hadden we een meeting in het Tropenmuseum. Alle beroemde architecten uit de wereld kwamen daar samen. Ik heb er in 1988 mijn favoriete architect Mario Botta uit Zwitserland ontmoet. Hij was naast architect ook stedenbouwer, landschapper, binnenhuisarchitect en meubelmaker. Ik hou van dat soort stedenbouw-architecten. Tegenwoordig studeer je af op één van die disciplines, maar dat vind ik fout, want al die onderdelen van de architectuur, hebben met elkaar te maken. Architect Mario Botta was een leerling van Le Corbusier, de bekende ontwerper van o.a. meubelen, kerken, lampen en horloges. Ik ben onder de indruk van die man's werk. En heb hem altijd gevolgd. Heb ook al zijn boeken, die door hem zijn gesigineerd'.

# "IK HEB ZE WEGGESTUURD EN AANGEBODEN OM HUN ONTWERP IN DE PRULLENBAK ACHTER TE LATEN."

## **LaVista appartementencomplex**

In 2000 zou ik vertrekken bij de gemeente en zou als stedenbouwer naar de gemeente Aalsmeer gaan. In die tijd werd een nieuwe directeur van de dienst Ruimte, Wonen en Economie aangesteld; Niek Verdonk. Hij kwam uit Groningen, het was een geweldige man, een architect en stedenbouwer. En omdat ik degene was, die nieuwe medewerkers door de polder reed, troonde ik hem onder andere mee naar de oude vervallen graansilo bij het Cruquius-gemaal. Hij vroeg me wat de gemeente met deze plek moest doen. Ik zei, ik doe er niks mee, want ik ga weg bij de gemeente. Zijn mond viel open. Hij wilde dat ik bleef en vroeg me, hoe hij kon zorgen, dat ik voor de gemeente bleef werken. Dus verzong ik een grap. Ik wilde salarisverhoging, een keer Formule1 rijden met Michel Schumacher op Circuit Magny-Cours in Frankrijk én een gebouw maken met Mario Botta. Dat staat, zei hij tot mijn grote verbazing. Dus dezelfde dag belde hij Jo Coenen, de rijksbouwmeester. Of hij interesse had om een gebouw te maken, in Haarlemmermeer. Dat is uiteindelijk gelukt, net als de salarisverhoging. Voor de rit met Schumacher was ik helaas uitgeloot. Ik heb toen Koen Vermeer en Leo Hombroek heel enthousiast gemaakt en hen een door Botta gemaakt gebouw in Maastricht laten zien. We hebben daarna Mario Botta uitgenodigd om hem de bouwplek te tonen. Hij was zo onder de indruk van de plek en de omgeving, dat

hij al ter plaatse de schetsen maakte. Het samen met hem gebouwde LaVista appartementencomplex is het absolute pareltje in mijn carrière geworden'.

## **Ploeg in de polder**

Martin is voor veel architecten een lastige man. 'Ik ben erg kritisch, gooi veel gepruts van architecten weg, omdat het niet functioneel of niet praktisch is. Voor de bouw van het nieuwe pand van Ploeg in Nieuw-Vennep, zat ik vanuit de gemeente aan tafel met de Ploeg-directie en bouwkundigen. Zij kwamen met een ontwerp van een 4.000 meter groot gebouw op 7.000 m2 grond. Ik vond het ontwerp helemaal niks. Vanuit de gemeente was expliciet gevraagd om met een ontwerp van een architect en niet van een bouwkundige te komen. Ook om een tekening van een gebouw te maken en niet van een schuur. Ik heb ze weggestuurd en aangeboden om hun ontwerp in de prullenbak achter te laten. De aanwezige Ploeg-directeur vroeg of hij er de volgende dag nog even bij me op terug kon komen. Dat is gebeurd. Hij kwam in een waanzinnig mooie auto aanrijden, waarop ik hem vroeg; waarom zit u twintig minuten in uw prachtige auto en acht uur in zo'n slecht en lelijk gebouw? Ik heb hem anderhalf uur architectuur-les gegeven en gaf hem ook twee adviezen mee. Geef twee jonge architecten, die een gebouw kunnen ontwerpen én laat ook het personeel over het ontwerp mee praten. En samen nemen jullie de uiteindelijke beslissing. Ik stelde ook voor om het gebouw 25 meter hoog te maken, door alle bedrijfs-onderdelen functioneel te stapelen. Toen het klaar was, werd ik uitgenodigd, beiden waren we erg tevreden over het eindresultaat'.





### **Calatrava architectuurpassie**

In 2004 werden de Calatrava-bruggen geopend door toen nog Koningin Beatrix. Martin haalde, als chauffeur van de gemeente, Santiago Calatrava met zijn vrouw en dochter op van Schiphol. 'Ik had een groot boek met Calatrava-ontwerpen meege-nomen, dat ik door hem wilde laten signeren', ver-telt Martin trots. 'Hij tekende er de drie Haarlemmermeerse Calatrava-bruggen met een vogeltje in en signeerde mijn boek, geweldig!' Het gezin Calatrava werd samen met wethouder en directeur uitgenodigd om bij architect Fred Kaaij thuis te eten. Mevrouw Calatrava werd gevraagd om de soep uit te serveren, iets dat ze niet gewend was, maar enorm waardeerde. 'Zelf hoefde ik niet zo nodig aan tafel te zitten en ben boven voetbal gaan kijken', glimlacht Martin. 'Aan het eind van de avond kwam Calatrava zelf nog even naar boven en hebben we samen voetbal gekeken. Twee weken later kreeg ik handgeschreven brief van hem. Dat ze het zo gezellig en top hadden gehad en volop hadden genoten die avond'.

### **Laurens schenkt geraniums**

'Bij mijn afscheid van de gemeente, kwam Laurens Schenk als grap langs met bak geraniums. Omdat hij wist dat ik na mijn pensionering toch niet stil kon zitten. Ik had al langer door mijn betrokkenheid bij bedrijfsterreinen, contact met hem. Sinds 2014 werk ik nu voor Schenk Makelaars. Met de kennis en knowhow van Schenk en de creativiteit en functionaliteit van mij vullen we elkaar uitstekend aan'.

### **Passie voor architectuur**

Zijn boekenkast staat vol met boeken van archi-ecten. Van Wiel Arets tot Peter Zumthor en alles wat daar tussen zit. Zijn laatst gekochte boek is van de EXPO 2020 in Dubai, waar 192 landen een uniek paviljoen hebben neergezet. De bijdrage van de Emiraten is van Calatrava, maar ook Norman Foster ontwierp een indrukwekkend paviljoen. 'Eind dit jaar gaan we twee weken naar Dubai voor het mooiste gebouw van de wereld', lacht Martin. 'We gaan dan het Futuristisch Museum bezichtigen'.

### **Creatief en functioneel stempel**

Martin Borst drukte decennialang zijn creatieve en functionele stempel op talloze woningprojecten, bedrijfspannen en bedrijfsterreinen. Hij is een voorstander van dubbel grondgebruik en ontwierp onder andere Pax 3, Bornholm 4, Overbos 7 en 13, maar was ook de ontwerper van bedrijvenpark, Graan voor Visch, de President en Nieuw-Vennep Zuid. Laatstgenoemde was een enorme uitdaging om een kwalitatief zeer hoogwaardige locatie te ontwerpen. Dat is gelukt; Nieuw-Vennep Zuid werd nummer twee van de beste bedrijventerreinen in Nederland. Martin begrijpt daar zogenaamd niets van en zegt lachend: 'want wist je dat het winnen-de bedrijventerrein in Arnhem werd gebouwd op een oude vuilnisbelt'?



Bij de foto: boven: Museum of the Future, onder: Nieuw-Vennep Zuid.







# creatieve oplossingen in de uitdagende logistieke branche

DE TRANSPORT EN LOGISTIEK IS BOOMING. MAAR OOK KAMPT DE SECTOR MET CAPACITEITSKRAPTE EN EEN TEKORT AAN MEDEWERKERS. DAT VRAAGT OM CREATIEVE OPLOSSINGEN.

*Logistiek dienstverlener CTS GROUP vond er een. Met de overname van PostNL Cargo locatie Leiderdorp kreeg de organisatie er in een klap zo'n dertig vrachtwagens én chauffeurs bij.*

## **Denken in mogelijkheden**

Na een kleine dip aan het begin van de coronacrisis is de vraag naar transport continu stijgende. Om aan deze vraag te kunnen beantwoorden moest CTS GROUP schakelen. Edwin Beentjes, algemeen directeur van de logistiek dienstverlener: "Bij CTS GROUP staan we voor topkwaliteit, flexibiliteit en een persoonlijke service. Hierbij is het essentieel om over goede medewerkers én voldoende materieel te beschikken. In de huidige markt is dat een uitdaging, dus je moet op zoek naar andere mogelijkheden. Toen we de kans hadden om het Leiderdorpgedeelte van PostNL Cargo over te nemen zagen we dit als een mooie oplossing. Deze stap biedt ons de mogelijkheid om de stijgende volumes aan te kunnen en ook de kwaliteit en flexibiliteit te blijven leveren die we aan onze klanten beloven."

## **Eenheid vormen**

Om de overname soepel te laten verlopen worden de medewerkers en klanten van PostNL Cargo Leiderdorp gefaseerd bij CTS GROUP geïntegreerd. Beentjes: "We vinden het belangrijk dat deze overname voor alle partijen van toegevoegde waarde is. De nieuwe medewerkers moeten zich ook echt een onderdeel van CTS GROUP gaan voelen. Om een zachte landing te waarborgen hebben we voor de ingang van de overname al met iedereen even persoonlijk kennisgemaakt. Inmiddels zit het grootste deel van de kantoor-medewerkers op onze vestiging in Nieuw-Vennep en opereert ook een aantal van de chauffeurs vanuit deze locatie. Je ziet dat het samenvoegen van de bedrijven dan veel makkelijker gaat. Binnenkort gaat iedereen over, zodat we echt een eenheid kunnen vormen."

"WE VINDEN HET BELANGRIJK DAT DEZE OVERNAME VOOR ALLE PARTIJEN VAN TOEGEVOEGDE WAARDE IS."



HYDE  
PARK



# Hyde Park *is here*

Welkom in Hyde Park - een hypermodern stedelijk gebied onder de rook van Amsterdam. In deze architectonisch, duurzaam en autoluwe stadswijk in Hoofddorp komen meer dan 3.800 ruimtelijke en luxe appartementen en studio's.

Hyde Park is gelegen naast een uniek stadspark. De brede boulevards met restaurants, riante binnentuinen en zonovergoten dakterrassen zorgen voor rust en genot. Een totaal nieuw concept, waar jong en oud, singles, stellen en gezinnen zich op hun gemak voelen. Een nieuw thuis.

Wij verwelkomen u graag in Hyde Park House. Middels onze maquettes en diverse modelwoningen krijgt u het juiste beeld van uw appartement. U kunt zelf het afwerkingsniveau van uw keuken, badkamer en interieur samenstellen in de diverse showrooms.



**SCAN MIJ VOOR  
MEER INFORMATIE**

[hydeparkishere.nl](https://hydeparkishere.nl)  
[@hydeparkishere](https://www.instagram.com/hydeparkishere)

# duurzame inzetbaarheid praktisch haalbaar ideaal

ONDERZOEKSBUREAU EMMA TOONT DE MOGELIJKHEDEN

*Werknemers gezond en vitaal houden en hen met veel plezier hun werk laten doen. Collega's hebben die blijven doorleren en hart voor de zaak hebben, minder ziek zijn en veel productiever werken. Duurzaam ondernemerschap zorgt voor een bijdrage aan de gezondheid van de werknemers en leidt tot een onderneming die sterk en flexibel mee kan bewegen met de steeds veranderende ontwikkelingen in de tijd. Een broodje Aap-verhaal?*

Ingeborg Pronk, consultant Duurzame Inzetbaarheid bij Millenaar Adviesgroep, sprak met Millenaar relatie Jonneke Stans, medeoprichter en partner van EMMA, het bijzonder sfeervol ingerichte onderzoeks-, advies- en participatiebureau in Den Haag. Waarbij relevante onderwerpen als opleiding, arbeidsmarkt, coaching, toekomstperspectief, werksfeer en werkomgeving werden belicht. Maar ook over hoe EMMA duurzame inzetbaarheid al

vele jaren succesvol in haar bedrijf toepast; kortom het praktijkverhaal.

## **Ondersteuning dialoog tussen overheid en samenleving**

'Wij zijn begonnen met EMMA, experts in media en maatschappij', vertelt Jonneke. 'Vanuit het idee dat we heel graag het gesprek tussen overheid en samenleving wilden ondersteunen. Dat doen we voor de rijksoverheid, provincies en gemeenten en allerlei non-profitorganisaties, waarin we rond-om grote maatschappelijke vraagstukken, met stakeholders of inwoners in gesprek gaan. Soms ook gecombineerd, over wat mensen nu bezig houdt, hoe ze tegen een vraagstuk aankijken en welke oplossingsrichtingen zij zien. En dat doen we op heel veel verschillende manieren, door o.a. het organiseren van allerlei bijeenkomsten en verhalen van mensen te vertellen. Maar ook door onderzoek te doen of reconstructies te maken'.





### **Werving en selectie in veranderende arbeidsmarkt**

De groei van EMMA is de afgelopen jaren fors geweest (nu +/- 55 werknemers) en de arbeidsmarkt is sterk veranderd. Slaagt EMMA er nog in om geschikt personeel te werven? Jonneke zegt daarover: 'het lukt nog steeds prima om goede mensen aan te trekken. Dat gaat met name bij jonge mensen uitstekend, omdat we voor hen in de uitstraling van ons bedrijf tijdens de eerste kennismaking, een hele aantrekkelijke werkgever blijken te zijn. Als je net van de Hbo-opleiding of universiteit komt, dan kan je hier heel veel kanten op en een hele brede basis voor je verdere loopbaan leggen. Er is hier volop aandacht voor je, omdat je goed wordt opgevangen, met veel ruimte voor maatwerkoplossingen. We werven soms breed, soms heel gericht en proberen bewust een aantal dingen mee te nemen, die we op dat moment belangrijk vinden in profiel of in functie-eisen. Bij het zoeken naar culturele diversiteit, schakelen we regelmatig The Colorful People in; een executive search, training- & adviesbureau dat functies in het hoger segment bemiddelt. We leiden tevens zelf mensen op bij ons bureau en hopen dat ze doorgroeien naar een senior-functie'.

### **Meebewegen tussen personeelsaanbod en opdrachten**

Welke gevolgen voorziet Jonneke als HR-verantwoordelijke bij de uitstroom van werknemers? 'Wat ik het lastigste vind, is dat je altijd een soort golfbeweging ziet', betoogt ze. 'Qua uitstroom

hebben we ieder jaar een onveranderd percentage, maar dat komt nooit geleidelijk over een jaar. Wij zien, dat de seniors die het best tot hun recht komen, in de meeste gevallen in onze eigen organisatie senior zijn geworden. Dus als daarin veel belovende medioren of senioren weggaan, dan is dat een enorme aderlating, die je niet zo maar opvangt. Tegelijkertijd zien we ook dat er genoeg aanwas van alle kanten komt. Het is soms dus wel even zoeken naar wat past. En ja, er zullen inderdaad straks mensen met pensioen gaan, maar tot nu toe is het nog altijd gelukt, om weer nieuwe mensen te vinden en dan in te passen. Onze kracht is, dat we flexibel mee kunnen bewegen met de markt. Als wij bijvoorbeeld niemand meer in huis hebben die veel over veiligheid weet, dan zullen we op dat thema minder gaan doen. Maar dan komt er vast iemand die over iets anders relevante kennis in huis heeft en dan gaan we daarop inspelen. Daarin bewegen we dan mee tussen het aanbod van personeel en de te verwerven opdrachten. Op deze manier, hebben we voor onszelf een flexibele organisatie gecreëerd'.

### **Gevarieerde personeelsopbouw**

'Ons personeelsbestand is behoorlijk evenwichtig opgebouwd', vindt Jonneke. 'we proberen een zo divers mogelijk team samen te stellen, met name de laatste jaren besteden we daar extra aandacht aan. De verhouding mannen/vrouwen was 50/50, nu zijn er iets meer vrouwen. Veel medewerkers zijn hier hoog opgeleid en de leeftijd varieert van 22 tot 60. Qua leeftijd, man/vrouw en culturele achtergrond halen we continue diversiteit in huis. Die diversiteit in leeftijdsopbouw, ook met oudere werknemers vinden we erg belangrijk. Senioriteit zit voor ons niet alleen in de vak-senioriteit, maar ook in de levenservaring. Wat ik bij ons zie en erg leuk vind, is dat mensen elkaar expertise heel erg kunnen waarderen. Goed dus voor de onderlinge cohesie'.

“WE BEWEGEN MEE TUSSEN HET AANBOD VAN PERSONEEL EN DE TE VERWERVEN OPDRACHTEN.”



### **Mensen behouden**

Hoe houdt EMMA de kwalitatief hoogopgeleide mensen binnen haar organisatie? 'Dat is bijna het moeilijkste', bekennt ze. 'Het werven is één, maar het behouden is ingewikkelder. Misschien is dat wel de grote uitdaging. Wij proberen met mensen te praten over hoe ze hun eigen toekomst zien. Wat ze verwachten en waar ze naar toe willen. Als het iemands tijd is om verder te gaan, dan is het niet erg om afscheid te nemen. Want als je heel krampachtig doet om iemand binnen te houden, dan werkt dat na verloop van tijd niet meer. Het is van belang, dat je de periode dat je als werkgever met je werknemer optrekt, zo aangenaam mogelijk maakt en zorgt dat de werknemer lekker in zijn vel zit. Dat levert uiteindelijk de meeste productiviteit op. Het zorgt voor een bepaalde sfeer in de organisatie, waardoor je met z'n allen veel voor elkaar krijgt. Onlangs hebben we een medior aangenomen, die al eens eerder bij ons had gesolliciteerd. Het gesprek was toen zeer positief, maar er waren in die ronde kandidaten, die nog wat beter bij ons leken te passen. Nu ze toe was aan een nieuwe stap, solliciteerde ze opnieuw bij ons. In oktober is ze begonnen en dat gaat enorm

goed. En dan is ook wel eens lekker, dat je kandidaat deze keer door een ander bedrijf is opgeleid'.

### **Opleiding en coaching**

'Als je bij ons binnenkomt, word je in de eerste periode dat je hier werkt, gekoppeld aan een buddy, die je informeel wegwijs maakt. Vaak zit je met de buddy in eenzelfde project. Het is iemand, die qua functie enige nabijheid heeft met jouw functie en regelmatig informeert naar hoe het met je gaat en die je ook kan adviseren. Daarnaast bezien we per functiegroep wat zo'n groep nodig heeft. Zo hebben we 'in company' voor de junioren een cursus persoonlijke effectiviteit gedaan. Simpelweg omdat je ziet bij mensen die net beginnen met werken, dat ze ook nog moeten leren werken. We geven oplossingen voor hoe je je dag en tijd in kan delen, hoe je energie over de dag verdeelt en wanneer je moet aangeven, dat iets niet lukt of wanneer je echt even een tandje bij moet zetten. En ook schrijven is hier, of je nu redacteur bent bij ons of dat je iets anders doet, voor iedereen een basisvaardigheid. Daarom startten we kortgeleden voor de junioren een redactiecursus die weer door een aantal van onze ervaren redacteurs wordt gegeven'.

### **Sociale begeleiding**

'Bij onze groep medioren zien we weer andere vraagstukken. Zij staan rond hun dertigste regelmatig op het kruispunt van hun leven, waar ze belangrijke beslissingen moeten nemen over de plek waar ze wonen en wat dat betekent voor je relatie en voor je loopbaan. Voor hen hebben we een externe coach ingeschakeld, waar ze drie keer van ons naar toe mochten om op tafel te leggen, waar ze mee worstelden. Gewoon om wat meer stevigheid in het leven te krijgen. Er is een opleidingsbudget en we kijken heel bewust ieder jaar met de mensen naar wat voor soort opleiding ze willen volgen. Dan bezien we op groepfunctieniveau wat zo'n groep als geheel nodig heeft en

bieden dan iets aan, dat versterkend binnen die groep werkt. Regelmatig bekijken we met onze werknemers wat hun opdrachten zijn die ze doen en vragen of ze nog passen bij wat je wil. Want er ontstaat in een jaar best vaak een moment om weer iets anders te proberen of op te pakken, als je dat zou willen'.

### **Teambuilding**

'Een aantal keren per jaar organiseren we "EMMA leert". Dat is een dag waar we echt met elkaar aan ons bedrijf EMMA bouwen en werken. Daarnaast hebben we een goed bezocht kerstdiner en een zomerbarbecue. We zoeken nu ook naar andere vormen, omdat het de afgelopen jaren niet zo kon worden gevierd als eerst. In de eerste lockdown hebben we mensen regelmatig iets opgestuurd, om hen een hart onder de riem te steken. Nog steeds organiseren we elke twee weken op dinsdag, online een plenaire weekstart, waarin we even met z'n allen bij elkaar komen. Aan de cursussen die we voor groepen zoals de junioren organiseren, wordt vaak een gezellige borrel gekoppeld. Op die manier hopen we dat mensen zich een sterker onderdeel blijven voelen van het geheel'.

### **Management drive-profiel**

'We willen graag als je aan een project begint met elkaar, dat je ook uitspreekt, wat je eigen ambities in dat project zijn, wat je te brengen hebt in het

project en wat je komt halen. We stellen regelmatig een management-drives profiel voor iedereen op, zodat je weet, waar professioneel gezien jouw kracht ligt en waar je ontwikkelpunten liggen. Daarin hebben we ook een app, waarin je met elkaar je profiel kan delen, zodat je ook kan zien hoe de kennisverdeling in je projectteam is. Met zo'n project-canvas dat je aan het begin invult en waarbij je ook regelmatig een projectevaluatie met je eigen team doet, stimuleren we ook dat je oog hebt voor wat een ander kan. Belangrijk is dat je elkaar onderling in dat projectteam steunt. Juist ook dat versterkt de onderlinge binding'.

"MET ZO'N PROJECT-CANVAS STIMULEREN WE OOK DAT JE OOG HEBT VOOR WAT EEN ANDER KAN."



“IEMAND DIE INMIDDELS EEN PAAR JAAR BIJ ONS WERKT, ZEI ONLANGS DAT ONZE LUNCH OOK EEN UITSTEKENDE SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDE IS.”

### **Ontwikkelplan interne organisatie**

EMMA houdt regelmatig de vinger aan de pols, om te zien hoe haar werknemers hun werkgever ervaren. Anderhalf jaar geleden is een monitor sociale veiligheid gedaan. Vrijwel iedereen vulde daarbij de vragenlijst in. 'Daar kwam uit, dat we op sociale veiligheid hoog scoorden, maar dat de hoge werkdruk een aandachtspunt is', aldus Jonneke. 'We hebben verder drie keer per jaar een individueel gesprek met de mensen waarin we ook vragen waar zij behoefte aan hebben. Ook is vorig jaar met een aantal senioren een interne organisatie ontwikkelplan gemaakt met daarin een aantal sporen, waaronder het traject HR. Daar is een pilot uitgekomen, die we ontwikkelbegeleiding genoemd hebben. Hiervoor hebben zich een aantal collega's gemeld, die andere collega's verder willen helpen. We hebben hen op functie-nabijheid gematcht met collega's die verder geholpen wilde worden. Het gaat dus echt over je professionele ontwikkeling. En dat hebben we ook afgebakend in de tijd. Je bent maximaal een half jaar een koppel, zodat er ook een natuurlijk moment is om te stoppen en je naar een concreet doel kan toewerken'.

### **Structuur duurzame inzetbaarheidspijlers**

'Ik zou het mooi vinden als al onze duurzaam ingezette initiatieven, nog meer in een programma of een stramien zou komen', rondt Jonneke af. 'Het is nu wel allemaal vanuit dezelfde goede bedoeling, maar het bestaat nog uit teveel losse onderdelen, die opkomen als de behoefte er is. Minder ad hoc en los naast elkaar, maar meer beleidsmatig, gestructureerd en geïntegreerd. Zodat we bijvoorbeeld pijlers als opleiding, cultuur, sociale begeleiding samen kunnen laten komen in een totaalpakket. Dat helpt ook om zaken te evalueren en die onderdelen verder te ontwikkelen'.

*Ingeborg Pronk is Employee Benefits adviseur bij Millenaar Adviesgroep B.V. Ze adviseert werkgevers en hun werknemers o.a. op het gebied van duurzame inzetbaarheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en pensioen.*







Research and media company EMMA shows us the options:

**Sustainable employment is a practical and realistic ideal**

Keeping employees strong and healthy, and allowing them to enjoy what they do. Colleagues who continue to educate themselves with a passion for their trade, who are much more productive and aren't sick as often. Sustainable entrepreneurship contributes to employee health and makes for a business that is strong and able to flexibly adapt to the ever-changing developments of our time. Is that really just a myth?

Ingeborg Pronk, a Sustainable Employment consultant at Millenaar Adviesgroep, spoke to Millenaar contact Jonneke Stans, co-founder and partner at EMMA, the stylish research, advice and participation agency in The Hague. They discussed relevant topics such as education, the job market, coaching, perspectives on the future, work atmosphere and work environment. They also covered how, for years, EMMA has successfully implemented sustainable employment. In other words, the practical side of things.

**Supporting the dialogue between society and the government**

'We started by founding EMMA, experts in media and society', Jonneke explains. 'That stemmed from the idea of wanting to facilitate the conversation between society and the government. We support the Dutch national government, provinces and municipalities and all kinds of non-profit organisations, by starting conversations surrounding major social issues with residents or stakeholders. Sometimes, issues are combined: we talk about what currently concerns people, how they see an issue and the solutions they might suggest. And we do so in many different ways, such as organising all kinds of meetings and by telling people's stories. But also by conducting research or creating reconstructions.'

**Recruitment in a changing labour market**

EMMA has expanded immensely in recent years, and the job market has changed significantly. Is EMMA still able to find qualified staff? Jonneke says: 'we are absolutely still able to find good employees. We do very well in this area, particularly with younger people, because from the very first meeting we show ourselves to be an extremely attractive employer. When you've just graduated from college, you can go in all kinds of directions here. We lay a very broad foundation for your further career. We focus on you, you are welcomed and supported, and there is plenty of room for customised solutions. Sometimes, we recruit very broadly, and sometimes in a very targeted manner. We consciously try to consider several aspects in people's profiles or job requirements that are important to us at that moment. When we look for cultural diversity, we often work with The Colorful People, an executive search, training & advisory agency that mediates in the more senior segment. We also train our own people at the company and hope that they can move up into senior positions.'

# Het Cultuurgebouw

PRESENTEERT GRAAG LOKALE EN  
NATIONALE KLAPSTUKKEN

## **Fame de musical**

11 juni om 20.15 uur en

12 juni om 14.00 en 20.15 uur

Prijs: € 16,50, kinderen t/m 12 jaar € 8,50

(beide excl. drankje)

Leerlingen van De JeugdTheaterSchool Haarlemmermeer van Pier K brengen dit keer Fame de musical. Fame vertelt het verhaal van een groep leerlingen die is toegelaten tot de New York's High School of Performing Arts en volgt de leerlingen van auditie tot eindexamen. Ze hopen allemaal op een toekomst als succesvol acteur, zanger, danser of muzikant. De musical neemt het publiek mee langs hoogte- en dieptepunten, vriendschappen, romances en het harde werken dat nodig is om de ultieme droom te bereiken.

[www.pier-k.nl](http://www.pier-k.nl)

## **Dag van de Architectuur - T-Huis.**

Zaterdag 18 juni

Podium voor Architectuur heeft dit jaar extra veel aandacht voor wonen: woningnood, woonwensen van jongeren, woonervaring in naoorlogse wijken. Laat het thema T-Huis van de Dag van de Architectuur daar nu precies op aansluiten. Wat betekent thuis, wat maakt dat je je thuis voelt? Thuis heeft zoveel betekenissen. Iedereen heeft een eigen verhaal, vanuit de wijk, over het huis. Daar draait de Dag van de Architectuur dit jaar om. Met bewoners, eigenaren en ontwerpers maken we routes door de wijk. [www.podiumarchitectuur.nl](http://www.podiumarchitectuur.nl)

## **Earl Slick**

zondag 3 juli

Open: 20:00 uur

Prijs: € 22,50

Gitarist Earl Slick komt een nieuw album naar Nederland. Zijn inspiratie komt onmiskenbaar uit zijn jarenlange bleus, glam, punk en rockabilly ervaring met artiesten als David Bowie, John Lennon, Yoko Ono en Robert Smith.

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

## **Vipers: Tribute to Queen**

zondag 18 september

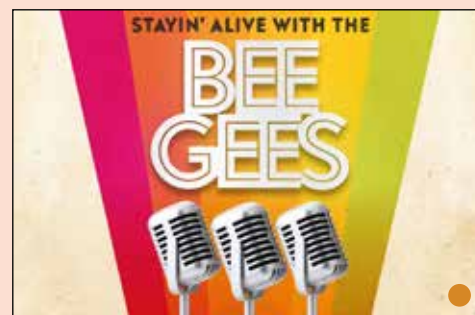
Open: 20:00

Prijs: € 22,00

Vipers brengt Queens' Freddie Mercury weer even tot leven! Sinds 2002 hebben ze meer dan 1000 live optredens gegeven waarbij ze de legendarische tracks van deze Britse band tot in detail proberen na te bootsen.

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





### **BabyBieb**

Elke tweede vrijdag van de maand: 10.30-11.30 uur  
Ontmoet op een speelse manier andere ouders met een baby. Er wordt voorgelezen en gezongen, er worden tips en ideeën uitgewisseld over boeken en voorlezen en het is heel gezellig!

Gratis

Bibliotheek Hoofddorp aan het Raadhuisplein

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

E-books, cursussen en meer

### **Voorlezen**

Elke woensdag van 15.00 tot 15.30 uur  
Luister iedere woensdagmiddag naar een mooi verhaal bij jou in de bibliotheek! Voor kinderen van 2 t/m 6 jaar.

Gratis

Alle vestigingen van de Bibliotheek

Haarlemmermeer

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

E-books, cursussen en meer

### **Marc-Marie Huijbregts - Uitgesproken**

24 mei 2022

Marc-Marie is uitgesproken. Maar is hij ook uitgesproken? Is hij pas sinds kort uitgesproken of was hij altijd al uitgesproken? Kortom een avond met de uitgesproken Marc-Marie Huijbregts.

Prijs € 26,00

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

Legendary Albums Live presenteert:

### **Stayin' Alive With The Bee Gees**

3 juni

Prijs: € 29,50

Een avond lang hits van de Brothers Gibb met het karakteristieke stemgeluid! Op het programma staan de enorme Bee Gees successen uit de jaren 60 en een live uitgevoerde versie van het 45 jaar geleden verschenen album Main Course, met onder andere de megahits Nights on Broadway en Jive Talking. Het is hun beste plaat en door het meer funky geluid, ook het muzikale keerpunt in hun carrière.

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

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

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

[www.pier-k.nl](http://www.pier-k.nl)

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

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

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

H E T ●  
C U L T  
● U ● U  
R G E B  
O U W ●  
HET CULTUURGEBOUW

# een duurzame, vitale en sociale wijk

DE BASIS VOOR EEN LANG, GEZOND, VITAAL, SOCIAAL EN ZELFSTANDIG LEVEN OP LANDGOED WICKEVOORT STOND CENTRAAL TIJDENS SHARE MEETS.

*Daarvoor zorgen de inrichting en de stadsboeren die er hun plek hebben ingenomen. Op het zorgterrein van SEIN in Cruquius van 57 hectare komen in totaal 750 huishoudens in een groene omgeving. Ook werd een uitstap gemaakt naar de proef met geluidadaptief bouwen op Schiphol Trade Park, daarover verderop meer.*

Gespreksleider van deze online bijeenkomst voor ondernemers op 15 december 2021 was Margo Spek van de gemeente. Bij de start stond zij stil bij de helaas onlangs overleden Florian de Clercq van landgoed de Olmenhorst. Nog maar een paar maanden eerder, op 6 oktober, was SHARE Meets bij de landgoedeigenaar te gast voor het thema Innovatie, duurzaamheid & doorzettersmentaliteit.

## **Gezonde maaltijd**

Als eerste spreker in de studio ontving Margo Spek wethouder Jurgen Nobel (woningbouw). Hij staat voor de taak om tot 2040 20.000 woningen te bouwen, en als de Noord/Zuidlijn doorgaat misschien nog 10.000 woningen daarbovenop. Nobel merkt een andere opstelling van woningzoekenden dan een aantal jaren geleden. "Mensen zijn niet alleen met hun huis bezig, maar met hun hele omgeving. Men vraagt zich af of er fijn kan worden gewoond. Is het er groen? Kun je er sporten? Bouwprojecten als Pionier Bols en Lincolnpark sluiten hier goed op aan. In Wickevoort kan dat ook allemaal. Wat deze plek uniek maakt zijn de stadsboeren die de bewoners

van een gezonde maaltijd kunnen voorzien. Wonen, werken en gezond leven komen hier bij elkaar."

## **Oudste bos**

Wickevoort is het oudste bos van Haarlemmermeer. Al een flinke tijd is SEIN er gevestigd, een expertisecentrum voor epilepsie en slaapgeneeskunde met 300 cliënten. Geer Karman (gebiedsontwikkelaar AM) legde uit dat op Wickevoort de mensen elkaar gaan ontmoeten en er verbindingen ontstaan. "En er daardoor bijzondere dingen gaan gebeuren. Dat maakt ook dat je niet zomaar naar Wickevoort kunt erhuizen. Geïnteresseerden moeten een sollicitatiebrief schrijven. Dit leidt tot prachtige stukken proza. Wij kiezen vervolgens wie er het beste op Wickevoort kan komen wonen. Alleen degenen die echt graag op het landgoed willen wonen, krijgen hier een plek."

## **Pakjeshub**

Alle wijkbewoners zijn lid van een beheervereniging en samen worden er producten en diensten afgenomen op het gebied van autodelen en bijvoorbeeld gereedschap. Geer Karman: "Want waarom zou je allemaal een boormachine kopen als je die maar een paar minuten per jaar nodig hebt? Dat doe je duurzamer samen. Opvallend is ook een pakjeshub aan het begin van de wijk waar bedrijven hun bestellingen afleveren. Daarmee voorkom je dat er permanent koeriersbusjes over het landgoed rijden. Een parkbeheerder zorgt voor allerlei activiteiten zoals

"MET 10-TALLEN VERSCHILLENDE SOORTEN GROENTEN KUNNEN BEWONERS ZELF KOMEN OOGSTEN."

zoals het gezamenlijk plukken van appels, het samen bakken van een taart en de afsluiting met een gezellige BBQ." De openbare ruimte wordt niet van de bewoners maar van de gemeente die het beheer en het onderhoud gaat doen.

AM werkt graag aan dit soort gebiedsontwikkelingen. Wel hangt het volgens manager Nils Bonder af van de plek hoe dat uit de verf komt. "In Wickevoort hebben we letterlijk meer ruimte dan bijvoorbeeld bij het Bajeskwartier, de voormalige Bijlmerbajes in Amsterdam. Daar gaan we bijvoorbeeld meer de hoogte in, het is er immers dichter bebouwd."

### **Bewoners oogsten zelf**

Martin Verzijden en zijn zus Ada de Graaff-Verzijden lieten zich jaren geleden omscholen en gaan sinds die tijd als de Wickevoorter Stadsboeren door het leven. "De bestaande manier van voedselproductie stond ons niet aan. We willen het graag zelf doen en hebben hier goede ervaringen. De producten van de dieren verkopen we direct aan de burens en de bredere omgeving. Twee van de drie percelen zijn al in gebruik. Met 10-tallen verschillende soorten groenten kunnen bewoners zelf komen oogsten. De oogst

die overblijft, verkopen we in de boerderijwinkel met verse en biologische producten. In het midden van het gebied leggen we een fruitboomgaard aan. Ook komt er in de toekomst een klassieke boerderij, dat wordt de Hoeve Wickevoort met een restaurant."

Het bedrijf is van hen samen en ze worden geholpen door een groep van zo'n 40 vrijwilligers en vier stagiaires.

### **Bewoners staan klaar**

De afgelopen najaar opgeleverde huizen liggen direct naast de tuin van het boerenbedrijf, een aantal bewoners kijkt er zelfs rechtstreeks op uit. "Bij het verhuizen van de varkens van het ene naar het andere terrein stonden er bewoners klaar om mee te helpen. En toen er een varken mank liep, belden bewoners dat ze zich zorgen maakten. Een goede verbinding met de buurt is heel fijn," beaamt Martin Verzijden. Op de vraag van gespreksleider Margo Spek wat de nieuwe boeren nodig hebben, antwoordt hij dat financiering heel belangrijk is. Of het is voor de fruitboomgaard of de onderkomens van de kippen of de varkens. Daarom was er ook een crowdfunding om de plannen wat meer vaart te geven.



### **Groen en landschap zijn basis**

Bram Breedveld van Landlab is verantwoordelijk voor de inrichting van Wickevoort. "Het is een levend landgoed waar met elkaar wordt gewoond en gewerkt en waar planten en dieren een plek hebben. Daarom brieften we de architecten bijvoorbeeld met Vogelbescherming hoe ze de woningen kunnen ontwerpen. Het wemelt van de vogel- en vleermuis-kasten op Wickevoort. Het groen wordt heel snel geplant na oplevering van de woningen. De structuur van het landschap is leidend, het is geen kwestie van woningen bouwen en na afloop hier en daar wat groen bedenken en neerzetten. Het groen en het landschap is de basis waarop je bouwt. Iedereen voelt ook de meerwaarde, het is gewoon prettig om in een groene omgeving te wonen. Op Wickevoort ben je constant in verbinding met de natuur.

Bram Breedveld geeft een voorbeeld: "Als je Wickevoort opkomt, ga je door een poort. Je komt in een andere wereld en een laan met kersenbomen. Zo'n haag bestaat uit verschillende soorten, vogels kunnen zich erin nestelen. Auto's verdwijnen achter een haag die meteen al 1.80 meter hoog is, en dan wandel je naar een woning. De auto's kunnen niet bij de voordeur worden geparkeerd. Er wordt net gewoond en ben heel benieuwd naar de reacties in de praktijk."

### **Primeur: geluidadaptief bouwen**

Geluid is een onderwerp dat niet zozeer voor Wickevoort maar voor de hele gemeente en omgeving van belang is. Het heeft zeker te maken met het onderwerp van deze SHARE Meets: lang, gezond, vitaal, sociaal en zelfstandig leven. Wie in het gebied rondom de Rijnlanderweg in Hoofddorp komt, moet ze hebben zien staan: een flink aantal gele gestapelde zeecontainers. Ze maken deel uit van een proef om gebouwen zo te ontwerpen dat er minder geluids-

overlast zal zijn, vooral ook in de buitenruimte. Hier wordt geschiedenis geschreven. Want het onderzoek in dit speciaal fieldlab op Schiphol Trade Park is van belang voor alle gebieden bij luchthavens over de hele wereld.

Daarbij wordt naar drie onderdelen gekeken: de vormgeving van gebouwen, de gevelmaterialen en de inrichting van de openbare ruimte. De gemeente doet dat samen met TU Delft en AMS Institute. Marc Frowijn (gemeente Haarlemmermeer) en Martijn Lugten (TU Delft) toetsen of in de praktijk werkt wat is bedacht. Marc Frowijn: "De bedoeling is dat gewone omgevingsgeluiden kunnen doordringen, maar niet de geluiden waarvan je last hebt." Hier komt de komende tijd meer nieuws over als beiden klaar zijn met hun onderzoek en de bevindingen gaan delen. Overigens blijven de containers die er nu staan, niet zo kaal. Onderdeel van de proef is dat er komende zomer beplanting wordt aangebracht om te kijken wat het verschil is met het staal waaruit de zeecontainers bestaan.

### **Uitzending terugkijken**

De complete uitzending van SHARE Meets is terug te kijken op het YouTube kanaal van de gemeente Haarlemmermeer. SHARE Meets is een initiatief van Schiphol Group, Rabobank, Dura Vermeer, SADC, Schenk Makelaars en gemeente Haarlemmermeer.



# Pharos wint SHARE Award

WETHOUDER MARJA RUIGROK REIKTE DE TIENDE SHARE AWARD OP WOENSDAG 6 OKTOBER 2021 UIT AAN DIT PHAROS-COLLECTIEF.



*"Geweldig leuk dat Pharos gewonnen heeft", zegt Xander Meijer. Hij leidde afgelopen jaren de ingrijpende verandering van deze kantoorstoren naast station Hoofddorp tot de 'meest gezonde werkomgeving van Europa'. "Dat hebben we samen met zo'n twintig partners gedaan."*

## **Visitekaartje**

Een geweldig visitekaartje voor onze gemeente noemt het juryrapport Pharos Hoofddorp. Volgens de jury komen in Pharos alle facetten van duurzame innovatie samen om van deze bedrijven- en vergaderlocatie de 'gezondste werkcommunity van Europa' te maken.

## **Energie opwekken**

"Dat 'gezonder' moet je in de diepste betekenis van het woord zien", vertelt Xander Meijer. We willen dat mensen die hier werken zich goed en prettig voelen, dat ze hier energiekeker vandaan gaan dan ze binnenkwamen. Dat het een omgeving is die energie geeft. Om dat voor elkaar te krijgen is er hard gewerkt aan

het 15 jaar oude kantoorgebouw, waarin ooit de Belastingdienst was gevestigd.

## **Nieuw concept**

Toen vastgoedeigenaar Cairn Real Estate het pand enkele jaren geleden overnam, besloot die om flink te gaan verbouwen. Samen met Xander Meijer van Stichting De Nieuwe Draai werden vier ambities geformuleerd: maximum health, zero waste, total energy en een vibrant community. Ofwel: een gezonde, energiegevendende, circulaire werkomgeving, waar mensen graag verblijven, elkaar ontmoeten, inspireren en samenwerken.

## **Zuivere lucht**

"Of je je prettig voelt in een gebouw heeft met heel veel factoren te maken: met licht, lucht, kleuren, verhoudingen, akoestiek en nog heel veel meer. Aan al die aspecten hebben we aandacht besteed", vertelt Xander. Zo is er een ventilatiesysteem dat zorgt voor heel zuivere binnenlucht én de verspreiding van aerosolen tegengaat. Er is veel natuurlijk daglicht, vitaal drinkwater, overal zijn planten en op het laagbouw deel van het gebouw is een groen dak aangebracht. Gevelplaten wekken energie op en verlichten het pand 's avonds aan de buitenkant met 1100 led lampjes.

## **Wandbekleding van oude spijkerbroeken**

Op de 19e verdieping zijn vergaderruimtes, een sky bar en een 'reload-ruimte' met hangmat en massagestoel om te relaxen. "Het zijn meestal de ceo's en de besturen die bovenin de gebouwen zitten, maar wij willen dat iederéén die hier werkt van het spectaculaire uitzicht kan genieten", zegt Xander. De verdieping is ook te huur voor bijvoorbeeld feestelijke bijeenkomsten en etentjes.

# “FENG SHUI IS EEN DRIEDUIZEND JAAR OUDE CHINESE FILOSOFIE DIE LEERT HOE DE OMGEVING ONS GELUK KAN BEVORDEREN.”

De ruimte is circulair ingericht met onder meer verf op de muren die CO2 opneemt, vloerbedekking gemaakt van tapijstresten en een wandbekleding van oude spijkerbroeken.

## **Feng Shui**

Natuurlijke materialen en ronde vormen zijn overal terug te vinden. Een Feng Shui specialist heeft meegekeken en geadviseerd over de verbouwing. “De samenwerking met de architect verliep heel goed, dat is echt een compliment waard.” Feng Shui is een drieduizend jaar oude Chinese filosofie die leert hoe de omgeving ons geluk kan bevorderen. Die invloed is ook aan de buitenkant van het gebouw zichtbaar: de oorspronkelijk scherpe punt van het laagbouwgedeelte van Pharos is omgetoverd in een ronding.

## **The Farm Kitchen**

Hét vlaggenschip van Pharos is The Farm Kitchen, gevestigd in het laagbouw deel van Pharos. Dit is het aansprekend restaurant voor bedrijven en bezoekers van Jonathan Karpathios, voorheen eigenaar van het befaamde Vork en Mes. Hij werkt samen met boeren binnen een straal van 20 kilometer voor lokaal, gezond, supervers en lekker eten. Xander: “Een gemiddelde maaltijd legt zo’n 30.000 km af voordat het op ons bord belandt. Dat is toch absurd? The Farm Kitchen sluit contracten met boeren uit de omgeving. Zij gaan meer gevarieerde gewassen verbouwen, die de Farm Kitchen gegarandeerd afneemt. Dat is óók goed voor de biodiversiteit. Jonathan Karpathios en Xander Meijer zijn bezig het concept van de Farm Kitchen landelijk uit te rollen.

## **Farm Dinner**

Het gezonde, lokale eten past naadloos in de doelstelling om mensen energiever te maken en zich fit en goed te doen voelen. Daarnaast is The Farm Kitchen bij uitstek óók de plek waar mensen elkaar ontmoeten. Een gezellig ruimte, prachtig vormgegeven, met onder meer een glazen kas midden in

de zaal. “Het restaurant is het hart van onze ‘vibrant community’. Hier worden bijeenkomsten en borrels georganiseerd. Een keer per maand hebben we een Farm Dinner, met grote lange tafels. Ook onze burens zijn van harte welkom.”

## **Succes**

Xander is trots op wat er tot nu toe met Pharos is bereikt. “Het is één ding om van een nieuw gebouw een gezonde en prettige werkomgeving te maken, maar iets anders om dat in een bestaand gebouw te doen. Ik ben enorm blij met het resultaat.” Dat de Pharos-filosofie aanslaat blijkt uit het feit dat zelfs in coronatijd veel huurders in het gebouw zijn betrokken. Het pand is nu voor 70 procent bezet met diverse (inter)nationale bedrijven. Maar iedereen kan hier een vergader- of workshopruimte huren, af en toe een werkplek nemen, of met z’n laptop in het restaurant gaan zitten en een abonnementje nemen voor eten en drinken. “Er zijn zelfs bedrijven uit de Zuidas die hier komen vergaderen en eten”, lacht Xander. “Dat is ook maar een treinritje van tien minuten”.

## **Samenwerking**

Xander benadrukt dat het winnen van de SHARE Award een beloning is voor de gezamenlijk inspanning van meer dan twintig partijen die samen de ambitie van gezondste werkomgeving in Pharos hebben gerealiseerd. Bij de prijsuitreiking waren onder andere aanwezig: COARE, Sherylleyser, Ionair, Solarix, Dynamic Spaces, Farm Kitchen, Koninklijke Ginkel Groep, Ekotex en RebelFarms.

## **SHARE Award**

De SHARE Award 2021 is een onderscheiding van SHARE Founders uit het bedrijfsleven en gemeente Haarlemmermeer. Het is een blijk van erkenning voor een bedrijf dat opvalt op het gebied van duurzame innovatie en pionieren. De SHARE Award werd voor de tiende keer uitgereikt.





平步青云

(三角枫)

A.B. Wirth, American Maple, Inc.  
11718 Ave. Supermarket, Inc.  
211 - Grand Hall

# een kind van de club

AMBER RIEKWEL IS SINDS 2006 LID VAN MHC DE REIGERS. IN DE JEUGD AL SNEL GESLOT ALS EEN GROOT TALENT MET DE AMBITIE OM DAMES 1 TE HALEN.

*Doorgestroomd vanuit de jongste jeugd naar Dames 1. Amber is inmiddels vier jaar een actieve en belang-rijke speelster van Dames 1. Inmiddels is Amber 22 jaar oud en nog steeds te vinden op het Reigersnest om de eer en kleuren van MHC De Reigers te verdedigen. Na haar VWO te hebben afgerond aan het Atheneum College Hageveld in Heemstede is Amber tegenwoordig woonachtig en werkzaam in Amsterdam. Amber is werkzaam bij een professioneel kantoor in de accountancy en hoopt over vijf of zes jaar afgestudeerd te zijn als registeraccountant (RA).*

## **Sponsorcommissie**

Amber is sinds 2021 lid van de sponsorcommissie. In deze rol is Amber de linking pin tussen sponsorcommissie en de diverse teams. Ook is Amber actief betrokken bij de Vriendenloterij en betrokken bij de organisatie (samen met Mats de Koning (Heren 4)) van het bedrijfshockey toernooi dat in juni 2022 weer georganiseerd gaat worden. Op dit toernooi doen lokale ondernemers mee maar ook grotere spelers, zoals bijvoorbeeld Microsoft, KLM en Bidfood. "Aan alles merk ik dat de club leeft en bloeit. Corona heeft de club er niet onder gekregen. Er zijn veel activiteiten en we mogen ook veel nieuwe sponsors verwelkomen. Ik overleg regelmatig met Johan van Staalduinen en Roel De Rijck van der Gracht die een belangrijke rol spelen bij het werven van nieuwe sponsors". Bedrijven herkennen zich in onze groei en ambitie en sluiten zich aan. We kunnen trots zijn op bij ons opge-

groeide jeugdspelers zoals Mirco Pruyser (Oranje). Recent speelden wel drie bij ons opgeleide oud Reigers bij Jong Oranje en Oranje! Super trots zijn wij op deze mannen! Steven Verhoogt (keeper), Miles Bukkens en Dennis Warmerdam waren te zien tijdens het WK in India en in de FIH Pro League.

## **Corona**

"Het is natuurlijk een lastige tijd geweest voor iedereen en ik hoop echt dat we een streep onder corona kunnen zetten. Geen wedstrijden, tijdje ook geen trainingen. Ik houd altijd goede hoop maar ben wel een aantal malen teleurgesteld geweest. Trainen is leuk maar je wilt ook wedstrijden spelen en tevens met een biertje in de hand op zondagmiddag bij de Heren kijken. Dat zondagsgevoel heb ik in die tijd zeker gemist. Ik hoop en verwacht dat we de veldcompetitie normaal uit kunnen spelen".

## **Kind van de club**

Met een korte uitstap naar WMHC (Wageningse Mixed Hockey Club) heeft Amber verder haar hele hockeyleven gespeeld bij MHC De Reigers. Al op haar 17e sluit Amber aan bij Dames 1. "Ik heb in mijn jeugd weleens nagedacht over de vraag om voor een andere club op een hoger niveau te gaan spelen maar uiteindelijk heb ik ervoor gekozen om bij de Reigers te blijven. Een club met voldoende ambitie maar ook de gezelligheid met vrienden en vriendinnen waarvan een aantal nu nog steeds bij de Reigers hockeyen". "De Reigers is echt een gezell-

RECENT SPEELDEN DRIE BIJ  
ONS OPGELEIDE OUD REIGERS  
BIJ JONG ORANJE EN ORANJE!



lige club met een dorps karakter. Iedereen kent elkaar en dat maakt het heel gezellig. De meeste spelers en speelsters uit Heren 1 en Dames 1 hebben bijna allemaal in de jeugd ook al bij De Reigers gespeeld. Ook zie je dat de leden maar ook de ouders van leden heel betrokken zijn bij de club. Zo geven wij als Dames en Heren 1 ook op maandagavond training aan de recreanten teams"

### **Amber persoonlijk**

*Beste moment van de hockeyweek?* Lastige vraag maar uiteindelijk het moment dat je op zondagmiddag het veld op stapt. Een gezonde wedstrijdspanning heb ik nog altijd. *Mooiste hockey herinnering?* Debuut in Dames 1 en gelijk scoren. Maar ook het 1e teamweekend met Dames 1 in Lissabon. *Trainingskamp in Barcelona of in Hoofddorp?* Barcelona natuurlijk. Kijk maar op Insta: @reigersdames1. *Hockeywedstrijd of een festival bezoeken?* Zeker de hockeywedstrijd maar een bezoek aan een festival is natuurlijk ook heel leuk! *Favoriete posities in het veld?* Midden-mid of links half. Inmiddels ben ik wat rustiger in het veld en heb ik meer overzicht en vind ik de midden-mid positie een hele fijne plek om te spelen. We gaan in de 2e seizoenshelft een ander systeem spelen waarin ik mede de rol als pivot op me mag nemen. We gaan vol gas geven in de 2e seizoenshelft. Op 13 maart as. gaan we starten met een uitwedstijd tegen Castricum Dames 1. Ik kan niet wachten om weer te beginnen. *Bier of wijn?* Op donderdag na de training 1 glas rode wijn en op zondag na de wedstrijd een pitcher met de meiden als we naar Heren 1 kijken. *Waar moet het nieuwe hoofdveld van MHC De Reigers komen te liggen?* Een nieuw waterveld naast het clubhuis is natuurlijk het mooist.

### **Advies aan de club**

*Heb je nog een advies aan je club?* Omdat we een vereniging zijn verloopt niet altijd alles vlekkeloos. Dat is logisch. Ik wil me vooral op de wedstrijd richten en probeer om niet te veel met de randzaken bezig te zijn. Wel loop ik soms rond met de idee dat niet altijd duidelijk is wat de afspraken en doelen zijn. Door vaker en duidelijker met elkaar overleg te voeren (speelsters, technische staf en bestuur) kan beter duidelijk worden gemaakt wat we van elkaar kunnen en mogen verwachten. Zoveel speelsters, zoveel meningen! Wel denk ik dat het lastiger is om een dames team te coachen dan een heren team. Heren accepteren meer van elkaar. Wel is aan het begin van het seizoen duidelijk de ambitie uit gesproken dat we met Dames 1 willen promoveren naar de 1e klasse. Het seizoen is nu halverwege en we staan er goed voor. We staan op de 2e plek en hebben het helemaal in eigen hand om te promoveren. Voor de speelsters en voor de club zou het heel mooi zijn om in de 1e klasse mee te draaien. Wij hebben een leuk team dat snel en gevarieerd hockey kan spelen. Daar komt nog bij dat we hopen dat een aantal grote talenten uit de A jeugd zullen doorstromen naar Dames 1. Deze meiden zijn al gewend om op een hoog niveau te hockeyen in de jeugd. Reigers Meisjes A1 speelt momenteel in de landelijke Super A competitie. Maar laten we eerst ons focussen op dit seizoen en proberen om de promotie te realiseren.

Meld je aan voor het **MeerBusiness bedrijfs-hockey toernooi** op 17 juni 2022 via [info@meerbusiness.nl](mailto:info@meerbusiness.nl). Meer informatie zal volgen.

# besturen en beslissen vraagt durf en daadkracht

DE PRACHTIGE MUZIEKKAMER IN HET NOORD-HOLLANDSE  
PROVINCIEHUIS IN HAARLEM IS HET DECOR VOOR EEN ONTSPANNEN  
GESPREK OVER WERKGELEGENHEID MET ARTHUR VAN DIJK.

*De bevlogene Commissaris van de Koning heeft in al die pracht en praal een duidelijke boodschap en appelleert aan het verantwoordelijkheidsgevoel van alle Noord-Hollanders: "We leven in een representatieve democratie. Als we daar recht aan willen doen, moeten we allemaal weer gaan luisteren naar en praten mét elkaar. En pas later beslissen."*

"We wonen in de allermooiste provincie van ons land", start Arthur enthousiast. "Dat zal elke Commissaris zeggen, maar in ons geval is het écht zo. We hebben een enorme diversiteit in alles, ook op het gebied van werk en werkgelegenheid. Van de zaadveredelaars in het noorden, die een belangrijke rol hebben in het oplossen van de wereldwijde voedselproblematiek, tot Tata Steel in de IJmond waar duurzaamheidsvraagstukken spelen. Van de luchthaven Schiphol en Royal FloraHolland, de grootste bloemenveiling van de wereld, tot de bruisende hoofdstad Amsterdam met al haar aantrekkelijke monumentale- en culturele pracht. Van prachtige familiebedrijven zoals hofleverancier Op de Velde in Zaanstad tot alle bedrijvigheid in de Haarlemse Waarderpolder en Haarlemmermeer. Van Texel met de prachtige natuur en de wol en het vlees van de schapen en 't Gooi met aansprekende woonplaatsen en de

nog altijd magische radio- en televisiewereld in Hilversum."

*King's Commissioner Arthur van Dijk: Managing and making decisions takes courage and decisiveness. The beautiful music room at Villa Welgelegen in Haarlem is the backdrop for a casual conversation about employment with Arthur van Dijk. In all the grandeur, the passionate King's Commissioner has a clear message, and appeals to the sense of duty among all the residents of North Holland: 'We live in a representative democracy. If we want to honour that, we all have to go back to listening and talking to each other. Before we make decisions.'* 'We live in the most beautiful province in the country,' Arthur begins enthusiastically. 'I'll bet that every Commissioner says that, but in our case it's true. We have a great deal of diversity in everything, including work and employment. From the seed breeders in the North, who play an important role in solving our global food problem, to Tata Steel in the IJmond area where sustainability issues are high on the agenda. From Schiphol Airport and Royal FloraHolland, the world's largest flower auction, to the bustling capital city of Amsterdam with its gorgeous monumental and cultural splendour. From beautiful family businesses such as purveyor to the



*royal household Op de Velde in Zaanstad to all the activity in Waarderpolder Business Park and Haarlemmermeer. From Texel with its spectacular natural landscape and its sheep's wool and meat and 't Gooi with its inviting towns and the magical radio and television industry in ilversum.'*

#### **Een rondje langs de velden**

"Aan het begin van de coronacrisis heb ik met mijn dochter een route gereden die startte in Badhoevedorp en waarbij we zoveel mogelijk van de 44 gemeenten in 2022 (dus niet de kernen, dat zijn er veel meer) die de provincie telt, hebben aangedaan. Zeven uur en ruim 400 kilometer verder had ze een prachtig snapshotfilmpje gemaakt die die

genoemde diversiteit heel mooi laat zien. Met recht een rondje langs de velden, en meer. Van platteland tot industriële omgevingen, allerlei variëteit trekt aan je oog voorbij. Het was in meerdere opzichten een eyeopener om dit te doen. Ik ken de provincie uiteraard heel goed, maar er waren toch nog wat verrassingen. We hebben genoten en waren enorm trots, geweldig!"

#### **Kwetsbaarheid samen oplossen**

"De coronapandemie laat ook heel duidelijk zien hoe kwetsbaar onze provincie is. Met name natuurlijk Haarlemmermeer, met Schiphol als grootste exponent van internationaal georiënteerde business.

"IK KEN DE PROVINCIE UITERAARD  
HEEL GOED, MAAR ER WAREN  
TOCH NOG VERRASSINGEN."

Maar door de diversiteit van ondernemingen voelen we de kwetsbaarheid eigenlijk overal. Bestuurders en bewoners zijn allemaal van elkaar afhankelijk; zowel landelijk, provinciaal als lokaal. We kunnen niets separaat bekijken, werk en werkgelegenheid is niet los te zien van ontwikkelingen in de energietransitie, brede welvaart of van de woningproblematiek. Klein voorbeeld: als je statushouders aan het werk wilt hebben, zullen ze ook ergens moeten wonen.

In de huidige situatie waar de woningnood zo hoog is, een hele lastige opgave. We zullen dus op alle manieren en in alle gremia de handen ineen moeten slaan en samen moeten werken. Ook op het gebied van groene energie. Als wij in Noord-Holland elektrische bussen willen laten rijden, moeten we tegen een ziekenhuis die een dag later een vergunning vraagt 'nee' zeggen omdat de capaciteit dat nog niet aankan, dat is zuur. Maar we zijn gewoon nog niet zover dat alles tegelijk kan, en mijns inziens is samenwerken en verder kijken dan je eigen grenzen daar de oplossing voor. Het is een doodoener, maar de zwakste schakel bepaalt het tempo waarin we met elkaar veranderen."

### **Werkgelegenheid is een taartpunt**

"In de Brede Basismonitor, het provinciale onderzoek wat we jaarlijks uitvoeren", gaat Arthur verder, "zien we die samenhang in 'de taart en de punten' heel erg goed. "Dat we nu bijvoorbeeld technische handjes tekortkomen, komt mede door de percep-

tie van de status van met je handen werken, zo simpel is het. We hebben echt een serieus probleem om mensen te vinden die ons door de energietransitie heen kunnen leiden. Technisch personeel moet je met een lantaarntje zoeken en daar maken we ons natuurlijk zorgen om. Deze zoektocht komt dan ook bijna wekelijks terug op de agenda van de collegevergaderingen. Er wordt een groot aantal inspanningen gedaan om het tij te keren. Zo zijn we betrokken bij een heleboel opleidingsinitiatieven, projecten en trajecten die vaak samen met het bedrijfsleven worden ontwikkeld, opgestart en uitgevoerd zoals TechPort en Nex-Technicia. Maar ook een prachtige organisatie als Refugee Talent Hub, die vluchtelingen en werkgevers bij elkaar brengt met betaalde banen als doel, of het Masterplan voor Amsterdam Zuid-Oost, waarbij bewoners uit de Bijlmermeer actief worden benaderd om in het Arenagebied te werken, zijn initiatieven waar we met belangstelling naar kijken. Kijk, als we blijven doen wat we deden, krijgen we wat we altijd kregen. Dus het is meer dan de moeite waard om eens andere wegen in te slaan of andere mogelijkheden te exploreren, toch?"



**Employment opportunities are a piece of the pie**

*'In the Brede Basismonitor, the provincial survey we conduct every year,' Arthur continues, 'we see a very clear correlation between 'the whole pie' and its various pieces'. For example, we currently have a shortage of technical workers, which is partly due to how people perceive manual labour. It's that simple. We really have a serious problem finding people that can take us through the energy transition. Technical employees are hard to find and that is a source of concern for us. Our search is an almost weekly item on the agenda during our meetings. We are making huge efforts to turn the tide. For example, we are involved in several training initiatives, projects and pathways which are often developed, launched and carried out in cooperation with businesses like Tech-Port and NexTechnica. But we are also very interested in organisations and initiatives such as Refugee Talent Hub, which brings refugees and employers together with the aim of providing paid jobs, or the Masterplan for Amsterdam Zuid-Oost, where Bijlmermeer residents are actively approached about working in the Arena region. After all, if we just keep doing what we've always done, we'll keep getting the same results. So, it's certainly worth going in another direction or exploring other options, right?'*

**De allergrootste schreeuwers**

"Wat me behoorlijk stoort is dat er bijna niet meer naar elkaar wordt geluisterd, geen antwoord wordt afgewacht. Terwijl besturen en beslissen voor mij er juist heel erg om gaat dat je praat, luistert, wikt en weegt en pas dán beslist. Door het gebrek aan ruimte voor dat proces zie je dat er veel versplintering ontstaat en dat er bijvoorbeeld ontzettend veel politieke partijen zijn. Democratisch gezien prima uiteraard, maar je kunt je afvragen of dat de weg is naar behoorlijk bestuur, al die eilandjes. Kijk bijvoorbeeld naar hoe lastig een kabinetsformatie is, er zijn gewoon te veel meningen. We praten niet meer over wat er aan de hand is maar roeptoeteren,

vaak niet gestaafd met enig bewijs, heel hard onze mening naar elkaar, zonder daarvan de consequenties te overzien of rekening met elkaar te houden. Waardoor de allergrootste schreeuwers uiteindelijk gehoord worden. Het lijkt wel of niemand meer echt weet waar hij of zij voor staat en we alleen maar over elkaar heen rollen met 'waarheden'. Ik vind dat een kwalijke ontwikkeling, ik denk dat we met zijn allen verantwoordelijk zijn voor een representatieve democratie, we zagen nu met zijn allen veel te veel aan de poten daarvan. Als we van elkaar accepteren dat we mensen zijn die fouten maken, en dat dat af en toe best eens mag, zou de wereld er al een heel stuk prettiger uitzien."

**Is het waar?**

"Met meer respect naar elkaar luisteren begint al met de onderzoeksvraag of iets waarachtig is. Er wordt regelmatig met populaire oneliners gestrooid als: "Datacenters verbruiken alle drinkwater!" De feiten liggen behoorlijk genuanceerder. Van de 100% drinkwater in Noord-Holland wordt 72% door de bewoners verbruikt, 27% gaat op aan bedrijven en 0.7% wordt door datacenters afgenomen. Dat laatste blijft misschien veel, maar met de cijfers op zak heb je toch een ander beeld? Dat probeer ik eigenlijk altijd te doen; zoveel mogelijk data en feiten verzamelen en delen. Want ik denk dat je dat als mens nodig hebt om een gefundeerde mening op te bouwen. En zelfs als je veel informatie hebt, mag je wat mij betreft twijfelen hoor. Op persoonlijke titel voeg ik nog toe dat sociale media en de mobiele telefoon wat mij betreft ook debet aan alle discussie zijn. Het algoritme van die media wordt zo onderschat, je hoort en ziet alleen maar wat je al hoorde of zag. Als je er niet je best voor doet vind je nooit een andere mening dan de jouwe, tsja, dan komen we niet ver. Wat mij betreft meten we alles door middel van referenda, want dan krijg je tenminste wel een eenduidig antwoord."



### **Anders kijken**

"Dat alles begint met luisteren zie je ook in het onderwijs. Je wilt niet naar het VMBO, over het algemeen. Terwijl ik denk dat je met een langere route op school een bredere waaier aan vaardigheden opbouwt. Ik ben zelf ook een 'stapelaar' in opleidingen en ben daardoor analytisch én pragmatisch. Mijn vader was bankmachinewerker bij Fokker en was ontzettend technisch, maar sprak geen woord Engels. Toch bouwde hij feilloos alles wat op Engelstalig tekeningen stond. Dus het is maar net vanuit welk perspectief je zaken bekijkt, denk ik vaak. Plak geen sticker op mensen, maar waardeer de variëteit aan plumeau. Herken en erken de verschillende kwaliteiten van mensen en sterker nog; maak er gebruik van. Laat mensen complementair aan elkaar zijn, dat brengt ons allemaal verder, daar ben ik van overtuigd."

### **Gamechanger**

"We dachten allemaal dat corona op een aantal vlakken een echte gamechanger zou worden, dat hoopten we althans. Laat ik voorstellen dat de ziekte zelf nooit de aanleiding had mogen zijn, maar we dachten toch echt dat we meer thuis

zouden gaan werken en klimaatbewuster zouden worden. Nu blijkt dat we toch weer met zijn allen in de file gaan staan, we toch niet zo snel veranderen als we dachten. Dat bedrijven gewoon weer hun intrek nemen in de panden op de Zuid-as en dat heel veel zaken weer business-as-usual zijn.

We zijn er wel met een harde klap achter gekomen dat het leven minder voorspelbaar is dan gedacht. Dat brengt vanzelfsprekend een hoop onzekerheid voor mensen met zich mee. Als bestuurder ben ik, samen met het college, constant op zoek naar de knoppen waar ik aan kan draaien om continuïteit en stabiliteit te handhaven en te waarborgen. Daarbij haal ik inspiratie uit de kracht van familiebedrijven. Doordat zij een lange-termijn instelling hebben nemen ze minder risico's, zetten ze de tering naar de nering en vinden ze vaak creatieve oplossingen voor problemen. Ze zetten hun schouders met passie eronder, omdat ze weten waar ze het voor doen. Dat vind ik mooi om te zien.

Het na-ijl effect van alle regelingen en subsidies kunnen we nu nog lastig inschatten. Grosso modo zien we dat de economie zich in Nederland als geheel best snel herstelt. Maar we zijn er ook nog niet natuurlijk, het virus blijft waarschijnlijk in meer of mindere mate onder ons. Hoe we er mee omgaan, dat zal beslissend blijken voor de toekomst van ons allemaal. In dat proces ben ik graag betrokken!"

"LAAT MENSEN  
COMPLEMENTAIR AAN  
ELKAAR ZIJN, DAT BRENGT  
ONS ALLEMAAL VERDER,  
DAAR BEN IK VAN OVERTUIGD."



# Dé expert in het bemiddelen en verhuren van uw woning aan expats

*Uw woning ook geschikt? Neem dan snel contact op!*



*HouseHunting Regio Schiphol is al meer dan vijf jaar toonaangevend in het zoeken naar woonruimte voor langere tijd voor buitenlandse werknemers van grote internationale bedrijven (expats). Is uw vrije sectorwoning prima onderhouden, gemeubileerd/gestoffeerd en op korte tijd beschikbaar? Dan komen wij graag met u in contact om alle mogelijkheden te bespreken.*

- **Betrokken** • **Betrouwbaar** • **Vakkundig** • **Transparant**



**HouseHunting**  
Regio Schiphol

Planetenweg 5 • 2132 HN Hoofddorp • T 023 556 31 13

✉ [pjdebaat@househunting.nl](mailto:pjdebaat@househunting.nl)

📘 [househuntingmakelaardij](#)

🐦 [househuntingnl](#)

**funda** **pararius**

Uw HouseHunting Specialist  
*Pieter Jan de Baat*

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

*Holland's No.1 in Housing*

A photograph of a person in a light blue shirt sitting at a white desk. In the foreground, there is a black laptop and a bright orange mug filled with coffee. The background is slightly blurred, showing a wooden chair and a window with light coming through. The overall scene suggests a home office or a casual work environment.

hybride werken;  
norm voor de toekomst?

## HOE OM TE GAAN MET HYBRIDE WERKEN? DEZE VRAAG LEGDE HMORE VOOR AAN JEROEN DIKKER, RENÉ DE BONDT EN SUZANNE VAN THOOR, ALLE DRIE WERKZAAM BINNEN DE SECTIE ARBEIDSRECHT BIJ SWDV ADVOCATEN IN HOOFDDORP.

*De term 'hybride werken' is sinds het uitbreken van de coronapandemie in het arbeidsrecht geïntroduceerd. Uit recent onderzoek blijkt dat een meerderheid van werknemers graag structureel een of enkele dagen per week vanuit huis wil blijven werken.*

Hybride werken gaat om het zoeken naar een juiste balans tussen werken op kantoor en werken vanuit huis. Het is belangrijk om duidelijk te maken wat hybride werken niet is: alleen maar thuiswerken of alle dagen van de week op kantoor zijn.

### **Geen recht op thuiswerken**

De coronapandemie heeft voor veel bedrijfstakingen als katalysator gewerkt om op een andere manier te kijken naar plekken waar het werk (ook) kan worden gedaan. Waar thuiswerken twee jaar geleden nog geen structurele manier van werken was, zal dat volgens Jeroen Dikker echt veranderen. "Ik denk dat vooral werkgevers erachter zijn gekomen dat hybride werken niet zo eng is als ze dachten. Sterker nog, sommigen zullen erachter zijn gekomen dat het soms zelfs héél goed werkt en denken nu al na over opties als overstappen naar een kleiner bedrijfspand om zo kosten te besparen. Er is één ding waar iedereen zich wel bewust van moet zijn: er bestaat geen recht op thuiswerken. Op basis van de Wet flexibel werken heb je als werknemer het recht om te vragen of je één of meerdere dagen kan thuiswerken, maar een werkgever mag dit verzoek afwijzen." Suzanne van Thoor vult aan: "In de huidige tijdgeest zal het verzoek om thuis te werken eerder worden gehonoreerd dan vóór corona, mits het werk dat toelaat. Een verzoek van een werkne-

mer, die de afgelopen twee jaar volledig thuis heeft gewerkt, om ook in de toekomst een deel van de tijd thuis te werken is immers bijna niet meer te negeren. De verwachting is dan ook dat veel werkgevers daarin mee zullen gaan en niet van hun werknemers eisen dat ze vijf dagen per week op kantoor aanwezig moeten zijn."

### **Pluspunten van hybride werken**

Om goed zicht te krijgen op het onderwerp helpt het om de voor- en nadelen van hybride werken op een rij te zetten. René de Bondt somt een aantal voordelen op. "Thuiswerken bespaart reistijd. Daarnaast geven veel mensen aan dat ze minder afgeleid en dus meer gefocust zijn als ze thuiswerken. Er staat niet telkens een collega aan je bureau die een praatje wil maken. Toen de eerste lockdown werd afgekondigd, werden alle vergaderingen opeens digitaal gedaan. Een veelgehoord argument is dat vergaderingen daardoor efficiënter zijn. Daarnaast ervaren veel mensen een betere balans tussen werk en privé."

### **Minpunten van hybride werken**

Minpunten van niet op kantoor kunnen werken zijn er ook. René de Bondt: "Niet iedereen heeft thuis een goed ingerichte werkplek. Het realiseren ervan bleek voor een grote groep mensen niet haalbaar, simpelweg omdat er geen rustige plek in huis was, de juiste middelen ontbraken of de kennis hoe die middelen op een juiste manier in te stellen ontbrak. Andere minpunten van thuiswerken zijn het verliezen van de binding met elkaar. Dit kan leiden tot onbegrip en frustratie, omdat zaken minder makkelijk worden uitgesproken. Ook vindt niet elke werk-

"ER BESTAAT GEEN RECHT OP THUISWERKEN."

nemer het makkelijk om de balans tussen inspanning en ontspanning te vinden. Waar de één thuis juist harder en meer gaat werken, voelt de ander zich juist minder verantwoordelijk nu de ogen van collega's en leidinggevende er niet zijn. Volgens Jeroen Dikker kan ook de behandeling van rechtszaken beter live plaatsvinden. "Ik heb een zitting via Skype gedaan. De rechter en griffier zaten in de rechtszaal. De twee partijen plus hun advocaat zaten ieder op het eigen kantoor. De hele zitting duurde vier uur. Zorgvuldigheid en correcte interpretatie door de rechter zijn essentieel. 'Kunt u dit nog een keer zeggen?' 'Heb ik goed begrepen dat ...?' werd regelmatig gevraagd vanwege een haperende verbinding. Ik vermoed dat deze zitting, als die niet digitaal had plaatsgevonden, in de helft van de tijd was afgerond."

#### **Hoe organiseert een werkgever hybride werken?**

Het organiseren van hybride werken begint volgens Jeroen Dikker met het ontwikkelen van beleid, het opstellen van een zogenoemde thuiswerkregeling. Uit een recent onderzoek van het CNV blijkt dat veel werkgevers geen thuiswerkbeleid hebben. "Als werkgever moet je eerst zélf nadenken hoe je met hybride werken wilt omgaan. Denk aan vragen als: voor welke functies wil ik dit? Voor hoeveel dagen per week? Maar laat ook je gedachten gaan over zaken als de inrichting van de (thuis)werkplek, het bieden van digitale faciliteiten en de manier van (samen)werken, contact en leidinggeven. Wat je niet moet doen, is lukraak met elke werknemer individueel hierover in gesprek gaan. Dit vergroot de kans op te veel individuele afspraken met werknemers en dat werkt snel verworven rechten in de hand. Formuleer als werkgever eerst een beleid voor het hele bedrijf en ga daarover in gesprek met je mensen. Let er daarbij op dat als de thuiswerkregeling regels bevat over arbeids- en rusttijden, arbeidsomstandigheden, personeelsbeoordeling of werkoverleg,

## "STEL ALS WERKGEVER EEN THUISWERKBELEID OP DAT JE MET JE WERKNEMERS DEELT."

de ondernemingsraad instemmingsrecht en de personeelsvertegenwoordiging adviesrecht heeft."

#### **Arbotechnisch verantwoorde thuiswerkplek**

Hybride werken is een proces dat gaandeweg meer vorm krijgt. Het verandert de werkomgeving, zowel thuis als op kantoor. De Arbo-regels die gelden voor een werkplek op kantoor, gelden óók voor de werkplek thuis. Werkgevers blijven hiervoor verantwoordelijk, zegt René de Bondt. "Een voorbeeld is de zaak die een vrouw had aangespannen tegen haar werkgever. Zij had maandenlang gewerkt aan een tot bureau omgebouwde keukendeur en had daardoor RSI-klachten ontwikkeld. De rechter oordeelde dat de werkgever aansprakelijk was. Die had moeten controleren of de thuiswerkplek ergonomisch verantwoord was." Jeroen Dikker vult aan:



“Naast dat de werkgever een werkplek thuis moet faciliteren als dit nodig is, hoort ook het geven van instructies over de juiste werkhouding, de hoogte van het bureau en de instelling van de bureaustoel erbij. Ook zou ik adviseren om afspraken over rustmomenten op een dag en werktijden vast te leggen.”

### **Vertrouwen hebben in het thuiswerken**

Vóór de coronapandemie werkte er af en toe iemand thuis en was er bij de meeste werknemers geen structurele ‘thuiswerkdag’. Bij menig werkgever was er dan ook enige scepsis of het werk thuis ook daadwerkelijk zou worden verricht. De advocaten van SWDV denken dat deze twijfels door de ervaringen van de afgelopen twee jaar bij de meeste werkgevers wel zijn weggenomen. René de Bondt maakt een vergelijking met het gebruik van de (mobiele) telefoon. “Bij de introductie daarvan bestond de angst dat medewerkers regelmatig (langdurig) privégesprekken gingen voeren tijdens werktijd. Voor zover bekend, is dit nooit op grote schaal gebeurd noch heeft het in de praktijk tot problemen geleid.” Het is belangrijk dat er een digitale werkomgeving wordt gecreëerd waar mensen veilig kunnen werken en waarbij ook de werkgever, indien gewenst en met de werknemer overeengekomen, controle heeft op de uit te voeren werkzaamheden. Op de dagen dat iemand thuiswerkt kan een werkgever er niet constant bovenop zitten. Een belangrijk aspect hierbij is volgens Suzanne van Thoor wederzijds vertrouwen.

“Het is essentieel dat beide partijen met elkaar blijven praten en in verbinding blijven; zowel over zaken die goed gaan als over de zaken niet goed gaan.”

### **Maak afspraken en leg die vast**

Elke werkgever heeft het recht te controleren wat een werknemer doet. Jeroen Dikker: “Bij werk waarbij het resultaat goed meetbaar is, levert dit doorgaans geen problemen op. Lastiger wordt het als de output niet direct zichtbaar is. Dit vraagt dan om heldere afspraken. Daarnaast zijn er altijd technische middelen beschikbaar, zoals software die geïnstalleerd kan worden op een laptop of computer die wordt verstrekt om mee thuis te werken. Steekproefsgewijs kan gecheckt worden wanneer een werknemer in- en uitloft op de digitale werkomgeving van het bedrijf en welke websites zijn bekeken. Als een werkgever hier gebruik van wil maken, zorg er dan voor dat je dit van tevoren bespreekt. Dit mag zeker niet heimelijk gebeuren. Maak afspraken met elkaar en leg deze vast, onder meer in de thuiswerkregeling.

### **Is hybride werken een nieuwe arbeidsvoorwaarde?**

Steeds vaker rijst de vraag of hybride werken een arbeidsvoorwaarde is. Suzanne van Thoor: “Zoals hiervoor al is gezegd, bestaat er geen recht op thuiswerken, maar zal een werkgever een verzoek daartoe in de huidige tijd wel lastiger kunnen afwijzen dan vóór corona. Iets anders is het als er bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst afspraken over worden gemaakt.



“ZORG VOOR EEN  
GOEDE THUISWERKPLEK  
DIE AAN ALLE ARBO-  
REGELS VOLDOET.”



In dat geval is het wel een arbeidsvoorwaarde. Zeker als de afstand tussen werk en de woonplaats van een werknemer groot is, zullen steeds meer kandidaten de voorwaarde om hybride te willen werken op tafel leggen." Jeroen Dikker vult aan: "Het risico bestaat dat werkzoekenden de baan afwijzen, of dat werknevers weggaan als deze voorwaarde niet wordt gehonoreerd. Als werkgever ben je in hun

#### **Voordelen**

Besparing van reistijd  
Minder afleiding en meer focus  
Beter balans tussen werk en privé

#### **Is hybrid work a new employment condition?**

*The question of whether hybrid work is an employment condition is increasingly being raised. Suzanne van Thoor: "As mentioned above, remote working is not a right, but it will however become more difficult for employers to refuse a request to that effect in this day and age than it was before Covid-19. It is an altogether different matter if agreements are made about this when entering into an employment contract. In that case, it is an employment condition, especially if there is a large distance between work and an employee's place of residence, applicants will increasingly put the condition of wanting to work hybrid on the table." Jeroen Dikker adds: "There is a risk that jobseekers or employees will quit or turn down a job if this condition is not met. You are not, or no longer,*

*ogen dan niet (meer) aantrekkelijk. Dit blijkt uit de recente Monitor Hybride Werken van KPN: een op de drie werknemers zegt van baan te veranderen als hun werkgever hen verplicht om volledig terug naar kantoor te gaan. Zelf zie ik dat hybride werken kansen biedt om het arbeidspotentieel te vergroten en en passant een uitkomst kan zijn voor de krapte op de woningmarkt. Mensen die verder weg wonen, zullen eerder bereid zijn om te solliciteren als ze maar een deel van hun werkdagen naar kantoor hoeven te reizen." Samengevat komen René de Bondt, Jeroen Dikker en Suzanne van Thoor tot de conclusie dat hybride werken wel een 'blijvertje' zal zijn. "Wij hebben de afgelopen twee jaar niet gemerkt dat het tot grote arbeidsrechtelijke conflicten heeft geleid. Het belangrijkste is om duidelijke afspraken met elkaar te maken en die vast te leggen."*

#### **Nadelen**

Ontbreken goed ingericht werkplek thuis  
Missen van echt sociaal contact  
Moeite om werk los te laten en gevoel altijd 'aan' te moeten staan

*attractive as an employer in their eyes. This is evident from KPN's recent Hybrid Work Monitor: one in three employees say they would change jobs if their employer required them to go back to the office fully. Personally, I see hybrid work as an opportunity to increase the labour force and, incidentally, a solution to the shortage on the housing market. People who live further away will be more willing to apply for a job if they only have to travel to the office on some of their working days." Basically, René de Bondt, Jeroen Dikker and Suzanne van Thoor conclude that hybrid work is likely here to stay. "We have not noticed it leading to major labour disputes over the past two years. The main thing is to make clear agreements with one another and to put these in writing."*

# "IT IS ESSENTIAL TO CREATE A DIGITAL WORKING ENVIRONMENT WHERE PEOPLE CAN WORK SAFELY."

## **How can employers organise hybrid work?**

According to Jeroen Dikker, organising hybrid work starts with developing a policy: a 'remote working arrangement'. A recent survey by the CNV shows that many employers do not have a remote working policy. "As employers, you must first think about how you want to approach hybrid work. Consider questions such as: which positions do I want to be hybrid? For how many days a week? But also reflect on matters such as the home workspace set-up, the provision of digital facilities, the way of working together, contact and leadership. One thing you certainly should avoid doing is indiscriminately discussing the issue with each employee individually. This will increase the likelihood of too many individual agreements with employees, which can quickly lead to acquired rights. As an employer, start by formulating a policy for the entire company and discuss it with your people. Please note that if the remote working arrangement contains rules on work and rest times, working conditions, staff performance appraisals or work consultations, the works council has the right of approval and the staff representation has advisory powers."

## **Responsible home office from a health and safety viewpoint**

Hybrid work is a process that is gradually taking shape. It transforms the working environment, both at home and in the office. The occupational health and

safety rules that apply to a workplace in the office also apply to the workspace at home. Employers remain responsible for this, says René de Bondt. "One example is a case a woman brought against her employer. She had spent months working on a kitchen door that had been converted into a desk and developed RSI problems as a result. The judge ruled that her employer was liable. He should have checked whether the home office was ergonomically sound. Jeroen Dikker adds: "In addition to the employer facilitating a workspace at home when necessary, this also includes giving instructions on the correct working posture, the height of the desk and the adjustment of the office chair. I would also recommend setting out agreements with regard to breaks during the day and working hours."

## **Have faith in remote working**

Before the Covid-19 pandemic, people occasionally worked at home and most employees did not have a structural 'remote working day'. Many employers were sceptical as to whether work would actually get done at home. The lawyers at SWDV feel that the experience of the past two years has dispelled these doubts for most employers. René de Bondt draws a comparison with the use of mobile phones. "When they were first introduced, there were concerns that employees would regularly have lengthy private conversations during working hours. As far as we know, this has never been a large-scale issue, nor has it caused problems in practice." It is essential to create a digital working environment where people can work safely and where employers, if desired and agreed upon with the employee, also have control over the work to be carried out. On days when someone is working from home, their employer cannot be constantly on top of them. Mutual trust is an important aspect of this, believes Suzanne van Thoor. "It is essential that both parties continue to communicate and remain connected, about both things that are going well and those that are not."



trends? die maak je  
persoonlijk met Master!





ALS JE BIJ MASTER TOTAALINRICHTING MET EEN PLAATJE VAN INSTAGRAM BINNENSTAPT, IS DE KANS GROOT DAT JE MET IETS HEEL ANDERS NAAR BUITEN KOMT. LOGISCH, WANT ZE KIJKEN DAAR NAAR WAT BIJ JOUW HUIS OF WERKRUIMTE PAST, NIET OF IETS NOU EEN TREND IS.

***In de prachtige showroom zie je overigens wel het nieuwste van het nieuwste. Interieurontwerper Selma Drieling en key-accountmanager Arno Bergsma doen uit de doeken hoe ze dát doen!***

"Uiteraard komen ook bij ons klanten met foto's van hun ideaalplaatje binnen", start Selma. "Momenteel is dat nog steeds de visgraatparketvloer en de zwarte stalen deuren. Maar als we in gesprek gaan over de wensen en mogelijkheden, komt er regelmatig een heel ander resultaat uit. Soms past een product minder goed bij de levensstijl van mensen, of vinden ze de door ons aange dragen alternatieven mooier dan ze eerder dachten. Dat is zo ontzettend leuk, dat we klanten echt een andere kijk op hun interieurwensen kunnen geven."

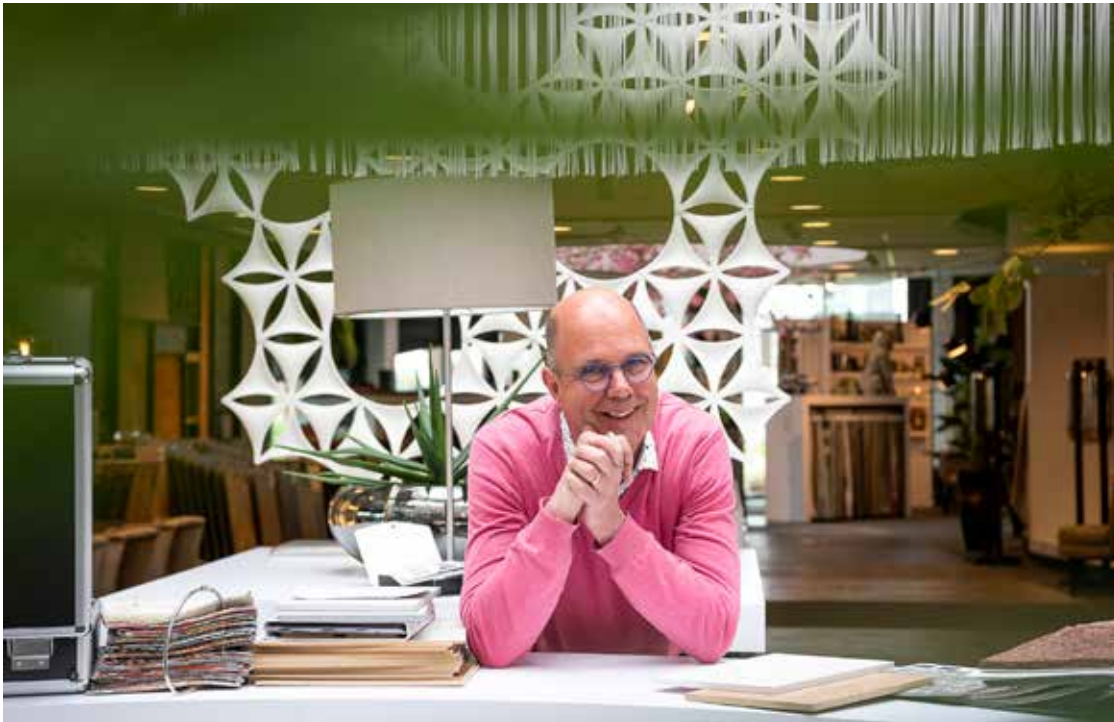
#### **Losgaan in creativiteit**

"De creatieve oplossingen en ideeën van Selma en Hellen komen voor mij soms ook als een verrassing", lacht Arno. "Maar dat is nou juist zo mooi van onze werkwijze, we vragen altijd dóór en geven de klant, zowel zakelijk als particulier, de gelegenheid zijn of haar wensen echt uit te kristalliseren. Onze ervaring helpt daar enorm bij, we weten heel goed wat wel of niet mogelijk is, en een showroom hebben waar we alle materialen, kleuren en stoffen écht kunnen laten zien, da's ons grootste onderscheidend vermogen. Dan krijgen klanten een duidelijk beeld en kunnen ze zich een voorstelling maken. De klant 'wint' uiteindelijk altijd, zijn of haar keuze is leidend. 'Wij gaan na vandaag de deur

weer uit, en u moet er elke dag tevreden binnenstappen' is daarbij ons credo. We houden gedurende het hele proces de vinger aan de pols. Klopt het nog wat we doen, voelt het goed? Dat is belangrijk, hoor. Overigens is geen klus ons te klein. In tegenstelling tot wat soms wordt gedacht kun je ook bij ons terecht voor de simpele droogloopmat. Maar als je een kijkje komt nemen ben je al snel verkocht hoor, haha."



"ZO LEUK DAT WE KLANTEN ECHT EEN ANDERE  
KIJK OP HUN INTERIEURWENSEN KUNNEN GEVEN."



### **Oog voor ergonomie**

Arno gaat verder: "Wat belangrijk blijft in al onze adviezen, is aandacht voor ergonomie. We doen veel projectinrichtingen en daar hebben we het mooiste meubilair voor. Je kan nog zo'n prachtige bureaustoel voor al je medewerkers kopen, als één iemand vindt dat hij niet lekker zit, ben je niet tevreden als opdrachtgever. Daarom komen we altijd langs om de stoel persoonlijk voor de medewerkers in te stellen. Dat is buiten het zitcomfort ook belangrijk voor de gezondheid en het welbevinden van mensen. Die ergonomische aspecten nemen we altijd in alles mee. Niet alleen de looks maar juist ook de functionaliteit en toepasbaarheid van onze interieurontwerpen maken ons bijzonder, durven we te zeggen."

### **Nieuwe productranges**

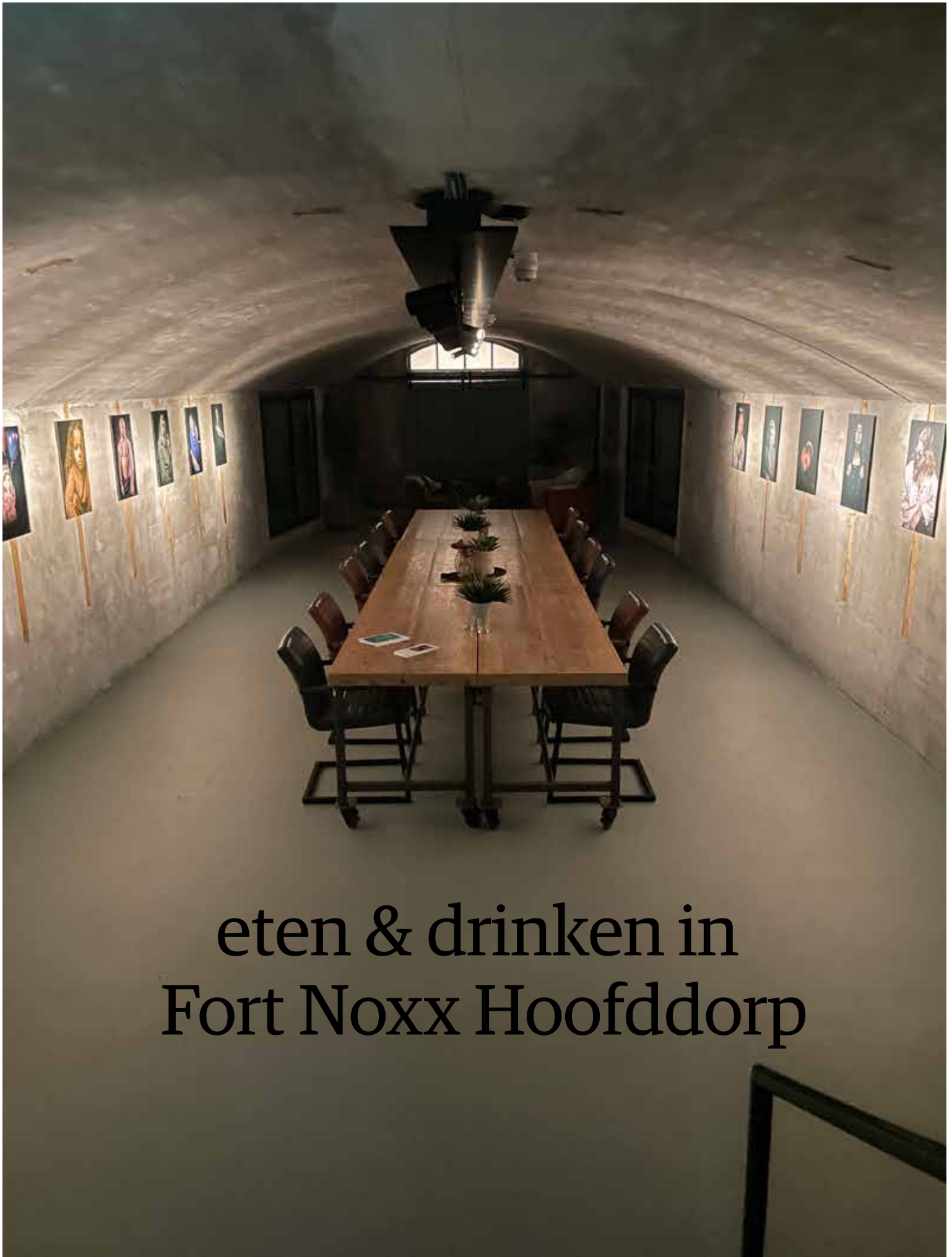
"We zijn altijd op zoek naar de laatste trends en invloeden om de wensen van onze klanten waar te maken", vertelt Selma. "Door corona was het bezoek aan beurzen in binnen- en buitenland een beetje lastig, maar gelukkig kwamen er veel leveranciers naar ons toe. We zoeken altijd naar de pareltjes, leveranciers die net even wat anders aanbieden, zodat er een echte Masterinrichting ontstaat. En daarbij kiezen we als het kan altijd voor

Nederlandse producenten en leveranciers, niet in de laatste plaats omwille van duurzaamheid. Het afstylen van ruimtes wordt steeds belangrijker. Door planten, bloemen, potten, verlichting, geur-elementen en kaarsen te gebruiken maak je ruimtes een stuk persoonlijker, warmer en helemaal van nu. We hebben inmiddels ook een mooi assortiment kunstbloemen van hoogwaardige kwaliteit, daar is het ook heel fijn mee werken hebben we gemerkt.

We hebben een samenwerking met de topdesigner Eric Kuster. Zijn geweldige Buildings-vloeren zijn vaak een schot in de roos. Binnenkort wordt 'zijn' hotelkamer in onze showroom weer helemaal gerestyled. Van zijn karakteristieke metropolitan luxury stijl is hij weer teruggegaan naar een stijl met natuurlijkere materialen, ik kan niet wachten om dat in de hotelwereld te introduceren. Dat maakt het werken bij Master nou zo tot een feestje. Iedere dag is anders en iedere klant is anders maar de producten waar we mee werken zijn stijlvol, exclusief, origineel en uniek!"

"JUIST OOK DE FUNCTIONALITEIT EN TOEPAS-  
BAARHEID VAN ONZE ONTWERPEN MAKEN  
ONS BIJZONDER, DURVEN WE TE ZEGGEN."





# eten & drinken in Fort Noxx Hoofddorp

TON & MAAIKE (CAFÉ DE EERSTELING) EN MARTIN & NANCY (MEERLIVE, CULINAIR, STADSTERRAS) HEBBEN DE KRACHTEN GEBUNDELD EN ZIJN DE TROTSE EIGENAAR VAN ÉÉN VAN DE MOOISTE HORECALOCATIES IN HOOFDDORP.

**Fort Noxx**

Een nieuwe ontmoetingsplek met een Brasserie, Luxe Wijnbar, Zomer & Winterterras, Vergaderruimten, (besloten) feestlocaties en in samenwerking met de stichting Fort van Hoofddorp ruimte om een Openluchttheater te creëren en culturele en educatieve events te organiseren.

**Renovatie Fort van Hoofddorp**

De renovatie van Fort bij Hoofddorp is in 2020 afgerond. Tien jaar nam de ontwikkeling en herbestemming van het fort in beslag. Serge Schoemaker Architects heeft het monument gereed van het verval en getransformeerd tot een unieke ontmoetingsplek met ruimte voor horeca, culturele én educatieve activiteiten.

**Historie**

Het fort bij Hoofddorp dateert uit 1904. Het meest opvallend van het fort is de verdieping en de daarmee samenhangende frontcaponnière, een laaggelegen frontale uitbouw. Door de beperkte ruimte

was een verdieping op het fort noodzakelijk. Daardoor verdween de fortgracht voor een deel uit het zicht van de verdedigers. De door de firma Skoda geleverde pantserstalen caponnière vormt een uniek onderdeel van de stelling.

[www.fortnoxx.nl](http://www.fortnoxx.nl) voor reservering voor lunch, diner & wijn en uw evenementen.





# “opleiden voor het vak is cruciaal”

HR-MANAGER TRUDIE GERRITSEN VAN HET SPAARNE GASTHUIS VERTELT HOE ZE ELKE DAG, SAMEN MET HAAR COLLEGA'S, OP ZOEK GAAT NAAR MANIEREN OM DE MEDEWERKERS VAN NU, ÉN DIE VAN DE TOEKOMST, ZO GOED MOGELIJK TE FACILITEREN.

*In de drie vestigingen in Haarlem-Noord, Haarlem-Zuid en Hoofddorp van het Spaarne Gasthuis werken ruim 4000 medewerkers en zo'n 300 vrijwilligers dagelijks aan de best mogelijke patiëntenzorg.*

“Laat ik beginnen met te zeggen dat de corona-periode voor al onze medewerkers heel zwaar was. En eigenlijk nog is, want we zijn er nog niet. De periode was lichamelijk en fysiek zwaar door het onbekende virus en het type patiënt in het begin, maar ook doordat medewerkers zelf ziek werden en er minder mensen beschikbaar waren. Er moest constant geïmproviseerd en snel geschakeld worden. De uitputtingsslag die dat veroorzaakte, in combinatie met de ellende die mensen moesten verwerken, heeft er behoorlijk ingehakt.”

#### **De bakens verzetten**

“Als HR hebben we natuurlijk in die periode heel actief onze collega's opgezocht, veel gepraat en mentale steun verleend, maar ook gekeken naar de mogelijkheden die er wél waren. Zo hebben we bijvoorbeeld anesthesie-verpleegkundigen, die door het wegvallen van veel operaties het wat rustiger hadden, in overleg ingezet op de afdelingen die om extra hulp zaten te springen. We hebben mensen van buiten naar binnengehaald en soms afwijkende

keuzes in werkverdeling gemaakt. Er kwam een bepaalde flexibiliteit naar boven die vóór corona bijna niet denkbaar was. Die cross-overs in werkverdeling, maar zeker ook zaken als consulten op afstand, zijn de inzichten die we in de afgelopen jaren hebben opgedaan en waar we echt op verder willen studeren. Taken herschikken en buiten de bestaande kaders denken om oplossingen te creëren zijn waardevolle lessen uit de crisis.”

#### **Opleiden, opleiden, opleiden**

“De schaarste in ons vakgebied was er al vóór corona. Er zijn in het verleden gewoon te weinig mensen opgeleid, simpel gezegd. Terwijl dat juist zo ongelofelijk belangrijk is! Wat 'bouwen' is voor de woningmarkt, is 'opleiden' voor ons. We hebben dit punt nu dan ook extra hoog op de agenda gezet en gaan, in samenwerking met collega-ziekenhuizen, op zoek naar nog meer mogelijkheden om toekomstgericht op te leiden. De opleiding vindt natuurlijk voornamelijk op de werkvloer plaats, maar je ziet nu ook andere ontwikkelingen. In het Amsterdam UMC bijvoorbeeld, waarbij veel met simulaties wordt gewerkt en geëxperimenteerd. Die ontwikkelingen volgen we natuurlijk op de voet. Ook richten we de blik op zij-instromers, ook als die wat ouder zijn. Het belangrijkste blijft wel je te realiseren dat het een vak is. Een serieus vak ook,

WE MISSEN VELE HANDEN  
AAN HET BED.

waarbij je het beste leert en ervaring opbouwt als je werkt met 'echte patiënten'. Voor iedere patiënt is het onontbeerlijk dat er een persoon aan zijn of haar bed staat die gedegen is opgeleid, tenslotte."

### **Best mogelijke zorg door blije medewerkers**

"Niet alleen voor nieuwe medewerkers is opleiding belangrijk, juist ook bij onze bestaande collega's kijken we goed naar hun potentieel. Zijn ze nog blij op hun plek, hebben ze wellicht andere of meer ambities en waar zitten de kansen dan in de organisatie? Kan er misschien een combinatie tussen zwaar en wat minder zwaar werk worden gemaakt of kun je iets heel nieuws gaan doen? Dat zijn waardevolle gesprekken in de loopbaantrajecten van onze medewerkers, die ervoor zorgen dat het werken in het Spaarne Gasthuis aantrekkelijk blijft. Want dat is broodnodig, vroeg of laat hebben we allemaal een keer zorg nodig. Uit dat besef komt ook mijn persoonlijke passie voor het vak vandaan. In de complexe en uitdagende wereld die een ziekenhuis is, moeten we er samen voor zorgen dat de zorg in Nederland op het hoge niveau blijft waar het nu is. En neem van mij aan, ondanks dat de geluiden soms anders klinken, dat dat niveau hoog is. Om dat zo te houden moet je je 'human capital' in alles heel goed faciliteren. We vinden het heel belangrijk dat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen, zowel op het persoonlijke- als op het professionele vlak. Ik ben er enorm trots op dat we bij het Spaarne Gasthuis ook een Raad van Bestuur hebben die dat onderkent. **In alle beslissingen staat de mens centraal, dat is een heel groot goed. En dat koesteren we!**"

Kijk voor meer informatie en openstaande vacatures op [spaarnegasthuis.nl](http://spaarnegasthuis.nl)



"HET BELANGRIJKSTE BLIJFT WEL JE  
TE REALISEREN DAT HET EEN VÁK IS.  
EEN SERIEUS VAK OOK."





WAT IS JOUW  
BESTE KANT?

LAAT JE ZIEN!

HOE BEREIKEN WE ELKAAR EN ONZE RELATIES?  
WIJ HELPEN EN DENKEN MEE, VOOR ELK BESCHIKBAAR BUDGET.  
COMMUNICATIE | MAGAZINES | WEBSITES | ONTWERP & DESIGN

 DESIGNMASTERS  
COMMUNICATIE & VORMGEVING

FIENDesign

# 'ik wil de handen uit de mouwen steken!'

JONGEREN DE WEG WIJZEN IN DE BOEIENDE WERELD VAN TRANSPORT EN LOGISTIEK, DAAR ZETTEN ZE ZICH BIJ CTS GROUP OP DIVERSE MANIEREN VOOR IN.

*Want werken in de logistiek is veel aantrekkelijker dan op eerste gezicht vaak wordt gedacht. HR-medewerker Angela Breed en medewerkers Thijs Bakker en Rick Draaisma vertellen over hun ervaringen in de praktijk.*

"CTS GROUP is een grote werkgever in Nieuw-Vennep", start Angela. "We realiseren ons dat dit een verantwoordelijkheid met zich meebrengt. Als onderneming doen we intern daarom veel aan talentontwikkeling. Het blijft lastig om jonge mensen voor de logistiek en het transport te laten kiezen, dus er is ons alles aan gelegen hier een positieve bijdrage in te leveren. We hebben nauwe contacten met scholen als het Herbert Vissers College, daar geven we jongeren door presentaties een inkijkje in onze onderneming. Of we nodigen ze hier op het bedrijf uit, zodat ze live kunnen zien wat we doen. Na de middelbare school kunnen ze bijvoorbeeld instromen in één van de drie richtingen van ons Talent Plan, waarin we jongeren met een vmbo-diploma in twee jaar tijd opleiden tot volwaardige kracht. Er is een Talent Plan voor kantoormedewerkers, voor warehouse krachten en voor chauffeurs. Maar ook op andere manieren komen jongeren bij ons, bijvoorbeeld door een stage of een leerwerktraject."

"IK HOEF NIET ZO NODIG DIRECTEUR TE WORDEN, LAAT MIJ MAAR LEKKER WAT FYSIEKS DOEN, HAHA."

## **Een brede basis**

Eén van die jongeren die door de presentatie op zijn school getriggerd werd is Thijs Bakker (18). Hij vertelt: "Ik hou ervan om met mijn handen te werken, ik zit niet graag stil. Ik ben een echte aanpakker. Daardoor zit ik bij CTS GROUP/ Fulfilment Solutions heel goed op mijn plek. Ik volg de opleiding 'manager transport en logistiek' en ben vervolgens mijn stage bij CTS GROUP gaan lopen. Ik werk nu een dag in de week hier en de rest van de tijd zit ik op school. Ik weet nog niet precies welke kant ik uiteindelijk op wil. Daarom is het ontzettend leuk om op allerlei afdelingen te kunnen snuffelen en ervaring op te doen. Ik hoef niet zo nodig directeur te worden, laat mij maar lekker wat fysieks doen, haha. Ik vind orderpicking in de loods op dit moment helemaal prima. Met mijn gezellige collega's klets ik onder het harde werken heel wat af en ik verdien mijn geld, wat wil je nog meer?"



"HET IS ZO COOL OM MET 40 TON  
ROND TE RIJDEN, IK VIND HET WERK  
NOG LEUKER DAN IK AL DACHT."

**Met de vlam in de pijp**

Voor Rick Draaisma (21) komt met zijn huidige baan een jongensdroom uit. "Ik heb altijd al op de vrachtwagen willen rijden, de vrijheid van het werk spreekt me aan. Via een BBL-opleiding ben ik bij CTS GROUP terecht gekomen, en dat bevalt me erg goed. Ik ben geen jongen die makkelijk stiltzit, voor de tv verveel ik me al. Dus de combinatie van werken en leren past bij me. Ik heb eerst een periode in de loods meegelopen en met de bakwagen gereden, voordat ik lessen mocht gaan volgen voor het rijden op de trailer. Om die lessen heb ik echt gevraagd, ik stond te trappelen om te gaan rijden. Gelukkig was daar begrip voor en mocht ik starten. Het is zo cool om met 40 ton rond te rijden, ik vind het werk nog leuker dan ik al dacht, je hebt veel verantwoordelijkheid. Het enige wat ik soms lastig vind, is dat het werk onregelmatige werktijden heeft. Maar dat maakt het eigenlijk ook wel weer heel afwisselend."

**Er ligt een wereld voor je open!**

"Transport en logistiek houdt zoveel meer in dan je misschien op het eerste gezicht denkt", besluit Angela. "Natuurlijk is het fysiek soms zwaar werk en krijg je af en toe vieze handen. Maar het is ook een uitdagende branche met veel mogelijkheden. Niet iedereen is gemaakt om op een kantoor voor een beeldscherm te zitten, toch? Er is intern veel aandacht voor loopbaanontwikkeling, we houden

een stevige vinger aan de pols. Tuurlijk, wij snappen ook wel dat jongeren snel naar de top willen, maar het is juist zo belangrijk om wat geduld op te brengen en ruime praktijkervaring op te doen. Dat brengt medewerkers uiteindelijk het verst. En, heel belangrijk, we zoeken wij CTS GROUP echt mensen die passen bij ons organisatie en het DNA van een familiebedrijf. Naast een prettig salaris organiseren we ook veel leuke dingen voor en met elkaar. Dat maakt het werken hier echt de moeite waard!"



Bij de foto's; Links Thijs Bakker, midden Angela Breed en rechts Rick Draaisma.

# happy at the office

## EEN 'HAPPY' WERK VAN KUNSTENAAR PETER MULDER IS DAARIN EEN VROLIJKE AANVULLING!

Het kantoor wordt steeds meer een ontmoetingsplek, waar je samen met je collega's op een ongedwongen manier samenkomt. Dat de inrichting van dat kantoor wordt aangepast aan de nieuwe functie, is logisch. Prettig werken doe je in een omgeving die bij jou en je werkzaamheden past. Een kunstwerk in die omgeving weerspiegelt je stemming of beïnvloedt die. Zeker als het een schilderij van Peter is, waar je naar blijft kijken. Ook in de zakelijke omgeving vindt zijn vrolijke werk steeds vaker een plek.

### **Mijn hart gevolgd**

Peter: "Als 15-jarige jongen tekende en schilderde ik al regelmatig. Mijn ambitie was om iets, als tekenaar, in de grafische sector te gaan doen. Helaas waren mijn ouders het met die carrièrekeuze niet eens - 'follow your dream' bestond toen nog niet - en ben ik na de havo in de financiële dienstver-

lening terecht gekomen. Ik trouwde, kreeg twee mooie dochters en mijn creativiteit kwam op een laag pitje te staan. Ik miste dat creatieve toch te veel en daarom koos ik ervoor om zelfstandig ondernemer te worden. Dat ondernemerschap bood mij een mix van ratio en plezier, met mijn Blue Ocean onderneming aan de ene kant en een bourgondische manier van leven als importeur van wijn aan de andere. Dus net even anders dan anders."

### **Uitdaging in kleur**

"Een paar jaar geleden ben ik met die ondernemingen gestopt en wijd ik me nu aan het schilderen, van voornamelijk stadsgezichten. Ik vind de uitdaging in het vrolijker, kleurrijker en dus 'happy' maken van de wereld. Ik werk bij voorkeur met harde, primaire kleuren en ik vind het prettig de werkelijkheid te vervormen.





Daarbij gebruik ik, naast de gebruikelijk verf en kwasten, allerlei niet gebruikelijke attributen: kurken, sponsen, palet-messen, pasta's en zand. Ook hierin dus net even anders dan anders. Mijn liefde voor oude gebouwen en industrieel erfgoed gebruik ik regelmatig in mijn werk. Ik schilder heel intuïtief en in mijn eigen stijl. Maar inspiratie haal ik ook bij anderen; ik heb grote bewondering voor Monet, en dan specifiek de Japanse tuin met de Waterlelies. Die kleuren, het gebruik van materialen, de detaillering... ik kan er uren naar kijken. Dat is denk ik de essentie van een goed kunstwerk; dat je ernaar kunt blijven kijken en dat je erdoor geïnspireerd blijft, hoe vaak je het ook hebt gezien.'

#### **In opdracht en vrij werk**

'Ik werk graag in opdracht. Het is fantastisch om een persoonlijk en aansprekend schilderij te maken. Makelaars, scholen, VvE's en architecten behoren inmiddels tot mijn klantenkring. Niet alleen in Nederland, maar inmiddels ook in Italië, Spanje en op Curaçao hangen mijn werken in ondernemingen en vakantiehuizen.

Benieuwd naar hoe ik jouw onderneming in beeld zou brengen? Kijk voor mijn werken op [myhappypaintings.nl](http://myhappypaintings.nl) of bel me om je eigen kantoor of favoriete plek te laten schilderen op (06) 51 43 68 36.

# het wordt steeds krappere!

WETHOUDER ONDERNEMERSCHAP, JOHAN RIP, PRAAT ONS BIJ OVER DE ZORGELIJKE KRAPTE IN DE ARBEIDSMARKT.



Laat ik maar gewoon met de deur in huis vallen. We hebben met zijn allen een probleem in Haarlemmermeer. En dat probleem groeit met de dag. We hebben namelijk een enorm personeelstekort. In het laatste kwartaal van 2021 waren er maar liefst 105 banen op 100 werklozen. Ook in Haarlemmermeer zijn er niet genoeg mensen zijn om het aantal openstaande vacatures op te vullen. Veel ondernemers hebben last van die krapte op de arbeidsmarkt.

Als wethouder ondernemerschap ga ik veel bij ondernemers langs in de verschillende hoeken van de gemeente voor mijn 31-kernen tour. In onze gesprekken gaat het allereerst over de hoe zij de coronaperiode zijn doorgekomen. Daarna verschuift het gesprek vaak naar de moeite die zij hebben om geschikt personeel te vinden. Het tekort lijkt zich met de week over meer sectoren uit te spreiden. Waren het eerst nog de zorg, de technische sector, het onderwijs en de horeca. Nu spreek ik ook bakkers, winkeliers en touringoperators die geen mensen meer kunnen vinden.

En wat doe je dan als ondernemer? Sommigen zeggen tegen me: "Ik ben wanhopig. Ik kan echt geen bedienend personeel meer vinden dus ik ga maar een paar dagen per week minder open." Weer anderen laten me weten dat ze geen andere uitweg meer zien dan mensen te werven zonder gerichte koks- of bakkersopleiding. "Dan leid ik ze zelf wel op", laten ze me weten. Ook gemeente Haarlemmermeer heeft steeds meer moeite om mensen te vinden. Daarom hebben we eind vorig jaar zelf een groep nieuwe inkomensspecialisten opgeleid. Die draaien nu mee in het team wat de uitkeringsaanvragen behandelt.

Want je kunt wel in die oude vertrouwde vijver blijven zoeken naar personeel. En vasthouden aan je wens om kandidaten te vinden die al ervaring in dezelfde sector hebben en relevante diploma's. Maar die mensen worden steeds schaarser. Daarnaast visen je concurrenten in dezelfde vijver. Dus daarmee kom je er niet. En dus moet je slim zijn en open staan voor een andere aanpak.

Ook zijn er wellicht mensen die uit een hele andere sector komen maar die daar ervaring daar en vaardigheden hebben opgedaan die van pas kunnen komen in jouw bedrijf. Bij het Regionaal Werkcentrum (RWC) Groot-Amsterdam, waar ook gemeente Haarlemmermeer bij betrokken is, matchen we mensen met skills uit andere sectoren aan werkgevers. Zoals de mensen die uit de schoonmaak of de horeca die nu aan de slag zijn in de zorg. De taxi-chauffeur die nu bij een benzinstation werkt. De museummedewerkster die nu voedingsassistente is. Allemaal mooie voorbeelden van hoe onze jobcoaches naar de skills van mensen hebben gekeken en ze vervolgens hebben ingezet bij een werkgever in een totaal andere sector.

Haarlemmermeer is een gemeente met een echte pioniersgeest. Een innovatieve gemeente. Ik roep daarom alle werkgevers in onze gemeente op: toon dat lef en die pioniergeest en gooi die hengel eens in een andere vijver uit!

## "LAAT DE EISEN WAT BETREFT WERKERVARING EN DIPLOMA'S LOS EN KIJK NAAR WAT IEMAND DAADWERKELIJK KAN."

Maar hoe doe je dat? Hoe vind je dan wel mensen? Naast de eerdergenoemde oplossing van zelf opleiden van mensen zonder ervaring in jouw sector kun je ook eens denken aan het inhuren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of Statushouders. Of laat de eisen wat betreft werkervaring en diploma's gewoon los en kijk naar wat iemand daadwerkelijk kan. Heeft de persoon niet het juiste papiertje of ervaring maar wel een lekker vlotte babbel en gevoel voor dienstverlening? Zet hem of haar dan achter je balie in of in je bediening. Die aanpak heet skills-based recrutereren.

Ben je ondernemer en dringend op zoek naar personeel? Neem dan eens contact op met het RWC: [www.grootamsterdamwerktdoor.nl/ik-zoek-nieuwemedewerkers/](http://www.grootamsterdamwerktdoor.nl/ik-zoek-nieuwemedewerkers/).

# “LET GO OF THE REQUIREMENTS CONCERNING DIPLOMAS AND WORK EXPERIENCE AND LOOK AT SOMEONE’S ACTUAL SKILLS.”

## **The market is getting tighter and tighter!**

*I'll get straight to the point. We all have a problem in Haarlemmermeer. And that problem is growing by the day. What we have is a huge staff shortage. In the last quarter of 2021, we had a whopping 105 jobs to every 100 unemployed people. In Haarlemmermeer, there aren't enough people to fill the number of open jobs. Many businesses are suffering from the tight labour market.*

*As alderman of business, I visit a lot of businesses in all corners of our municipality for my 31-core tour. First and foremost, our conversations are about how they made it through the pandemic. Then, the conversation often shifts to the problems they have finding qualified staff. The shortage seems to be spreading to more and more industries every week. First, it was healthcare, the technical industry, education and hospitality. Now, I'm also talking to bakers, shop owners and travel agencies who can't find any new staff.*

*So, what do you do as a business? Some tell me: "I'm desperate. I genuinely can't find anymore waiting staff so I have to close the place a few days a week." Others tell me they have no choice but to recruit people without any specific culinary or bakery training. "I'll just have to train them myself," they say. The Municipality of Haarlemmermeer is increasingly struggling to find staff, too. That's why, at the end of last year, we trained our own group of new income specialists ourselves. They are now on the team that handles benefit claims.*

*Because you can keep 'fishing' for staff in the same pond. And hang onto your aim to find candidates with experience in the same industry, with relevant diplomas. But, these types of candidates are becoming increasingly scarce. Furthermore, your competitors are all fishing in the same pond too. So that simply won't cut it. That means you have to be smart about it, and be open to a different approach.*

*But how? How do you find people? Aside from the solution of training your own people without experience in your line of work, you might also consider hiring people with a disadvantage in the labour market. Or refugees. Or simply let go of the requirements concerning diplomas and work experience and look at someone's actual skills. They might not have the right degree or experience, but maybe they are great communicators with a feel for service? So, put them behind your reception desk, or hire them as a waiter. That approach is called skills-based recruitment.*

*There might also be people coming from a whole different industry with skills and experience in that field that can contribute to your business too. At the Regional Centre for Work (RWC) for the larger Amsterdam area, including the municipality of Haarlemmermeer, we match employers with people with skills from different industries. This includes people who came from hospitality or cleaning and now work in healthcare. The taxi driver who now works at a gas station. The museum curator turned dietician. These are all examples of how our job coaches have looked at people's skills and then helped them find jobs in a completely different industry.*

*Haarlemmermeer is a municipality with a true pioneer spirit. An innovative municipality. That is why I am calling all out to employers in our municipality: show that courage and pioneering spirit, and dare to cast your net in a different pond!*

*Are you a business owner in need of staff? Contact the RWC: <https://grootamsterdamwerktdoor.nl/ik-zoek-nieuwe-medewerkers/>*



innovatie, vakmanschap en  
vitaal fitte medewerkers



## 'AAN HET BEGIN VAN DE CORONACRISIS IN 2020 KREEG HET SOCIAAL WERK HET PREDICAAT 'CRUCIAAL BEROEP'. ERKENNING VAN ONS VAK. EEN GESPREK MET RENATE FIDELI, DIRECTEUR MEERWAARDE.

Aan het begin van de coronacrisis in 2020 kreeg het sociaal werk het predicaat 'cruciaal beroep'. Dat betekende niet alleen dat wij aan het werk gingen terwijl bijna de rest van Nederland op slot zat, het betekende vooral erkenning van de toegevoegde waarde van ons werk. Inmiddels zijn we twee jaar verder en kunnen we stellen dat de crisis er bij velen behoorlijk heeft ingehakt. Iedereen kent en ervaart de gevolgen, in ons privéleven maar zeker ook op zakelijk gebied. Als MeerWaarde hebben we met ons CoronaPunt, een centraal telefoonnummer waar mensen terecht kunnen met vragen en zorgen, de afgelopen twee jaar veel inwoners én ondernemers kunnen helpen. Maar helaas zijn we er als samenleving nog lang niet. De effecten van de crisis zullen nog jarenlang door sudderen. Net als dat andere maatschappelijke vraagstukken zoals armoede- en schuldenproblematiek en de woon- en energiecrisis nog meer spelen als voorheen.

Is dit een doemscenario? Zeker niet! Wij zien dagelijks mensen die met een zetje in de rug of doordat we ze leren iets op een andere manier te doen, zelfstandig en met zelfvertrouwen weer verder kunnen. Mensen die we perspectief bieden en helpen om veerkracht te ontwikkelen. Dat is de core-business van MeerWaarde. Hier zet ons team van sociaal werkers zich dagelijks met de volle 100% voor in.

### **Innovatie, vakmanschap en vitaal fitte medewerkers**

Wellicht denk je dat personeelsmanagement voor ons als gemeentelijke uitvoeringsorganisatie, een

appeltje eitje is. Helaas, niets is minder waar. Ook wij kampen met uitdagende arbeidsmarktstukken zoals moeilijk vervulbare vacatures en een vastgetimmerde cao waardoor collega's alleen op inhoud kunnen doorgroeien. Daarnaast hangt ons ook nog een bezuiniging van éénderde van onze totale dienstverlening boven het hoofd. Als een zwaard van Damocles.

Een vooruitzicht waar ik 's nachts echt wakker van lig. Want hoe houden we in deze tijd van arbeidskrapte onze mensen binnenboord en voorkomen we dat ze kiezen voor een organisatie met meer zekerheid? En hoe halen we goede mensen uit de markt als we niet kunnen beloven dat ze langer mogen blijven dan een half jaar of jaar?

We moeten nieuwe mensen dus met andere voordelen over de streep trekken. Onze personeelsstrategie is er daarom op gericht om een zo aantrekkelijk mogelijk werkklimaat te creëren waarbij 'de winst' voor de medewerker op de korte en middellange termijn zit. We doen dit door te investeren in drie pijlers: innovatie, vakmanschap en vitaliteit. Als het gaat om innovaties in het sociaal domein hebben we een koploperspositie, en die willen we behouden. We werken daarom met een team van innovatie-adviseurs dat actuele ontwikkelingen en vragen uit de samenleving signaleert en best practices vertaalt naar de situatie in Haarlemmermeer. Dat we in 2020-2021 de titel 'Sociaal Werker van het jaar' hebben behaald, helpt daar enorm bij.

“DAT WE IN 2020-2021 DE TITEL 'SOCIAAL WERKER VAN HET JAAR' HEBBEN BEHAALD, HELPT ENORM.”



We investeren ook in vakmanschap zodat onze professionals goed toegerust zijn om inwoners met al hun problematiek te kunnen ondersteunen. Onze medewerkers moeten hiervoor kennis hebben van die problematiek, van methoden en methodieken, van mensen én van de samenleving. Jongeren bieden we daarnaast stage- of leerwerkplekken waarin we hen opleiden, boeien voor het vak en hen aan ons proberen te binden. En tot slot investeren we in vitaal fitte medewerkers, gericht op hun welzijn zowel op het werk als privé.

#### **Vitaliteit reikt verder dan op het werk**

Iedere ondernemer heeft er baat bij dat zijn medewerkers goed in hun vel zitten. Vitaliteit maakt bedrijven immers toekomstbestendig en gelukkige medewerkers zijn het uithangbord van een organisatie. Veel organisaties hebben een vitaliteitsprogramma waarbij aandacht is voor duurzame inzetbaarheid en werkplezier. In mijn optiek reikt vitaliteit van medewerkers echter verder dan dat.

Medewerkers kunnen tijdelijk in een moeilijke fase van hun leven zitten, bijvoorbeeld door een scheiding, geldproblemen, kinderen met leerachterstanden of ziekte of het overlijden van een gezinslid. Ongeveer een derde van alle werkgevers heeft medewerkers in dienst met grote geldzorgen. Dit kost een werkgever zo'n 13.000 euro per mede-

werker per jaar als gevolg van minder arbeidsproductiviteit door concentratieverlies en ziekteverzuim. Medewerkers die mantelzorgen hebben daarnaast bijna twee keer zoveel mentale klachten als hun collega's.

Dat zijn schrikbarende cijfers. Ik raad dan ook iedere ondernemer aan om niet enkel te werken aan het welzijn van hun medewerkers op het werk maar ook oog te hebben voor wat er zich bij hen afspeelt in de privésfeer. In deze tijd van arbeidskrapte wil toch niemand dat medewerkers omvallen door niet-werk gerelateerde zorgen die soms eenvoudig te voorkomen zijn? (Een deel van) de medewerkers in het Haarlemmermeerse bedrijfsleven zijn dezelfde mensen als die wij in ons werk tegenkomen. Ik stel voor dat we onze krachten bundelen om medewerkers vroegtijdig perspectief te bieden zodat er geen arbeidsproductiviteit verloren gaat. En wees er van bewust dat de aangekondigde bezuinigingen die ons boven het hoofd hangen, impact gaan hebben op de medewerkers die werkzaam zijn in de Haarlemmermeerse bedrijven.

“WE INVESTEREN IN VITAAAL  
FITTE MEDEWERKERS,  
GERICHT OP HUN WELZIJN  
ZOWEL OP HET WERK ALS  
PRIVÉ.”

# laat oude tijden herleven; combineer wonen & werken

IN EEN EIGENTIJD JASJE GESTOKEN IS HET BEST DE MOEITE  
WAARD OM DIE GEDACHTE WEER TOE TE LATEN,  
VINDT DIRECTEUR INGEBORG DE JONG VAN TIMPAAN.

*Werken en wonen waren vroeger veel onlosmakelijker aan elkaar verbonden dan in de recente geschiedenis. Voor jongere lezers is het waarschijnlijk niet voor te stellen dat je in een woning woont die door je werkgever beschikbaar is gesteld en die nog in de buurt van je werk is ook. Maar bijvoorbeeld in het Philipsdorp in Eindhoven zie je hoe vroeger 'wonen en werken' werd gecombineerd. Een idee voor onze krapte op de woning-én arbeidsmarkt?*

## **Iedereen verdient een (t)huis**

"De visie van Timpaan is dat iedereen een (t)huis verdient. Een echt huis, met voldoende potentieel om er een lekker thuis van te maken. Dus geen te kleine woning zonder balkon of terras. Dat zijn vanwege grondschaarste en enorme prijsstijgingen situaties die je momenteel te veel ziet in de Nederlandse grote steden. Timpaan ontwikkelt haar projecten aan de randen van deze steden en de Randstedelijk gebieden. En je ziet dat die gebieden, mede door de vlucht die thuiswerken genomen heeft, steeds populairder worden. Te kleine woningen zijn onvoldoende geschikt voor thuiswerken, want we kennen allemaal wel voorbeelden van mensen die met de laptop op het bed moesten zitten terwijl hun partner ermee aan de keukentafel zat. Dat is toch niet wat je wilt?"



## **Actieve rol in woonvisie**

"Sinds enige tijd worden door gemeenten woonvisies opgesteld, met uitgangspunten voor toekomstige woningbouw. Die woonvisies geven de ruimtelijke ambities, en gaan ook in op de verdeling betaalbaar/midden/vrije sector. Het gaat om de procentuele verdeling tussen de sectoren en zo besloot het college van burgemeester en wethouders in Haarlemmermeer dat er 30% sociaal, 20% in de middensector en 50% in de vrije sector gebouwd gaat worden. Ook speelt een visie in op (volkshuisvestelijke) vraagstukken die vaak op langere termijn spelen, zoals het waarborgen dat verschillende doelgroepen aan een passende woning kunnen komen; ouderen en jongeren, alleenstaanden en gezinnen. In de woonvisie wordt vaak de samenhang gezocht met beleidsterreinen als onderwijs, zorg en welzijn. Als Timpaan zijn we gewend om in wijken, samen met de gemeente en de overige partners als corporaties, te werken aan visies voor de toekomst van een bestaande wijk of de opzet van een nieuwe woonwijk. In de regio is onze aanpak voor de voormalige sportvelden in Hillegom, nu bekend als woonwijk Weerestein, met bijna 300 woningen daar een mooi voorbeeld van. We zoeken de aansluiting met de corporatiewoningen en investeren via 'social return' in de verbetering van de speelvoorzieningen in de wijk en, via stageplaatsen, in het opleiden van jongeren voor de bouwsector."

"DE VISIE VAN TIMPAAN  
IS DAT IEDEREEN EEN  
(T)HUIS VERDIENT."



### Voorwaarden bieden perspectief

“Gemeenten willen de eigen bewoners en jongeren ook een kans geven op de woningmarkt. Zo wordt bij de toewijzing van onze betaalbare SMART-woningen in Aalsmeer in overleg met de gemeente voorrang gegeven aan Aalsmeeders. Eigenlijk maken we dat soort afspraken vaak bij onze projecten. Met toewijzingsvoorwaarden en met een anti-speculatiebeding, zodat de woningen echt worden gebuikt waar ze voor bedacht en bedoeld zijn; om in te wonen. Of met de afspraak dat de gemeente kan bepalen hoe wordt toegewezen. Dat kan bijvoorbeeld door te anticiperen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door het toewijzen van woningen aan politieagenten of onderwijzers. Personen die werkzaam zijn in de zogenaamde sleutelberoepen, en voor wie de woningen in onze regio vaak te duur zijn. En dat deed me dus denken aan de goede kanten van de Philips-wijk in Eindhoven. Je hebt een baan en de woning wordt geregeld. Zou het niet goed zijn als we daar weer over gaan nadenken?”

Onze SMART woningen zijn betaalbaar, bieden hoogwaardig wooncomfort, hebben een luxe uitstraling, zijn ideaal voor kleine huishouden en zijn duurzaam. Maar ook in Hillegom bieden we hoogwaardig wooncomfort. In deze wijk, met woningen in verschillende prijsklassen -waarvan maar liefst 50% in het betaalbare segment- hebben we als uitgangspunt genomen: alle woningen dezelfde hoogwaardige architectuur. En door slim ontwerpen en uitwerken, samen met onze lokale partners UBA uit Uithoorn, AW Groep uit Lisse en Faro uit Lissersbroek, hebben we ervoor gezorgd dat we tegen een aanvaardbare



prijs de woningen kunnen aanbieden aan de vele woningzoekenden. Wethouder Karin Hoekstra heeft zich enorm hard gemaakt voor de realisatie, dat is van onschatbare waarde. Daar zit dan wat mij de betreft de meerwaarde van de samenwerking tussen de verschillende partijen.”

### Kijk onbevangen naar de woningmarkt

“Bij Timpaan kijken we altijd met een frisse blik, een iets andere blik dan gebruikelijk in de vastgoedontwikkeling”, gaat Ingeborg niet zonder trots verder. “Je zou kunnen zeggen dat we de woningvraag onbevangen bekijken. Ik daag eigenlijk iedereen uit dat ook eens te doen. Laat je ideeën eens helemaal los, luister naar de woningzoekenden en reageer zonder te denken in ‘kan niet’ en zonder vooroordelen. Dat is in het hele leven handig, maar zeker ook in de oplossing van de woningschaarste. Zo kijken we ook naar de ontwikkeling van nieuwe woonwijken, die we willen combineren met lichte bedrijvigheid. In Lissersbroek en Beinsdorp is dat aan de orde. Daar kijken we naar wonen in combinatie met bedrijvigheid. Natuurlijk geen zware industrie, maar een wijk met combinaties van voorzieningen. Zodat er in plaats van slaap- of forensendorpen en steden levendige communities ontstaan, waarin gewoond, gewerkt en gerecreëerd wordt. Een beetje terug naar vroeger, maar dan met de Timpaan-visie, waar community vorming en samenleven en -werken centraal staat!”

“JE ZOU KUNNEN ZEGGEN DAT WE DE  
WONINGVRAAG ONBEVANGEN BEKIJKEN.”

# wanneer is het af?

KARIN DE ROOIJ-LEICHT WAS ALS KIND AL GEK OP KUNST.  
NU MAAKT ZE ZELF PRACHTIGE BEELDHOUWWERKEN.

## **“Fidler on the Roof” aan de muur als kind**

Mijn naam is Karin de Rooij-Leicht. Ik groeide op in Lemmer in Friesland. In die tijd was er weinig ruimte voor creativiteit, toch had ik er al jong veel belangstelling voor. Als kind had ik geen artiesten aan de muur hangen in mijn slaapkamer, maar een poster van het schilderij van Marc Chagall - Fidler on the Roof.

Toen ik beeldhouwwerken ontdekte was ik helemaal om; dát wilde ik ook proberen. Zo'n 20 jaar geleden kreeg ik - naast mijn baan - wat meer tijd. Kinderen waren inmiddels de deur uit en ik toen ben ik gaan beeldhouwen, op de Volksuniversiteit in Amstelveen bij beeldhouwer Stephanie Roder. Daar werd vooral gewerkt met zachtere steensoorten, speksteen en albast. De grote variatie en mogelijkheden van werken met steen maken het heel boeiend. Ideeën haal je uit alles om je heen, gewoon goed kijken in de natuur en de onderwaterwereld. Je kunt je ook laten leiden door de steen zelf, het blijft een zoektocht, vooral naar het antwoord op de vraag, wanneer is het af?

## **“Maatjes” voor het Ronald Mc. Donaldhuis**

Eenmaal de smaak te pakken koos ik voor hardere steensoorten, zoals allerlei soorten marmer, serpentijn en Belgisch hardsteen. Tegenwoordig werk ik bij Esther Velzeboer in Vijfhuizen in haar atelier, waar je goed buiten kan werken met machines.

Diverse werken heb ik in brons laten gieten en zo is mijn beeld “Maatjes” ontstaan, dat ik in opdracht voor het Ronald Mc. Donaldhuis heb gemaakt. Dat staat daar nu in de tuin, dicht bij het A.M.C.

De meeste beelden die ik maak zijn abstract, met af en toe een figuratief uitstapje omdat dat me ook boeit, vooral de diversiteit spreekt me aan.

Ik heb inmiddels diverse exposities gehad in het Amstelpark, Nieuwkoop, Bergen, Amstelveen, Maarsse en Lemmer. Onlangs heb ik geëxposeerd in Zaandijk, binnenkort in Mijdrecht.

Voor wie geïnteresseerd is in beeldhouwen kan via de site informatie inwinnen:

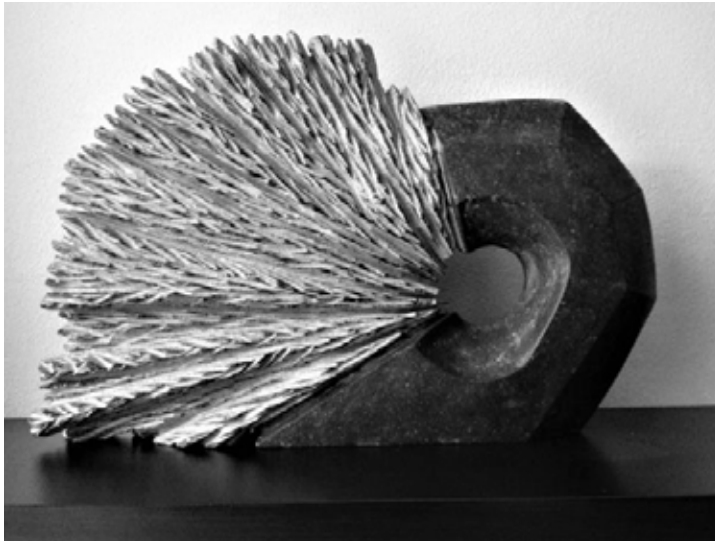
[www.beeldhouwatelier.nl](http://www.beeldhouwatelier.nl) van Esther Velzeboer in Vijfhuizen.

Je mag me ook altijd een bericht of vraag sturen: [karin.derooij-leicht@hotmail.nl](mailto:karin.derooij-leicht@hotmail.nl).



---

Bij de foto: Beeldhouwwerk “Maatjes”



# alles bevalt me hier

EEN WANDELING LANGS DE Plassen IN RIJSENHOUT EN EEN OPEN GESPREK MET WETHOUDER MARJA RUIGROK. NA DRIËËNHALF JAAR ALS WETHOUDER IN HAARLEMMERMEER WIL HMOER GRAAG HOREN HOE HET MARJA BEVALT IN DE POLDER.

*“Of het me bevalt hier? Wat bevalt me niet, zegt Marja lachend. “Het is hier heerlijk, als ik ’s ochtends naar buiten kijk over de weidsheid van water, het groen en het blauw en de spectaculaire opgaande zon, dan voel ik mij zeer gelukkig.”*

En in de zomer neem ik gerust een duik voor ik aan het werk ga. Lekker fris beginnen. Wat me ook heel erg bevalt is dat ik op de fiets overal heen kan. En er is zoveel te zien, ook aan cultuur, de verhalenpalen door de hele polder heen, de musea en de Ringvaart die een zilveren strik om de polder vormt.”



Zo kennen we haar ook; daadkrachtig, bevlogen en een aanpakker die houdt van de ondernemerszin die je overal voelt in deze gemeente. Een gemeente waar het ook zomaar ineens van lokaal naar internationaal gaat. Haar portefeuilles in het college waren Economie, Verkeer en Cultuur.

## **Er worden wedjes gelegd**

“Een heerlijke combinatie van onderwerpen waar ik prima mijn ei in kwijt kon. Het verschil hier in Haarlemmermeer ten opzichte van Amsterdam waar ik acht jaar in de politiek zat, is dat de lijnen zo lekker kort zijn. Ik kan hier snel schakelen binnen de ambtelijke organisatie en dat bevalt mij erg goed. Ik hou van snel reageren, ook om te zorgen dat ik geen dingen vergeet. Ik hoorde zelfs dat er wedjes werden gesloten tussen de vrijwilligers van het Crash museum over hoelang het zou duren voordat ik een appje beantwoordde. Dat was 3 minuten,” lacht Marja met een beetje trots.

“Het is prettig om geen backlog op te bouwen en nee is ook een antwoord. Daarbij kan ik vaak bepaalde zaken meteen doorzetten naar de ambtenaren en dan is het van mijn bordje. In de huidige raadsperiode gaat Marja door met vele belangrijke onderwerpen uit haar portefeuilles. Een van de grootste uitdagingen is de aanleg van de Noord/Zuidlijn; het doortrekken van de metrolijn naar Schiphol en ook Hoofddorp. Dat verbindt de hele regio, geeft ruimte aan woningbouw en werkgelegenheid en ontlast het wegennet.



### **Ruimte maken voor ondernemers**

De inzet voor ondernemers is ook groot bij Marja. Met al haar ervaring als ondernemer (25 jaar voordat zij wethouder werd), begrijpt zij als geen ander hoe moeilijk het is te moeten herstellen na een crisis zoals de Corona periode. Maar ook de huidige energieprijzen zijn voor ondernemers harde noten om te kraken. "Wij moeten echt ruimte maken voor ondernemers. Dat heb ik letterlijk gedaan door de mogelijkheid te creëren terrassen te vergroten voor de horeca. Alle beetjes helpen. Ik hou van de 'het kan wel' mentaliteit, hoewel dat echt niet altijd makkelijk is. We hebben nou eenmaal te maken met regels en procedures en wetten. Soms kunnen we daar echt niet omheen. Ik wil dan doorrr en snelheid maken, maar dan kan het niet zo snel als we willen. Dat is best moeilijk soms. Ondernemers zijn altijd gewend aan te pakken en resultaten te boeken. Al die regels en procedures zijn niet sexy en al helemaal niet leuk. Het geduld opbrengen om dat toch te volgen en goed te onderzoeken is mijn persoonlijke uitdaging" aldus Marja.

"AL DIE REGELS EN  
PROCEDURES ZIJN  
NIET SEXY EN AL  
HELEMAAL NIET LEUK."

### **Slimmer en duurzamer**

Verkeer en vervoer komt ook veel aan de orde. Want er moet gebouwd worden. We willen met z'n allen dan ook bij die leuke nieuwe woning kunnen komen dus moeten er wegen en fietspaden worden aangelegd. "Innovatie in het verkeer in combinatie met de economie is heel hard nodig. Het moet slimmer, sneller en duurzamer", vertelt Marja enthousiast. "Al die nieuwe woningbouw moet toegankelijk en goed bereikbaar zijn. Ik ben erg voor de 20 minu-

ten samenleving. Dat idee gaat er eigenlijk vanuit dat je alles wat je nodig hebt, binnen 20 minuten rondom je huis kunt bereiken. Het bezig zijn met bereikbaarheid is een mooie combi met de andere wethouder van de VVD, Jurgen Nobel, die woningbouw in zijn portefeuille heeft. Onze samenwerking is eigenlijk een feestje, we zijn een goed duo en vullen elkaar - waar nodig - heel goed aan. En dat is fijn want samen kom je veel verder" besluit Marja.

### **Het bootje is gedoopt**

In de afronding van het gesprek komt de vraag naar boven of Marja überhaupt nog wel ergens anders tijd voor heeft. "Het is zeker een ambitieus programma waar ik me voor inzet, maar ik krijg zoveel meer energie dan het kost. De vele gesprekken die ik voer met zoveel verschillende mensen, inspireren me elke dag weer. Het bezig zijn met alles in Haarlemmermeer, het aanpakken van problemen en zoeken naar oplossingen vind ik één van de mooiste dingen om te doen. En bovendien maak ik genoeg tijd om heerlijk met Mark samen of met vrienden te gaan varen in ons nieuwe elektrische bootje, dat net gedoopt is. "Op naar een mooie zomer", is de afsluitende voorspelling van Marja.



# veel projecten op stapel die zorgen voor blije snoetjes

STICHTING MAKE A CHILD HAPPY HAARLEMMERMEER ZET ZICH IN VOOR KWETSBARE KINDEREN UIT ONZE EIGEN OMGEVING.

*Onze visie "Teder kind verdient het kind te mogen zijn", ieder kind hoort erbij, wordt gezien en gehoord. Onze doelstelling is aandacht geven, dat zorgt voor groei. Groei zorgt voor een stabielere toekomst.*

## Waar staan wij

Tijdens de pandemie konden wij uitvoerend niet veel betekenen voor 'onze' kinderen die een extraatje hard kunnen gebruiken. Maar achter de schermen hebben wij zeker niet stil gezeten. Wij hebben de kans gehad om door te ontwikkelen. Dit resulteert in een stevig bestuur, goede samenwerking met maatschappelijke ondernemingen uit Haarlemmermeer en vele vrijwilligers. Wij hebben een stevig fundament met elkaar neergezet.

## Samen kun je meer bereiken

Door het verbreden van ons netwerk is er een samenwerkingsverband aangegaan met Stichting Maatvast, Stichting Het Cultuurgebouw, Stichting Leergeld en De Meerkerk.

Uit deze samenwerking is de werkgroep **Samen-Werken & Verbinden** ontstaan. Samen kun je altijd meer bereiken. Wij vullen elkaar heel goed aan. Deze groep biedt een ondersteunende rol tijdens het uitvoeren van activiteiten. Wij zetten ons gezamenlijk in om kinderen uit gezinnen met een laag inkomen, de kans te geven mee te doen in de maat-

schappij. Holistisch kijken en denken in mogelijkheden dan kom je verder.

De kinderen die mogen deelnemen aan onze "projecten" vinden wij via de scholen. De leerkrachten hebben nauwe contacten met de kinderen en zijn veelal op de hoogte van hun leefomstandigheden. Elke school heeft een zorg- of intern begeleider die het kind, wat aan onze projecten meedoet, begeleidt. Wij werken met het 'Geleend vertrouwen', wat inhoudt dat wij het advies van de leerkrachten aannemen als zij een kind aanmelden. We vertrouwen hun expertise. Doordat onze projecten kleinschalig zijn kunnen wij kinderen uitnodigen om mee te doen. Dit geeft het kind het gevoel "ik hoor erbij, ze zien mij staan".

## Hoe gaan wij dit financieren

Onze stichting maakt geen gebruik van subsidies. Onze activiteiten worden gefinancierd door giften, donaties en schenkingen. Soms een lastige klus. Het financieren van deze projecten betekent ook "Samen Doen". Daarom zullen wij ook fundraisingsacties gaan doen. Ook uw bijdrage, groot of klein, kunt u via de website of via de QR code aan de Stichting overmaken. Wij geven graag een overzicht van onze mooie projecten waar wij uw geld voor nodig hebben.

## DONEER OF WORD VRIJWILLIGER

Doneer via onze QRcode of via [makeachildhappy.nl/doneren](https://makeachildhappy.nl/doneren)  
Wilt u zich aanmelden als vrijwilliger, stuur dan een mail: [vakantie@makeachildhappy.nl](mailto:vakantie@makeachildhappy.nl).



### Project 1. KinderVakantie op Kaageiland

Wat een feest, vakantie op Kaag eiland.

- Voor kinderen van 9 t/m 12 jaar
- Vijf dagen en vier nachten
- Onder leiding van een professional team.
- een fijne, zorgeloze vakantie vol plezier, spel, knutselen, sport en waterpret!



### Project 2. Sinterklaascadeaus

Wij zorgen dat kinderen die in armoede opgroeien tóch een cadeautje krijgen op pakjesavond. Het verdriet is groot als de Sint niets brengt, terwijl klasgenootjes wel een cadeautje krijgen. Afgelopen jaar zijn er 300 cadeau's uitgedeeld. Ook door de kinderburgemeester.



### Project 3. Samen met het gezin één week lang op vakantie

Wij hebben een samenwerkingsverband met de Vakantiebank. Ze mogen zelf, uit het aanbod van de Vakantiebank, een keuze maken welk park in Nederland ze heen willen. Je kunt een gezin ontzettend blij maken en verlichting geven!

### Project 5. Ontdekken van je talent maakt blij.

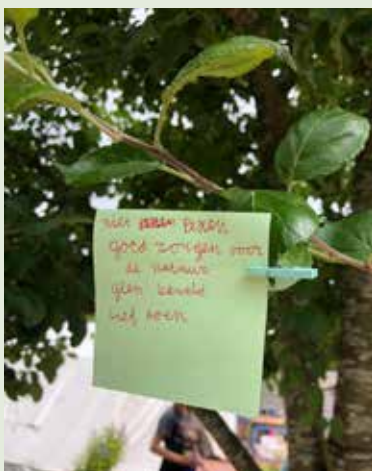
Een kind wat leeft in armoede heeft geen ruimte om talenten te ontdekken Dit project is voor Voor kinderen uit groep 7 & 8, gericht op de toekomst. Wij starten een pilot van dit nieuwe project en zullen 2 kinderen, 2 jaar professioneel begeleiden.

### Project 4. Dagje uit met het gezin

Voor kinderen is het van belang dat zij net zoals hun leeftijdsgenootjes een dagje weg kunnen. Hierdoor kunnen zij vertellen over de leuke belevenissen die zij hebben meegemaakt. Ieder kind verdient een leuke jeugd!

### Project 6. Verjaardagsfeestjes (kinderen 4 t/m 13 jaar)

Een verjaardagsfeestje geven, is vrijwel onmogelijk als je leeft in armoede. Voor ouders heel pijnlijk om tegen je kind te zeggen dat het niet kan. Op school wil het kind er ook bij horen. Heel lastig voor het kind, die niet begrijpt waarom klasgenootjes wel feestjes kunnen geven!



### Project 7. Opvanghuis

Ondersteuning bieden in het Opvanghuis, helpen een kinderhoek te realiseren. Afgelopen jaar hebben wij de kinderen van het opvanghuis met Sinterklaas verrast met een bezoek van de kinderburgemeester en voor de kerst verrast met een heerlijk af te halen kinderkerstdiner met een kleine attentie. Ook springen wij graag bij mooie projecten bij, waar wij van betekenis kunnen zijn!



# van A(fval) naar Zero

MEERLANDEN EN SPAARNE GASTHUIS WERKEN RUIM EEN JAAR ACTIEF SAMEN OM HET RESTAFVAL VAN HET ZIEKENHUIS TE MINIMALISEREN. MET SUCCES, WANT HET GEZAMENLIJK PROGRAMMA VAN 'A NAAR ZERO' BOEKT POSITIEVE RESULTATEN.

*Spaarne Gasthuis, locatie Hoofddorp telt dagelijks ruim 3500 bezoekers, patiënten en medewerkers die een enorme berg afval produceren. "Onze ambitie is de beste zorg met de kleinste ecologische footprint. Als grootverbruiker van materialen en energie hebben wij een verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de energietransitie en de overgang naar een circulaire economie. Want we willen het beste voor het ziekenhuis, maar ook die grote afvalberg verkleinen."*

We spreken Loes Hooft, Teamleider Logistiek van het Spaarne Gasthuis: "Het ziekenhuis heeft afvalstromen zoals we deze thuis ook kennen: restafval, papier, glas, plastic, batterijen en meer. Maar we hebben ook specifiek ziekenhuisafval zoals bijvoorbeeld afval uit operatiekamers, gevaarlijke stoffen en de bekende coronapakken waar het personeel in loopt. Dit moet allemaal op een speciale manier worden afgevoerd. Hiervoor hebben we een apart opgeleid team dat ervoor zorgt dat we 'schone' afvalstromen kunnen aanleveren bij Meerlanden."

## **Samen denken, samen sparren, samen werken**

"De samenwerking met Meerlanden is heel prettig. Het voelt alsof we collega's zijn, we vullen elkaar echt aan. Wekelijks hebben we een operationeel overleg om de punten op de i te zetten, maar ook

om met elkaar na te denken over waar we op de lange termijn naar toe willen. Samen blijven we zoeken naar de beste innovatieve oplossingen om afval te verwerken, en te recyclen naar nieuwe producten die we weer in het ziekenhuis kunnen gebruiken", aldus Loes.

Alwin Wagenaar, Adviseur milieu, procesoptimalisatie en regelgeving van het Spaarne Gasthuis, vult aan: "Voor onze samenwerking scheidde we nog geen kunststoffen en PBD (Plastic, Blik en Drankpakken). En we wilden bewegen naar minder restafval en meer recycling. Restafval wordt verbrand, en we vinden het belangrijk dat materialen en grondstoffen weer gebruikt worden. Daarom hebben we een aanbesteding gedaan. Toen Meerlanden het Van A tot Zero-programma presenteerde, sprak dit ons direct aan. Zo zijn we de samenwerking gestart."

"Het effect van het programma is dat we meetbare resultaten kunnen boeken met duurzaamheid. Dankzij de rapportages van Meerlanden krijgen we goed inzicht in onze recyclepercentages en onze afvalscheiding. We boeken nu al goede resultaten met onze PBD-scheiding en zien dat onze percentage recycling duidelijk omhoog gaat. Ook zijn we heel blij met hoe onze nieuwe containers eruitzien, hoe ze geëtiketteerd zijn. Dankzij de ideeën van Meerlanden kunnen we mooie stappen vooruit maken."

"DANKZIJ DE RAPPORTAGES VAN MEERLANDEN KRIJGEN WE GOED INZICHT IN ONZE RECYCLEPERCENTAGES EN ONZE AFVALSCHEIDING."



### **Elk bedrijf een eigen zero waste strategie**

Meerlanden maakt zich hard voor een circulaire economie en helpt bedrijven en logistieke organisaties bij het terugdringen van hun hoeveelheid bedrijfsafval. Hoe richt je het proces binnen je bedrijf zo duurzaam mogelijk in waardoor het restafval wordt geminimaliseerd? Omdat dit voor elk bedrijf anders is geeft Meerlanden hierover advies op maat. Want als je waardevolle afvalstromen effectief gescheiden inzamelt, kun je deze beter verwerken tot nieuwe eindproducten. Deze producten kunnen opnieuw de kringloop in en zijn zo geen afval meer.

Een circulaire economie betekent een samenleving zonder afval. Dat is ook het streven van de zero waste strategie. Maar waar en hoe begin je als bedrijf? Robin van Egmond, Grondstofmanager bij Meerlanden antwoordt: "Alle bedrijven binnen ons werkgebied kunnen zich aanmelden voor advies. Grote, maar ook kleinere MKB-bedrijven, zoals kantoren, winkels en detailhandel met duurzame ambities. Na het eerste contact komen we langs en spreken we met een facilitair manager of degene die voor het afvalbeheer verantwoordelijk is. We kijken samen welk soort afval er is en hoe het proces gaat. Wat zijn de productiestappen en bij welke stap komt welk afval vrij. Dit is voor elk bedrijf natuurlijk anders."

### **Reductie restafval door scheiding waardevolle stromen**

"Stap voor stap nemen we de bedrijven mee, kijken we wat de beste mogelijkheden zijn en stellen we meetbare doelen. Hiervoor is een dashboard in ontwikkeling waarin klanten hun jaarlijkse evaluaties en meetbare CO2-reducties kunnen inzien. Ons doel is om samen het restafval te reduceren door zoveel mogelijk waardevolle stromen zoals PBD, GFT, glas, papier, kunststof, folies en meer gescheiden in te zamelen."

Robin: "We zijn trots op de resultaten met Spaarne Gasthuis en onze fijne duurzame samenwerking. Het reduceren van restafval en de inspanning die een bedrijf daarvoor wil leveren is afhankelijk van de doelstellingen en ambities van een bedrijf zelf. Dit gaat niet alleen om kosten, maar ook om het verbeteren van je footprint op deze aarde. En dat is waar heel veel van onze klanten invulling aan willen geven.

Ben je benieuwd hoe je net als het Spaarne Gasthuis je restafval kunt verminderen? Neem vrijblijvend contact op voor advies en/of meld je aan voor ons Van A tot Zero-webinar:

**[bedrijven@meerlanden.nl](mailto:bedrijven@meerlanden.nl)**



# het nieuwe werken vraagt om het nieuwe eten

## DE VERFRISSENDE VISIE VAN GROENTECHEF JONATHAN KARPATIOS

*Als je het beste uit mensen wilt halen moeten ze ook goed eten, is de filosofie van chefkok Jonathan Karpathios. Zeker op kantoor. Met het bieden van hyperlokaal, lekker en voedzaam voedsel van The Farm Kitchen dragen hij en zijn team in het Pharosgebouw daar met liefde en passie gastvrij zorg voor.*

Jonathan vertelt enthousiast: "Het klinkt misschien vreemd, maar door de pandemie zijn de kansen in een sneltreinvaart voor ons gekeerd. Waren we voor de pandemie pioniers met een startup en een ietwat afwijkende visie, nu is gelukkig bijna iedereen ervan doordrongen dat de sociale functie van het kantoor als inspirerende ontmoetingsplek belangrijk is. We horen van de werkgevers dat ze hun werknemers heel graag terugzien op kantoor, al is het maar voor een aantal dagen in de week. En medewerkers willen dat zelf ook heel graag, elkaar weer eens in de ogen kijken. Bij een prettige en gezonde werkplek hoort goed en lekker eten waar je energie van krijgt. Dat goede eten komt vanzelfsprekend van passievolle boeren uit de buurt die regeneratief landbouwen."

### **De wereld met iedere hap mooier maken**

"Op die manier maken we samen, met alleen maar onze vork en mes, de wereld met iedere hap een beetje mooier. Dat is geweldig en gelukkig raken steeds meer mensen ervan doordrongen dat we niet

anders kunnen. Je wordt er in alle opzichten beter van, van écht eten. Je wordt beter gevoed, je blijft daardoor gezonder, je weet waar je eten vandaan komt en je werkt aan een betere aarde met minder CO2-uitstoot. Als 25% van de wereldbevolking plantaardig zou eten zou er geen milieuproblematiek meer zijn. Dus wat houdt je tegen?"

### **Ook een nieuwe blik op personeel**

"De downside van de pandemie was natuurlijk dat we tweemaal een goed stel medewerkers hebben moeten laten gaan. Personeel dat helemaal thuis was in onze filosofie en concept. Dat was echt pijnlijk en heeft Xander (Meijer, compagnon van The Farm Kitchen) en mij persoonlijk geraakt. Maar elke tegenslag biedt ook weer een nieuw begin, zullen we dan maar zeggen. Het werken in ons restaurant kent het voordeel dat het, in tegenstelling tot de reguliere horeca, het tijdens kantoortijden plaatsvindt en je dus de avonden en weekenden vrij bent. Ik denk daarom echt dat we op zoek moeten naar die 'nieuwe medewerker' en dat we daarbij ook moeten kijken naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of statushouders. Ik ben er namelijk echt van overtuigd dat er veel meer mensen kunnen werken dan nu het geval is, als ze de kans maar krijgen en de taal goed leren spreken. We zijn nu druk bezig met het opzetten van The Farm Kitchen Academy. Iedere medewerker zal die opleiding door-

"JE WORDT ER IN ALLE  
OPZICHTEN BETER VAN,  
VAN ÉCHT ETEN."

lopen om zo met alle kennis over onze filosofie aan de slag te kunnen gaan. En we omarmen natuurlijk diversiteit, zeker in internationale omgeving als die in het Pharosgebouw. Als je kijkt naar onze Somalische pizzabakker Jamal, die bij ons in de afwas is begonnen en er nu voor zorgt dat de rij bij hem altijd het langst is...dan sta ik aan de zijlijn te glimmen van trots over wat vertrouwen voor een mens kan doen. Daar zitten echt mogelijkheden. Binnenkort organiseren we samen met impactmaker Matthijs Bobeldijk een dag in het restaurant waarin we partijen bij elkaar gaan brengen en verbindingen gaan leggen om te kijken waar die kansen liggen. Daar verheug ik me op."

### **De cirkel is rond**

"Als onze aardappelboer Jan Ham van de Elizabeth Hoeve in Nieuw-Vennep trots zijn aardappels komt brengen, neemt hij het heerlijke brood mee wat onze bakker van zijn meel bakte. Want dat wil hij in zijn boerderijwinkel ook aanbieden. Dat is toch het 'cirkeltje rond' in optima forma? Ketens en vooral ook mensen uit de buurt bij elkaar brengen en de lokale verbindingen versterken, dat is onze kracht. We helpen nu al een aantal boeren in de omgeving met de broodnodige transitie naar regeneratieve landbouw met meer biodiversiteit. Dat aantal hopen we dit jaar nog uit te kunnen breiden, we bieden ze gegarandeerde afname en eerlijke prijzen. Daar

wordt uiteindelijk iedereen beter van, daar zijn we van overtuigd. Ik nodig iedereen uit Earth's own cuisine zelf eens te komen ervaren! Iedere werkdag zijn we tussen 12 en 14 uur voor lunch. Ook kunnen mensen bij ons werken of een vergaderruimte met koffie, thee en lunch boeken. Juist dan bereiken we die verbinding die we zo graag zien!"

Lijkt het je leuk om bij The Farm Kitchen te werken? Stuur een mail naar [info@thefarmkitchen.nl](mailto:info@thefarmkitchen.nl) met een korte motivatie en wat voor (soort) functie je zoekt. We ontmoeten je graag!

### **Vegetable chef Jonathan Karpathios's refreshing vision: 'The new way of working calls for a new type of food'**

*If you want to bring out the best in people, they have to eat right - that's chef Jonathan Karpathios's philosophy. Especially at the office. He and his team at the Pharos building support this philosophy with love, passion and hospitality by offering highly local, delicious and nutritious food from The Farm Kitchen. And they are really enthusiastic, Jonathan tells us: 'It may sound weird, but with the pandemic, opportunities have skyrocketed for us. Before the pandemic, we were pioneers with a start-up and a somewhat unusual vision, and now - luckily for us - almost everyone has realised the importance of the social function of the office as an inspiring place to come together. Employers say they want to see their employees return to the office, even if it's only a few days a week. And employees want that too - to see each other, to share a space with one another again. Part of a pleasant, healthy work environment is good, tasty food that maintains your energy levels. That good food obviously comes from passionate farmers in the area who practise regenerative agriculture.'*

*Interested in working at The Farm Kitchen? Send an e-mail to [info@thefarmkitchen.nl](mailto:info@thefarmkitchen.nl) with a short letter of motivation and what (kind of) position you are looking for. We would love to meet you!*



# 'Het leven is te kort om slecht te eten!'

**Lotte Vermeer en Jonathan Karpathios zijn allebei chefs met een missie. Ze willen iedereen kennis laten maken met eerlijker, gezonder en beter eten. Plantaardig en voedzaam. Een dubbelgesprek over de waarde van écht eten.**

"Ik hou ervan om dingen bij elkaar te brengen" start Jonathan, "en me open te stellen voor andere inzichten. Een leven lang leren over eten is aan mij wel besteedt. Ik ben opgeleid door Franse chefs, dus heb een stevige basis. Maar op die manier koken heeft uiteindelijk weinig meer te maken met dagelijkse maaltijden. Ik dacht, hoe maak ik benaderbare, gezonde gerechten die voldoen aan de behoefte om drie keer per dag een volwaardige maaltijd te eten? Met respect voor de aarde, dus zonder vlees en vis en met zoveel mogelijk seizoensproducten? En hoe inspireer ik anderen? Die basis ben ik gaan uitbouwen tot waar ik nu sta. Zo hopen we een impuls te geven aan een nieuwe manier van eten in Nederland. Het leven is tenslotte te kort om slecht te eten!"

## **Jezelf opnieuw uitvinden**

"Zo'n vijf jaar geleden werkte ik in de zorg als organisatieadviseur" vertelt Lotte. "Dat paste niet meer bij me, ik wilde wat anders. Ik hield altijd al van koken en besloot een vegetarische kookopleiding te gaan volgen. 'Wow', voelde ik al snel, dit is fantastisch. Iets met mijn handen creëren bleek bij me te passen. Tot de pandemie kookte ik voornamelijk voor groepen en op locatie. Toen dat stilviel kwam er tijd om mijn eerste kookboek te schrijven: Lots of Vega. De verwachting is dat dit boek, uitgegeven door Keff en Dessing Publishing, begin mei in de schappen ligt. Een plantaardig kookboek voor de beginner, met praktische tips over hoe je met wat je in huis hebt de heerlijkste vegan gerechten kunt maken. Hoe maak je een lekker burgertje, bijvoorbeeld. Ik kijk er enorm naar uit. De laatste tijd doe ik veel aan recept- en productontwikkeling. Ook vind ik het leuk om anderen

te inspireren; ik geef onder meer workshops voor medewerkers van La Place over smaak, puur eten en foodtrends. Ik verwonder me trouwens over hoe snel de acceptatie van het fenomeen 'plantaardig' ineens gaat. Het lentenummer 2022 van Allerhande had het zelfs het thema. Geweldig toch?"

## **Next Generation Chef**

Jonathan: "Er gebeurt waanzinnig veel op het gebied van plantaardig koken. Ik bedoel, de huidige generatie maakt zelf tofu! Daar ben ik van onder de indruk en van die chefs wil ik heel graag leren. Om die volgende generatie een podium te geven bedacht ik een verkiezing waarin ik op zoek ga naar die talenten; de The Next Generation Chef. We willen een nieuwe generatie chefs namelijk uitdagen om de rijkdom van Moeder Aarde om te zetten in smaakvolle, 100% plantaardige gerechten. Ik ben heel blij dat Lotte de winnares van de eerste editie werd. Met haar tortilla van Hollandse kapucijners met geroosterde seizoensgroenten, spliterwt-hummus en pittige bloemkoolpiccalilly, en haar 'coquille' van rettich met een crème van aardpeer, gefermenteerd eekhoortjesbrood, misosaus en een groene tomatensalsa maakte ze enorme indruk. Zij is het talent wat we nodig hebben om de missie verder te brengen. Te laten zien, maar vooral te laten proeven aan iedereen hoe heerlijk dit eten is!"

Lotte: "Ik vind het fantastisch deze titel in te kunnen zetten om anderen te inspireren. Hoewel het lijkt alsof er stappen worden gemaakt, bijvoorbeeld door het aantal vleesvervangers in de supermarkt, is er nog een wereld te winnen. Laat groente de basis van je maaltijd zijn en kies voor echt eten! Denk niet persé aan het vervangen van vlees of vis, maar kijk op een ander manier naar het samenstellen van de maaltijd. Het gaat in de plantaardige keuken om smaak, mondgevoel, kleur, textuur en de seizoenen. Ik heb daarin in Jonathan een goede partner gevonden, echt gaaf!"

"ZIJ IS HET TALENT WAT WE NODIG HEBBEN OM DE MISSIE VERDER TE BRENGEN!"





Eén van mijn lievelingsrecepten. Een bladerdeegbodem, met ui, groente en karamel. Dat zoete met het knapperige is echt héél lekker. Vooral in de winter. De uien zijn te vervangen in dit recept door heel veel verschillende soorten ingrediënten denk aan: biet, witlof, venkel of meer zoet: peer, abrikoos of appel. Combineer de ingrediënten waarvan jij denkt dat ze matchen. Gebruik spitskool in plaats van de boerenkool, ook heel erg lekker!

## GEBRAISEERDE SPITSKOOL, MET MESSEKLEVER EN SINASAPPEL

TUSSENGERECHT, 4 PERSONEN

Extra nodig: rasp

Ingrediënten:

- 1 spitskool
- 200 gr boter
- 3 eetl. olijfolie
- 1 sinaasappel
- 200 gr Messeklever, op kamertemperatuur

### **Bereiding:**

1. Verwarm de oven voor op 150 °C.
2. Snijd de spitskool in de lengte door de helft.
3. Smelt de boter en giet die op een ovenplaat.
4. Leg de spitskoolhelften met de platte kant op de ovenplaat.
5. Maak een marinade van de olijfolie, peper, zout en de geraspte schil en het sap van de sinaasappel.

6. Zet de ovenplaat in de oven. Druppel elke 10 minuten een lepel van de marinade over de kool.
7. Laat 30 minuten in de voorverwarmde oven staan.
8. Draai 10 minuten voor het einde van de baktijd de koolhelften om en leg ze op de bolle kant.
9. Serveer de spitskool lauwwarm en leg er een bolletje Messeklever op.





## GESTOOFDE WORTELS, MET KRUIDKOEK

TUSSENGERECHT, 4 PERSONEN



Extra nodig: theedoek

Ingrediënten:

- 4 plakken kruidkoek
- 2 eetl. olijfolie
- 1 eetl. boter
- 1 kaneelstokje
- 1 theel. venkelzaad 1 stuk steranijs
- 2 bossen bospeen peper en zout

### **Bereiding:**

1. Verwarm de oven voor op 50 graden Celsius. Zet een ovenplaat klaar met vetvrij papier erop.
2. Snijd de kruidkoek in kleine stukken en leg die op de ovenplaat. Droog de kruidkoek in de oven tot

hij krokant is.

3. Doe de olijfolie samen met de boter in een pan met dikke bodem.
4. Breek de kaneel in stukken en doe die samen met de overige specerijen in de pan. Laat de specerijen warm worden en voeg hierna de hele wortels van de bospeen, schoongeschrapt en zonder groen, toe. Strooi er wat zout over en schep hem even om.
5. Stoof de bospeen ongeveer 20 minuten op laag vuur gaar.
6. Proef of de bospeen gaar genoeg is en breng hem op smaak met peper en zout. Strooi de krokante kruidkoek over de peen.

# personeelsvraagstukken zijn echt op te lossen

RICHARD NOORDHOEK ACCOUNTMANAGER BIJ WSP GROOT  
AMSTERDAM BINNEN DE GEMEENTE HAARLEMMERMEER VERTELT

Ik ben Richard Noordhoek en sinds 1 januari 2022 ben ik accountmanager bij WSP Groot Amsterdam binnen de gemeente Haarlemmermeer. Ik ben geboren en getogen in Utrecht. Daar woon ik met mijn vrouw en 2 dochters van 11 en 16. Dit jaar mochten we ons 25 jaar huwelijk vieren. Helaas nog net in de lockdown. Volgend jaar word ik 50 jaar. In mijn vrije tijd ben ik sociaal actief. We hebben een stichting opgezet voor minderbedeelden. Om hun de kans te bieden een avondje in de maand uit te gaan. Even niks, geen stress of geldzorgen. En juist dat soort uitjes schieten er als eerste bij in. Als ik daar iets in kan betekenen word ik daar blij van.

Ik ben via de alternatieve route naar boven gekomen. Letterlijk. Begonnen op de Lagere Land en Tuinbouwschool, naar de LTS en vervolgens de MBO gedaan. Daar kwam ik in 1992 van af. In 1999 heb ik in 2,5 jaar de HBO Personeel en Arbeid afgerond. Sinds die tijd werk ik met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Begonnen bij het CWI in Amsterdam Nieuw West. Vervolgens heb ik bij verschillende re-integratiebureaus gewerkt. Dit was elke keer in een andere functie, maar het ging steeds om die persoon die moeite had om op de arbeidsmarkt te komen. In 2018 ben ik begonnen in Haarlemmermeer. Ik vind het heerlijk om te werken in een gemeente die een doeners mentaliteit heeft. Dat ik sinds 1 januari 2022 bij het WSP Groot Amsterdam de mogelijkheid heb gekregen om mij in te gaan zetten voor de werkgevers, zie ik als een logische vervolgstap. Een manier om breder te kun-

nen ontplooiën.

Ik heb verschillende drijfveren ontdekt in mijn loopbaan: 'iets betekenen voor mensen in een achterstandspositie' is daar een van. Het klinkt vreemd, maar op dit moment staan veel ondernemers op achterstand. De coronacrisis ligt net achter ons, maar die heeft er bij veel bedrijven ingehakt. En dan komt erbovenop dat ze nu niet aan het juiste personeel kunnen komen om hun bedrijf weer up en running te krijgen. Daar word ik blij van. Want ik kan daarbij helpen. Samen met mijn collega's van het WSP Groot Amsterdam en de gemeente Haarlemmermeer.

## **Hoe kan ik helpen?**

Samen met mijn collega's van het WSP Groot Amsterdam, satelliet Haarlemmermeer kunnen we u helpen met uw personeelsvraagstukken op het gebied van werving en selectie. Maar we kunnen ook meedenken in doorstroom en uitstroomvraagstukken. Er komen op dit moment meer instrumenten beschikbaar voor de arbeidsmarkt die iedereen kan gebruiken. Om dat zo goed en effectief mogelijk in te zetten, kunnen we samen om de tafel gaan zitten om te kijken wat we voor elkaar kunnen betekenen. Iedereen heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt, maar als je net op een andere manier omgaat met je personeelsvraagstuk is er meer mogelijk dan je denkt.





alleen met mooi drukwerk  
sla je die nieuwe klant aan de haak



## DUURZAAM ZIJN KENT ALLEEN VOORDELEN. WEES LIEF VOOR JEZELF EN DE PLANEET.

### **Staan werken met een portable desk!**

Met de FIXIT Laptop Stand Eiken van Dutch Design, kunt u gemakkelijk wisselen tussen zittend en staand werken. Perfect voor het thuiswerken en creer een gezonde werkplek. Met veel mankracht, vak-werk en aandacht is de FIXIT speciaal gemaakt van 100% eikenhout. Extra stevig en met een luxe en stoere uitstraling. Hij is gemakkelijk te plaatsen en te gebruiken als verhoging op uw bureau of tafel. Afwisselend staand en zittend werken helpt voor een betere doorbloeding en concentratie, bij het verbranden van calorieën en het reduceert nek- en rugklachten. Zo kunt u uw productiviteit verhogen. [goodstore.nl](http://goodstore.nl)

### **Zaai bommetjes**

Een kale berm, verlaten perkje of saaie rotonde? Met de zaai bommetjes breng je saaie plekken weer tot leven! Na het zaaien is het alleen nog wachten op een regenbui en de hele buurt krijgt een glimlach. Je kunt de bloem-bommetjes ook in je eigen tuin verspreiden: zaaien, bewateren en je pluktuin is een feit. In het stijlvolle doosje vind je 9 zaai bommetjes, gevuld met biologische wilde bloemzaadjes. Hoe meer kleurrijke bloemen, hoe meer voedsel voor de bijen, vlinders en hommels. Let's spread some colour! Geef deze kleurrijke zaai bommetjes cadeau! [bloompost.nl/bloemen/](http://bloompost.nl/bloemen/)

### **WakaWaka wonder**

Gadgets op zonne-energie: ken je WakaWaka al? Het betekent 'helder licht' in het Swahili en is een Nederlandse sociale onderneming die zich inzet voor duurzame oplossingen voor licht en stroom in armoedegebieden. Ruim 1.2 miljard mensen in de wereld hebben geen standaard toegang tot elektriciteit. WakaWaka ontwikkelde, mede dankzij crowdfunding, de WakaWaka Light: een compacte en draagbare lamp die werkt op zonne-energie. Maar ook is er de WakaWaka Power+ Powerbank, waarmee je wel tweehonderd uur lang helder licht hebt én je smartphone anderhalf keer op kunt laden. [wakawaka.nl](http://wakawaka.nl)

### **Even offline in gesprek**

Wil je gegarandeerd een hele gezellige avond beleven met je kinderen, familie of vrienden? Dan is de KletsSpot In Gesprek -Debat aan Tafel een hele goede manier om met elkaar in gesprek te komen. In het ronde doosje zitten wel 200 stellingen over de meest uiteenlopende onderwerpen. De stellingen zijn soms grappig en vrolijk of soms meer diepgaand en serieus. Maar altijd zorgen de vragen ervoor dat je met elkaar in gesprek komt en samen mooie (lach) momenten gaat beleven! De stellingen zijn verdeeld in 100 Vragen voor volwassenen en 100 vragen voor kinderen tot 14 jaar. Een mooi relatiegeschenk. [purelabels.nl](http://purelabels.nl)

# energiearmoede

## REGIOMANAGER YMERE ZET ZICH IN TEGEN ENERGIEARMOEDE MET EEN NIEUWE VOORZITTER

Remco Pols is de nieuwe voorzitter van De Energiebank Haarlemmermeer. Vrijwillige energiecoaches van De Energiebank helpen mensen met een laag inkomen om hun energierekening blijvend te verlagen. Afgelopen jaar stegen de energieprijzen zo hard dat bij veel huishoudens de maandbedragen ondanks de compensatie van de overheid met tientallen euro's zijn gestegen. Juist mensen die rond moeten komen met weinig, worden hierdoor hard geraakt. De ambitie van De Energiebank is dan ook om te groeien. Remco Pols is in het dagelijks leven regiomanager bij woningbouwcorporatie Ymere in Haarlemmermeer. Onder leiding van deze stevige, betrokken en kundige voorzitter wil De Energiebank deze ambitie realiseren.

Remco Pols: "Als regiomanager ben ik in mijn werk dagelijks bezig met de huisvesting van mensen met een laag inkomen. Dat brengt maatschappelijke en geregeld ook individuele vraagstukken met zich mee. En dan ben ik ook nog voorzitter van het team dat Ymere op de energietransitie voorbereidt. Deze ervaring neem ik mee naar De Energiebank. Het doel van de Energiebank spreek mij niet alleen zeer aan, het werk van de Bank ligt in het verlengde van mijn belangrijkste werkzaamheden. Ik heb er enorm veel zin in om mijn schouders eronder te zetten. Om met het bestuur en het team vrijwilligers deze dure energie-tijd voor zoveel mogelijk mensen te helpen verlichten."



Bij de foto: vlnr Jorrit Leijting, Remco Pols, Marco Albers, Pia van Hijfte, Andrea van de Graaf, Aarnoud van der Deijl



#### Het team van De Energiebank

Het voorzitterschap van de Energiebank is een onbezoldigde nevenfunctie. De overige bestuursleden zijn Marco Albers (penningmeester) en Aarnoud van der Deijl (secretaris). Het bestuur wordt ondersteund door het 'energieteam', dat helpt met bijvoorbeeld het opleiden van energiecoaches, beheren van de voorraden (van energiebesparende maatregelen) en communicatie en fondsenwerving. En natuurlijk zijn vrijwillige energiecoaches actief, inmiddels al zo'n vijftien.

#### Ambitie

In het najaar van 2021 is dankzij een bijdrage van het Coöperatiefonds van de Rabobank Regio Schiphol een ambitieplan gemaakt. Een nieuwe stap in de ontwikkeling van de Energiebank, gericht op groei van het aantal klanten en het borgen van de continuïteit. Een deel van de doelgroep van De Energiebank woont in de sociale huurwoningen van Ymere. Remco Pols wil zijn kennis, netwerk en zijn ervaring met deze doelgroep inzetten zodat De Energiebank meer mensen kan helpen met verlaging van hun energierekening.

#### Maak jij je wel eens zorgen over je energierekening?

De Energiebank Haarlemmermeer helpt mensen met een laag inkomen om hun energierekening blijvend te verlagen. Vrijwillige energiecoaches geven advies én gratis energiebesparende producten. Zo daalt de energienota en blijft er meer geld over. Maak jij je wel eens zorgen of je de energierekening wel kan betalen? Of wil je besparen op energie, maar je weet niet zo goed hoe? Een energiecoach helpt je graag.

Maak een afspraak via 023 20 40 187 of mail: [welkom@energiebankhaarlemmermeer.nl](mailto:welkom@energiebankhaarlemmermeer.nl).  
Kijk voor meer informatie op [www.energiebankhaarlemmermeer.nl](http://www.energiebankhaarlemmermeer.nl)

"MET HET BESTUUR EN HET TEAM  
VRIJWILLIGERS DEZE DURE  
ENERGIETIJD VOOR ZOVEEL MOGELIJK  
MENSEN HELPEN VERLICHTEN."

# waar de eigenheid van de mens centraal staat

AL 20 JAAR IS BARDO EEN BEGRIP IN HAARLEMMERMEER. BARDO OPENDE HAAR DEUREN IN 2001 EN IS SINDS 2011 GEVESTIGD AAN DE BURGEMEESTER JANSONIUSHOF IN HOOFDDORP MIDDENIN EEN WOONWIJK.

Wie Bardo kent, weet dat een betrokken team van behandelaren de best mogelijke zorg biedt aan mensen vanaf het moment dat zij niet meer beter kunnen worden. Bardo ondersteunt door ruimte te bieden aan ieders eigenheid van leven en sterven. Dat kan in het hospice waar je kunt verblijven in 1 van de 10 kamers of, als je dat liever wilt, in de thuissituatie. Een kijkje achter de schermen bij een impactvolle zorginstelling.

## **Leven en sterven zijn onlosmakelijk verbonden**

“Palliatieve zorg gaat ons allen aan en willen we zo laagdrempelig voor iedereen maken,” zegt Simone Koops-Ouwerkerk directeur bestuurder. Sterven hoort bij het leven. Bardo betekent in het Boeddhisme overgangsfase. Het verwijst naar de laatste levensfase waarin we een totaalpakket aan zorg bieden en rust en vertrouwen brengen in wat komen gaat. Wie bij ons komt in het hospice of zich thuis door onze casemanagers laat ondersteunen kan rekenen op maatwerk. Wij bieden palliatieve zorg in een intensieve en kwetsbare fase van het leven van onze patiënten en hun naasten. Dat betekent dat we aandacht hebben voor alle menselijke aspecten. We doen dat zo persoonlijk mogelijk in een prettige, huiselijke omgeving met beroepskrachten en ruim 150 vrijwilligers.”

## **Onze vraag is: waar heeft de patiënt behoefte aan?**

Bij Bardo staat de vraag van de patiënt centraal. Christiaan Rhodius, arts palliatieve geneeskunde in Bardo, benadrukt het belang van tijdig met elkaar het gesprek aan te gaan over leven en dood. Over wat nu écht van toegevoegde waarde is in de laatste levensfase in de ogen van de patiënt en naasten. “Seneca heeft ooit gezegd: de mens gaat niet dood omdat hij ziek is, de mens gaat dood omdat hij leeft. In Bardo wordt geleefd tot het einde. Dan stel je aan de orde hoe je dat met elkaar vorm kunt geven. Dat begint met het besef dat doodgaan niet bij ziekte maar bij het leven hoort. Door te vragen wat moet ik nu van jou weten om je de best mogelijke zorg te bieden, kijken we naar wat bin-nen de beperkingen nog wel kan. Daarbij komen soms verrassende antwoorden op tafel. Voor de één is het belangrijk dat zijn hondje op bezoek kan komen, voor de ander is muziek een onmisbaar bestanddeel in het leven. Palliatieve zorg maakt zo mogelijk, we kunnen de dood niet weghalen, maar wel het leven vieren.”





## WE KUNNEN DE DOOD NIET WEGHALEN, MAAR WEL HET LEVEN VIEREN.

### **Verbinding met de samenleving**

Naast de zorg in het hospice en de ondersteuning thuis richt het Bardo Leerhuis zich actief op voorlichting en educatie van zowel het brede publiek als zorgprofessionals. Het Leerhuis realiseert tal van initiatieven om de waarde en betekenis van palliatieve zorg naar buiten te brengen. Vanuit een hechte band met de ondernemers, leveranciers en particuliere donateurs in haar omgeving wil Bardo de aandacht voor palliatieve zorg vergroten. Dat doet zij door publieke bijeenkomsten te organiseren bijvoorbeeld met de Rotary's en Ondernemersverenigingen, met elkaar boeken te bespreken, muziek te maken, maar vooral met verhalen die raken. Als ode aan het 20-jarig bestaan van Bardo schreef en publiceerde Christiaan Rhodius eind 2021 het boek *Omdat we leven. Met zicht op het einde*. Een bundeling van 21 van zijn blogs (voor elk jaar 1 en nog 1 voor de toekomstige jaren) waarin de patiënt de hoofdrol speelt. Over ontmoetingen die hij had en de gesprekken die hij voerde. Op elke blog volgt een reflectie van professionals, vrijwilligers of nabestaanden. Op een laagdrempelige wijze kan iedereen kennismaken met de kleurschakering van palliatieve zorg. ([www.libris.nl/stevens](http://www.libris.nl/stevens). Zoek dan op naam).

### **Podcasts**

Wie meer over de achtergronden van palliatieve zorg wil weten is van harte uitgenodigd om de ontmoetingen die Bardo met anderen heeft te beluisteren. Zoals 'Het verhaal van Leven': deze podcast maakt bespreekbaar wat regelmatig zonder woorden blijft. In de podcasts spreken we met elkaar over niet alledaagse vragen die onmiskenbaar bij leven horen. Luister op: [www.hospicebardo.nl/leerhuis/hospice-bardo-podcast/](http://www.hospicebardo.nl/leerhuis/hospice-bardo-podcast/).

Daarnaast ontmoeten we je graag persoonlijk. Wees welkom om een kijkje in ons hospice te komen nemen of deel te nemen aan een van de activiteiten die we organiseren, zoals Bardo Leest of een creatieve bijeenkomst.

Meer lezen over Bardo? Dat kan via onze recente publicaties die u vindt op onze website [www.bardo.nl](http://www.bardo.nl).



# “laat jij iemand zomaar mee-eten?”

## CTS GROUP HELPT STATUSHOUDERS MET TAALLESSEN AAN WERK

*Als je Ralph Morren van CTS GROUP en Rob Beij van BWorkz hoort praten over hun effort om statushouders door taallessen te laten participeren in de maatschappij en ze een baan te bezorgen, kun je niet anders dan enthousiast worden. Van de inzichten die ze in de afgelopen jaren opdeden kan iedereen iets leren. Als werkgever en als mens. Hoe je over je eigen vooroordelen heenstapt, bijvoorbeeld, of hoe je eens kritisch naar jezelf kijkt.*

“Zo'n drie jaar geleden zochten we naar creatieve oplossingen voor het tekort aan arbeidskrachten in onze onderneming’, start HR-manager Ralph Morren. “Door de vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt blijft het altijd een uitdaging; waar vind je geschikt personeel? In die zoektocht kwamen we in contact met Rob Beij van BWorkz, specialist in het begeleiden en inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij wezen ons op de mogelijkheid om statushouders in te zetten. Veel statushouders zijn ingeburgerd en wonen al jaren in Nederland. Ze mogen werken en willen dat ook, maar missen de aansluiting op de arbeidsmarkt, vaak doordat ze de taal niet of nauwelijks spreken. Een gemiste kans, waren we met Rob eens.”



### **Aap, noot, mies**

“Alles begint met taal, daar ben ik inmiddels wel achter”, zegt Rob. “Ik heb een aantal jaren geleden mijn carrière in het bedrijfsleven opgegeven omdat ik iets terug wilde doen voor de maatschappij. Ik wilde meer ruimte hebben voor een zinvolle besteding van mijn tijd en voor mijn gezin. Patrick Arts liet me kennismaken met zijn onderneming Bworkz die hij in het zuiden van het land heeft en dat bleek geknipt voor mij. Ik besloot deze formule samen met hem in Noord- en Zuid-Holland op te starten. Ik leerde Ralph kennen na een voetbaltoernooi voor ondernemers. Na dat gesprek werd CTS GROUP mijn eerste ‘klant’ in een ideële sector die de transport en logistiek is. Door de relatieve laagdrempeligheid is het een toegankelijke sector voor onze doelgroep en creëerden we al snel de door ons beide gewenste win-winsituatie.”

Ralph gaat verder: “Net als Rob, vinden we het als organisatie ook belangrijk om iets terug te doen voor de maatschappij. We mogen ons best vaker realiseren dat we geluk hebben gehad om in Nederland geboren te zijn. Want dat is het, puur geluk! Ik ben ervan overtuigd dat niemand voor zijn plezier zijn land ontvlucht. Vergeet niet dat je in een nieuw land een solide basis mist, je sociale vangnet. Mede daarom is wat we kunnen bieden zo waardevol. In de zomer van 2019 zijn we gestart met de klasjes en hebben we in totaal twaalf statushouders kunnen plaatsen. De taallessen van BWorkz waren helemaal geënt op de logistiek.

“WE MOGEN ONS BEST VAKER REALISEREN DAT WE GELUK HEBBEN GEHAD OM IN NEDERLAND GEBOREN TE ZIJN”



De deelnemers leerden de Nederlandse taal van de functionele werkpraktijk, dus we startten niet met aap, noot, mies. Ook werd er gebruik gemaakt van bedrijfsfoto's als lesmateriaal, zodat de leerlingen een goed beeld hadden van de processen. Als bedrijf moeten we veel tijd en energie in de begeleiding van deze groep investeren. Dat weet je vooraf en dat doen we graag. Je kunt wellicht niet iedereen een contract aanbieden, we blijven natuurlijk een commerciële organisatie waar kwaliteit een grote rol speelt. Maar met alles wat mensen leren versterken ze hun positie op de arbeidsmarkt en help je ze een nieuw leven op te bouwen. Op dit moment is een van de leerlingen bezig om de volgende stap te maken, van loodsmedewerker naar chauffeur. Wetende dat er steeds meer sprake zal zijn van een toenemend tekort aan vrachtwagenchauffeurs is dat natuurlijk een mooie ontwikkeling."

**Wat de boer niet kent...**

Rob: "In mijn jeugd had ik een Indisch vriendje, Robbie. Hij kwam bij me spelen en rond kwart over vijf zei mijn moeder dat we zo zouden gaan eten. Robbie ging enthousiast aan tafel zitten, niet wetende dat dat niet de bedoeling was. Toen ik met hem naar zijn huis liep was hij verbolgen over het feit dat hij niet mee mocht eten, dat was hij namelijk wel gewend, dat iedereen altijd mag aanschui-

"IN ANDERE CULTUREN  
IS HULP BIEDEN EEN  
VANZELFSPREKENDHEID."

ven. Wat ik met dit voorbeeld wil zeggen, is dat je soms ook kritisch naar jezelf moet kijken om de ander te begrijpen. Als je bij een Syriër of Eritreeër binnenstapt word je als eregast verwelkomt en zal je het eten niet op krijgen. Wij zijn geneigd om 'de gordijnen dicht te doen' om de ellende van een ander niet te zien, in andere culturen is hulp bieden een vanzelfsprekendheid. En ik verzeker je, als je ooit eens een man na vijf jaar zijn vrouw weer in de armen ziet sluiten, staan bij jou ook de tranen in je ogen." Ralph vult aan: "Het is ook belangrijk om de collega's op de werkvloer mee te nemen in die cultuurverschillen. Wat autochtone Nederlanders normaal vinden, is lang niet altijd vanzelfsprekend voor een statushouder. Dat je je afmeldt als je een afspraak hebt met de gemeente bijvoorbeeld. Er staat een enorme motivatie en betrokkenheid tegenover. Sommigen zijn met gezinshereniging bezig. Dan is het hebben van een inkomen ontzettend belangrijk. Ik hoop echt dat nog meer ondernemingen in Haarlemmermeer ons voorbeeld volgen. Al maak je maar het verschil in het leven van één persoon, dan is het al de moeite waard, toch?"

# “samen steeds meer impact maken, ook in Haarlemmermeer!”

TOON VAN DOOIJEWEEED IS EEN MAN MET PASSIE. SAMEN MET KLANTEN, MEDEWERKERS EN STAKEHOLDERS DE WERELD EEN STUKJE MOOIER MAKEN, DAAR DOET HIJ GRAAG ZIJN BEST VOOR.

*Zijn drive, om zijn kwaliteitsproduct YourGift Cards te koppelen aan maatschappelijke doelen en daarmee impact te maken, voel je in alles en overal. Ook in Haarlemmermeer.*

“YourGift Cards is als investering van Paerel Investments, een handels- en investeringsmaatschappij aan de Herengracht in Amsterdam, begonnen. Omdat ik de ambitie heb om met de giftcard in de zakelijke markt leidend te zijn, besloot ik een aantal jaren geleden mijn aandeelhouderspet te verwisselen voor die van directeur en impact aan ons product toe te voegen. Die ambitie heeft steeds meer vorm gekregen en ik ben enorm trots op de naamsbekendheid die ons merk nu heeft. En dat ook rijks-overheidsorganen voor ons kiezen, zodat de impact steeds groter wordt!”

## **Meer dan een cadeau**

“YourGift Cards kun je personaliseren, zodat je jaar rond een praktisch en breed besteedbaar cadeau beschikbaar hebt. Voor je personeel, voor je leveranciers of voor relaties bijvoorbeeld. We zoeken daarbij sterke wederverkopers en acceptanten die het verschil maken. We leveren naast een fysieke giftcard ook een digitale, waar we echt een beleving van

maken, met QR-codes waarbij je een persoonlijke boodschap kan inspreken of filmpjes bij kunt voegen. Je kunt onze kaart rechtstreeks inwisselen bij een heel groot aantal (online) winkels, je kunt er kortlopende tijdschriften en magazines van kopen, hem inwisselen voor een andere A-merk cadeaukaart of doneren aan een goed doel.

Afgelopen december kocht de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) hun cadeaukaarten voor het personeel bij ons. Dan zie je meteen heel concreet waarin wij het verschil maken; in de impact. Want we doneren 3% van de verkochte kaartwaarde aan een goed doel. Het doel kan de koper ook zelf kiezen en in dit geval koos DJI voor de Stichting Digisterker. De cheque ter waarde van 25.000,- euro wordt ingezet bij een project om (ex-)gedetineerden wegwijs te maken in de digitale overheidsdiensten. Het aanvragen van toeslagen, het doorvoeren van een adreswijziging of het zoeken naar werk, het gaat allemaal digitaal. Dus dat bedrag was bij de Stichting zeer welkom! Sterker nog, zonder de donatie kon het project niet starten, in zo'n geval ben ik extra trots op de impact die we maken!”



### **Groen doen**

"Een andere kaart in ons assortiment is de Your Green Gift Card. De vraag voor deze card kwam uit de markt, en ja, wij hebben dat platform toch, dus ook deze kaart hebben we vormgegeven. Vooral bij partijen als de Rijksoverheid en Gemeenten is er steeds meer vraag naar duurzame cadeaus en deze kan heel goed met de Your Green Gift Card worden ingevuld. Bij deze kaart gaan de donaties en de 3% van de kaartwaarde standaard naar The Plastic Soup Foundation. Onlangs liet het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties haar ambtenaren 'groen doen' en gaf onze kaart als geschenk. En in dit geval kozen ze als goed doel Takecarebnb. Actueler dan ooit, want deze organisatie zorgt voor een match tussen vluchtelingen en gastgezinnen en biedt een eerste helpende hand.

Belangrijk daarbij is dat de emotie uit de match wordt gehaald. Het lijkt vaak makkelijk en nobel één of meerdere vluchtelingen in huis te halen, de praktijk blijkt toch vaak weerbarstiger. Een prachtige en belangrijke organisatie dus, die ontzettend blij was met de cheque.

Ook hier bereiken we dus weer de win-win- situatie die we altijd voor ogen houden. De werkgever geeft een fijne blijk van waardering, de ontvanger kan een mooi cadeau uitkiezen en samen kun je goed doen voor een ander. Zo ontstaat dat vliegwieleffect dat we willen bereiken. Ook realiseren we tevens de door ons gewenste impact. Ook voor deze card gelden overigens alle kenmerken die ook voor alle andere YourGift Cards gelden: de kaart heeft het keurmerk Cadeaukaart, heeft 100% saldogarantie door het EGI-waarborg (Elektronische Geldinstelling, staat onder toezicht van de Nederlandse Bank -red.) zodat hij veilig is voor de gever, de ontvanger en de acceptant. En alle cards hebben een geldigheidsduur van ruim vier jaar."

### **Nooit stilzitten**

"Met een gezonde dosis ambitie kijken we naar de toekomst", besluit Toon. "Met passie, frisse ideeën en innovatiekracht gaan we de strijd aan met onze concurrenten, maar willen vooral dus een verschil maken met maatschappelijke betrokkenheid, met verbindende impact als leidend begrip. Ik ben er namelijk echt van overtuigd dat je het in het leven samen moet doen en dat als je oog voor een ander hebt, je dat ook zelf verder brengt. Iets wat je zaait, zal je oogsten, en zorgt voor een stevige relatie, daar is ons hele team van overtuigd. Als we daar onze substantiële bijdrage aan kunnen leveren, ben ik tevreden!"

"EEN CADEAU VOOR JEZELF IS OOK  
EEN CADEAU VOOR EEN ANDER"

# nieuwe naam voor vertrouwde expertise

## VB VASTGOED MANAGEMENT WORDT SVG (SCHENK VASTGOED MANAGEMENT)

*VB Vastgoed Management zet haar activiteiten sinds kort voort onder een nieuwe naam: Schenk Vastgoed Management (SVG). De naamsverandering is ingegeven, om een meer logische aansluiting te verkrijgen met de overige onderdelen van Schenk & Partners. De structuur, de expertise en de personele bezetting blijft onverminderd en ongewijzigd gehandhaafd. Ook de korte lijnen met één aanspreekpunt veranderen niet. Alle relaties kunnen blijvend rekenen op de bekende en vertrouwde vastgoedexperts.*

### **Geïntegreerde vastgoed-expertise**

Schenk Vastgoedmanagement (SVG) is integraal onderdeel van Schenk & Partners en helpt ondernemers bij het optimaliseren en realiseren van hun vastgoed. Met hun expertises, een sterk regionaal netwerk en ruime kennis van de vastgoedmarkt voegt SVG waarde toe aan vastgoed. Via Schenk Vastgoed Management hebben opdrachtgevers snel toegang tot alle andere disciplines van Schenk & Partners.

### **Bijzondere projecten**

SVG behoudt onder de nieuwe naam de zorg over alle gerealiseerde en lopende opdrachten. Onlangs zijn een aantal bijzondere projecten opgeleverd op commercieel- en maatschappelijk vastgoedgebied, evenals het unieke partnerproject in nieuwbouw.

### **Nippon Europe**

Voor opdrachtgever Nippon Europe is onlangs op

Schiphol Tradepark een nieuw logistiek centrum ontwikkeld van in totaal 12.515 m<sup>2</sup>. De nieuwbouw bestaat uit een bedrijfshal met 17 docks en een kantoor van 2.650 m<sup>2</sup>. Daarnaast werd een parkeergarage gerealiseerd van vier lagen. SVG verzorgde de coördinatie van het gehele bouwmanagement; van bodemonderzoek en projectiniciëring tot uiteindelijke oplevering.





### **Voedselbank**

Vanuit de maatschappelijke insteek, is met een aantal samenwerkende partijen, een nieuwe locatie voor de Voedselbank Hoofddorp gebouwd. De aan het project vrijwillig meewerkende partners droegen elk vanuit hun eigen deskundigheid op non-profit basis een forse steen bij, aan de realisering van het nieuwbouwpand, dat in 2020 werd geopend.

### **Nieuwbouwproject SWDV/Schenk & Partners**

In hecht partnerverband met SWDV Advocaten is recentelijk in eigen beheer van SVG M een duurzaam en circulair kantoorgebouw gerealiseerd, waar beide partijen sinds kort zijn gehuisvest. De grond werd samen met SWDV Advocaten gekocht van de gemeente Haarlemmermeer. Bij het ontwerp van de gebouwen, is sterk rekening gehouden met de historische achtergrond van de locatie. Er is ook volledig circulair gebouwd. Het vuilwater en hemelwater is strikt gescheiden; warmte en energie worden geleverd door respectievelijk een warmtepomp en zonnepanelen.

### **Sustainable Development Goals (SDG)**

Bij alle bouwprojecten wordt strikt rekening gehouden met alle relevante SDG's, waaronder de doelstellingen voor duurzame steden, gemeenschappen en veilige infrastructuur. Ze zijn onderdeel van de in totaal zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Sustainable Development Goals zijn een oproep van de VN om welvaart te bevorderen en de planeet te beschermen tegen klimaatverandering. De gehele Schenk & Partners-groep heeft zich daarvoor kortgeleden aangesloten bij Circulair WEST. De organisatie maakt zich sterk voor een economie die efficiënt omgaat met haar materiaalstromen, concurrerend is en duurzaam produceert binnen de natuurlijke grenzen van de aarde. Bij elk project wordt dan ook bekeken, wat er nodig is, welke hybride oplossingen er zijn en wat de impact van de materialen is op de CO<sub>2</sub>-emissies.

Meer info: [www.schenkmakelaars.nl/schenk-vastgoed-management](http://www.schenkmakelaars.nl/schenk-vastgoed-management)



# bouwkundige uitdagingen!

## HOE BOUWGROEP HORSMAN & CO TOEKOMSTBESTENDIG WIL BLIJVEN

*Nieuwe maar zeker ook onzekere tijden vragen om nieuwe ideeën, inspiratie en een out of the box gedachte. Want dat niet de alleen de bouwsector aan het veranderen is weten we allemaal al een tijdje. Gasloos bouwen, circulariteit, stikstofreductie, de na-ijleffecten van de Corona pandemie, de 'woningnood' en de huidige Oekraïne crises zijn zaken waar ook de bouw zijn deel van de oplossing voor moet aandragen. Daar zijn we als bouwbranche dan ook al volop mee bezig.*



Maar de grootste uitdaging zit hem misschien toch wel in de 'handjes' die dit allemaal moeten waar- maken. Door de toenemende vergrijzing neemt de uitstroom van technisch personeel toe terwijl de instroom al jaren onder het gewenste niveau ligt om dit verlies te compenseren. Als dan ook nog de productie sterk zal moeten toenemen (1 miljoen woningen erbij tot 2030) dan is duidelijk dat de handjes schaars worden en de vraag is, hoe gaat Horsman & Co om met deze uitdaging?

### **Eigenzinnig - Samen - Gewoon, doen - Gezond & Plezier**

Het is bijna vijftien jaar geleden, in de herfst van 2008, dat de kapitaalmarkten op slot gingen en de wereldhandel stil viel. Er werd niet meer gebouwd en de huizenmarkt stortte in. Het bleek een veel- voud van één crises te zijn. Hypothekencrisis. Huizencrisis. Kredietcrisis. Bankencrisis. Econo- mische crisis. Schulden crisis. Eurocrisis. De crisis van toen bleek een veelkoppig monster te zijn.

Ook voor Horsman & Co braken moeilijke tijden aan en de vraag diende zich nadrukkelijk aan hoe Horsman & Co toekomst bestendig kon blijven. Samen met het voltallige personeel is toen mid- dels een aantal klankbordgroepen onderzocht wat daarvoor nodig zou zijn. Op basis van deze resulta- ten zijn vervolgens de nodige veranderingen door- gevoerd op het gebied van automatisering, product-innovatie, werkprocessen en personeels- beleid.



## “ZO HEBBEN WIJ INZICHT VERKREGEN IN HET GEZONDHEIDSNIVEAU VAN ELKE HORSMAN MEDEWERKER.”

Bij het onder de loep nemen van het personeelsbeleid werd duidelijk dat vooral het Horsman & Co familie DNA niet alleen de verbindende factor was tussen opdrachtgevers en Horsman & Co maar ook tussen collega's onderling. Dit heeft zich vervolgens vertaald in een Horsman manifest. In dit manifest zijn de kernwaarde van Horsman & Co verwoord: Eigenzinnig - Samen - Gewoon, doen - Gezond & Plezier. Deze kernwaarde komen nu ook nadrukkelijk naar voren op het gebied van personeelsbeleid om er voor te zorgen dat we gezond ouder worden en dat dat met werkplezier gepaard blijft gaan. Op die manier blijf je als werkgever aantrekkelijk voor oude én nieuwe collega's!

en daarmee feitelijk van Horsman & Co. Op basis daarvan is er vervolgens een plan van aanpak opgesteld om bijvoorbeeld het lichamelijk zware werk te verlichten en de werkhouding te verbeteren. Door het kantoor meubilair te vernieuwen met onder andere sta-zit bureaus en een ergotherapeut in te schakelen voor de optimale werkhouding, is daar vervolgens inhoud aan gegeven.

### Nieuwe collega's

Een gezonde basis voor de werknemers is hiermee gelegd. Maar het vinden van nieuw personeel is in de huidige tijd ook een grote uitdaging. Horsman & Co is om die reden gaan onderzoeken hoe zij een



### Gezond je pensioen halen

Horsman & Co ondersteunt een sportieve en gezonde levensstijl door onder andere een eigen sportkledinglijn, sponsoring van sportevenementen en dagelijks vers fruit beschikbaar te stellen. Vanuit de actieve personeelsvereniging worden er uitjes en vrijdagmiddagborrels georganiseerd om het plezier en onderlinge contact met collega's op peil te houden. Om het behoud van handjes tot de pensioenge-rechtigde leeftijd verder te ondersteunen is middels een zo geheten nulmeting bij alle collega's inzicht verkregen in het gezondheidsniveau van de individuele Horsman medewerker

zo breed mogelijk bereik konden creëren voor de aanwas van nieuw personeel. Dat bereik is naast de bekende social media kanalen en vacaturewebsites gevonden in het verspreiden van een huis aan huis 'Jobfolder'.

Deze jobfolder bestond uit een omschrijving van de openstaande vacatures en uit een uitnodiging voor een open dag. Op deze open dag konden geïnteresseerde niet alleen kennis maken met het bedrijf, maar ook de doorgroeimogelijkheden en carrièreladder met eigen ogen aanschouwen en ervaren dat het motto '**Alles voor elkaar**' niet alleen een slogan is maar ook een belofte inhoudt.

# plek van verbinding

PATRICK VAN DER LAAN IS VOORGANGER BIJ DE BAPTISTENGEMEENTE DE MEERKERK IN HOOFDDORP. WIJ STELDEN HEM WAT VRAGEN.

***Patrick is niet gelovig opgevoed en komt voor het eerst in aanraking met een kerk op zijn 21ste. Jongeren blijken al snel zijn hart te hebben en Patrick komt steeds meer met hen in contact doordat hij zijn levensverhaal deelt in jongerendiensten. Tegenwoordig is Patrick onder andere verantwoordelijk voor de Alpha cursus, een gratis cursus waarbij jonge en oudere mensen, gelovig, niet-gelovig en anders-gelovig, op ontdekkingstocht gaan naar het christelijke geloof.***

**Wat is jouw rol in de Meerkerk?**

"Ik ben deel van het leiderschapsteam van De Meerkerk en daarbij verantwoordelijk voor: Alpha cursus, leeftijdsgroep 18-25 jaar, huiskringen, trouwen & rouwen. Op zondag 3 april word ik ook ingezegend als predikant."

**Wat vind je het mooiste aan jouw rol?**

"Het mooiste vind ik dat je vaak een kijkje mag nemen in iemands hart. Dat maakt dat veel gesprekken dieper gaan dan het oppervlakkige, ze raken de kern van ons bestaan, de essentie van het leven."

"Samen spreken over de levensvragen die een mens kan bezighouden vind ik bijzonder rijk. Die overstijgen leeftijd, achtergrond of financiële en maatschappelijke status. Dit zijn vragen over identiteit, zingeving en bestemming. Dat verveelt nooit en blijft altijd leerzaam en ontroerend mooi."

**Waar staat De Meerkerk voor?**

"De Meerkerk wil een gemeenschap zijn van

mensen die geraakt zijn door de liefde van Jezus Christus en wij voelen ons samen geroepen om van die liefde te getuigen en Hem samen te volgen."

**Hoe zie je de rol van de Meerkerk in de Haarlemmermeer?**

"Sinds kort hebben wij ons gevoegd bij een collectief van organisaties (Samenwerken en Verbinden) die zich inzetten voor de minima gezinnen in Haarlemmermeer, in het bijzonder de kinderen die daar deel van zijn. Dit doen wij samen met onder andere Stichting Make a Child Happy, zie artikel pagina 122 van dit magazine."

"Daarnaast is het onze droom om het bruisende hart van Haarlemmermeer te zijn waar ieder mens welkom is. Een plek waar je gekend, geliefd en gezien wordt. Waar verstillingsgevonden kan worden en we voor elkaar zorgen. Waar we gezamenlijk de verantwoordelijkheid voelen voor onze eigen omgeving waar God ons geplaatst heeft met de mensen die Hij ons toevertrouwd. Om daar van Zijn liefde te getuigen."

**Hoe zie je de toekomst?**

"Enorm hoopvol! De afgelopen en huidige tijd, van corona, geweld en oorlog heeft vele mensen tot het inzicht gebracht dat het leven kwetsbaar is. Achter het masker van ons succes en geluk gaat vaak een gebroken en uiterst kwetsbaar hart schuil. Het is goed dat we dit masker op sommige plekken af kunnen zetten en ons ware ik kunnen laten zien."



Omdat ik geloof dat God liefde is en ons kostbare beloften doet, geloof ik ook dat bij Hem een mens het ware leven kan ontdekken en antwoorden vindt op onze levensvragen.

Ik zeg altijd: er is maar één manier om te ontdekken of God te vertrouwen is in de beloften die Hij heeft gedaan en dat is om Hem te vertrouwen. Mijn ontdekking is geweest dat Hij niet alle antwoorden geeft maar dat Hij het antwoord is. En dat maakt dat ik prima kan leven met onbeantwoorde vragen, die doen niets meer af van mijn overtuiging dat God bestaat, dat Jezus leeft en dat Hij van mensen houdt, zelfs van mij."

"HET IS ONZE DROOM  
OM HET BRUISENDE  
HART VAN  
HAARLEMMERMEER  
TE ZIJN"

# 'werkzoekenden waarderen onze authenticiteit'

## SWDV ADVOCATEN: PROFILEREN IN EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

*De arbeidsmarkt wordt steeds krappere: er zijn meer vacatures en minder werkzoekenden. Ook advocaten-kantoor SWDV merkt dat méér bedrijven in dezelfde poule vissen terwijl het aanbod van kandidaten ongewijzigd blijft. Bestuurder Anna Paternotte vertelt hoe SWDV Advocaten een aantrekkelijke werkgever probeert te zijn voor zowel werkzoekenden als de mensen die al bij het kantoor werken.*

In het laatste kwartaal van vorig jaar waren er 105 vacatures op 100 werkzoekenden. Een kwartaal daarvoor waren dat er nog 93 op de 100. De cijfers van het CBS zijn duidelijk: de krappe arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Naast de sectoren Zorg en Welzijn, Techniek en ICT waar de tekorten het



grootst zijn, zijn die er óók voor advocaten, juristen en ondersteunende juridische professionals. "Iemand die zich tijdens zijn of haar studie of naast het werk heeft ontwikkeld door bijvoorbeeld filosofie te studeren of actief te zijn bij een stichting die zich inzet voor een maatschappelijk doel, vind ik erg interessant. De wereld wordt steeds complexer. Goed ontwikkelde sociale vaardigheden, brede kennis en interesse dragen bij om de wereld beter te begrijpen en mee om te gaan. Iemand die zich ook in de breedte heeft ontwikkeld, zal deze kwaliteiten eerder bezitten en ook kunnen gebruiken. Op ons kantoor werkt niet één bepaald type. Juist die diversiteit maakt het interessant. In mijn optiek draagt de variëteit er ook aan bij dat een bedrijf beter werkt."

### **Werven 'via via' werkt**

Dé belangrijkste manier van werven voor Anna, krapte of niet, is eigenlijk gelijk gebleven. "Nog steeds komen we via onze eigen persoonlijke en zakelijke netwerken in contact met de meeste kandidaten. Gevolg is dat het eerste contact doorgaans ontspannen is en dat de kennismaking met het kantoor op een natuurlijke manier verloopt. De meeste kandidaten die we uitnodigen, als er een vacature is, zijn daardoor vaak al bekend met ons en hebben de sfeer op kantoor al eens ervaren." Ook heeft Anna weleens een headhunter ingeschakeld. "Die stelde voor alle leden van het team waarbinnen een functie openstond, te interviewen. De uitkomst van die gesprekken heeft het bureau met de beoogde kandidaat gedeeld. Als bestuurder was ik daar niet bij betrokken, maar ontving wel een samenvatting van de input die het team had gegeven."

Ik vond het mooi om te zien dat het betrekken van mensen op die manier goed uitpakte. Het lukt ons nog steeds om geschikte mensen te vinden, maar het kost meer tijd."

### **Het DNA van kandidaat en bedrijf moet overeenkomen**

Steeds meer bedrijven zijn op zoek naar mensen met vaardigheden die aansluiten bij het DNA van hun organisatie. SWDV Advocaten is een commercieel kantoor, maar met een sociale inslag. "Wij proberen de regio waarin we ons geld verdienen iets mooier te maken, voor iedereen die daar woont of werkt. Dat moet je leuk vinden. Mensen die bij ons werken, spreekt dit aan. Die willen een stagiair die misschien wat extra aandacht nodig heeft graag helpen. Een mooi voorbeeld vind ik het verhaal van een oud-collega. Twaalf jaar geleden begon ze bij ons als secretaresse. We hebben haar altijd gestimuleerd om te blijven leren, juist omdat ze dat zelf leuk vond. Dus toen ze een rechtenstudie wilde doen, steunden we haar. Natuurlijk vergde dat best wel eens aanpassingen, maar zij is uitgegroeid tot een volwaardig juriste. Onlangs heeft ze haar vleugels uitgeslagen en is gaan werken bij een ander bedrijf. Bij haar afscheid zei ze: 'Jullie hebben nooit tegen mij gezegd dat ik iets niet zou kunnen. Elke keer als ik iets had bedacht, zeiden jullie: dat moet je doen. Ga maar kijken of het lukt!'. Natuurlijk vind ik het jammer dat ze weg is, maar ik ben ook enorm trots op haar."

### **Delen van personeel**

Een aantal jaar geleden bedacht Defensie het HR-ecosysteem. Een systeem waarmee bedrijven personeel met elkaar kunnen delen en zo de ander helpen bij het opvangen van pieken en dalen in het werkaanbod. "Dit doen wij ook. Zo werkt een advocaat van ons één dag per week bij een wetenschappelijk onderzoeksbureau en hebben we in het verleden een juridisch medewerker op verzoek van

een van onze contacten voor een half jaar bij die organisatie gedetacheerd. Daar hadden ze dringend iemand nodig en qua werk was het mogelijk. Naast dat een medewerker de kans krijgt zich op een ander vlak te ontwikkelen, is het ook inspirerend om een kijkje in andermans keuken te krijgen. Een bijkomend voordeel is de kruisbestuiving die ontstaat en de expertise die mensen terugbrengen naar ons kantoor. Kortom, een win-win situatie." De houding 'in principe kan het' typeert de cultuur bij SWDV Advocaten. "Ons kantoor werkt vrijwel alleen voor ondernemers en overheden. Wij deden bijvoorbeeld geen echtscheidingen voor particulieren, maar kregen toch vragen van ondernemers over familie- en erfrecht kwesties. Toen hebben we gekeken welke constructie wél mogelijk is. Inmiddels zit in onze flexibele schil een familie- en erfrecht specialist die dit soort zaken oppakt. Eén dag per week zit zij bij ons op kantoor en doen we ook intervisie met elkaar. Dat vind ik leuk; we hebben er allebei wat aan!"

### **Blij medewerkers zijn hét visitekaartje van een bedrijf**

Omgaan met krapte op de arbeidsmarkt betekent voor Anna ook: investeren in personeel en hun ontwikkeling. Blij medewerkers zijn hét visitekaartje van een bedrijf. "Christian Hartsuiker en ik zijn de bestuurders, maar het werkt niet als wij het DNA van het kantoor bepalen en de rest er achteraan moet hobbelen. Bij ons mag iedereen aan tafel zitten, ook als iemand pas één jaar advocaat is." Anna merkt dat de manier waarop zij invulling geven aan het besturen van het kantoor en ruimte geven aan medewerkers ook aantrekkelijk is voor kandidaten. "In sollicitatiegesprekken die ik nu voer met kandidaten zeiden zij: 'Ik hoor in de markt dat ik hier mag mee praten over waar het kantoor over vijf jaar staat. Dat spreekt mij aan!'" Scherp blijven en de vinger aan de pols houden bij iedereen die op kantoor werkt, is belangrijk. "Wij zeggen dat we flexibel zijn, maar vinden de mensen die hier

"ELKE KEER ALS IK IETS HAD BEDACHT,  
ZEIDEN JULLIE: DAT MOET JE DOEN.  
GA MAAR KIJKEN OF HET LUKT!"



werken dat ook? Lopen zij in de praktijk tegen zaken aan? We zijn voortdurend in gesprek met elkaar. Toen we bezig waren met de ontwikkeling van het nieuwe pand waarin we nu zitten, heeft de hele groep, zonder ons als bestuurders, twee middagen samen gebrainstormd. Centraal stond de vraag; wat vinden wij belangrijk? Daar kwam bijvoorbeeld uit dat er een douche moest komen, omdat mensen sportend naar kantoor wilden komen. Daar was ik zelf nooit opgekomen. Dat vind ik ook zo leuk aan het proberen iedereen echt mee te laten praten; de onverwachte uitkomsten die het kan opleveren

### **Ons bedrijfspand is SWDV: transparant en toegankelijk**

SWDV advocaten heeft drie vestigingen in de regio: Hoofddorp, Haarlem en Purmerend. In augustus 2020 trok Paternotte met vijftientig collega's in de nieuwe hoofdvestiging in Hoofddorp. Over alles is nagedacht: van de plek waar het staat -en die daarvoor goed bereikbaar is met auto, OV of fiets- tot de inrichting. Het pand is energieneutraal en voor het interieur is weinig nieuws aangeschaft. Praktisch alle spullen van het oude kantoor zijn hergebruikt. "We hadden een flitsend pand kunnen neerzetten, maar kozen ervoor om de oude aardappelschuren die hier vroeger stonden in een nieuwe jas te steken. Dit pand zegt wat wij belangrijk vinden: je kunt dingen behouden, maar door er een draai aan te

geven, ben je toch vernieuwend en innovatief. Het pand is transparant, toegankelijk en persoonlijk; precies zoals wij zijn. Iedere advocaat heeft een eigen plek, maar omdat er veel van glas is, ervaar je geen drempel en stap je makkelijk bij elkaar binnen. De personal assistants hebben geen eigen kantoor, maar er zijn wel stilteplekken waar zij zich kunnen terugtrekken." De ingang van het kantoor bevindt zich halverwege het pand waardoor de bezoeker direct het hart van het gebouw binnenstapt. Ondanks de hoge ruimte, met zicht tot in de nok, voelt de ruimte plezierig aan door de royale balie met daarachter de receptie, een kleine bibliotheek, een comfortabel ogend zitje en grote (hang)planten. Twee centrale trappen in de open ruimte leiden naar de werkplekken op de eerste verdieping, die als een vide erboven hangt. Daar vouwen de werkplekken zich als het ware rond een open deel met tafels en stoelen, waar regelmatig korte workshops, borrels of lezingen worden georganiseerd. Op de begane grond is, naast meerdere werkruimtes, ook een grote vergaderzaal waar het gehele kantoor kan aanschuiven voor een overleg. "Tussen elk kantoor zitten muren, maar de toegangsdeuren en -wanden zijn van glas. Hierdoor is iedereen zichtbaar. Dat vind ik prettig. Door deze inrichting is iedereen betrokken bij en verbonden met elkaar. Het pand laat zien wie wij zijn en ik hoop dat het mensen aantrekt en inspireert."

"IK HOOR IN DE MARKT DAT IK HIER MAG MEE PRATEN OVER WAAR HET KANTOOR OVER VIJF JAAR STAAT. DAT SPREEKT MIJ AAN!"

# eindelijk: Meerlive!

MEERLIVE GAAT NA TWEE JAAR WEER PLAATSVINDEN EN NATUURLIJK WORDT HET WEER EEN GEWELDIG EVENEMENT.

## 9, 10 en 11 september

Je kunt weer een geweldige line-up verwachten van artiesten.

### KUN JIJ OOK NIET WACHTEN?

Hou de website in de gaten, daar vind je alle informatie en kaartverkoop.

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



**MeerLive**

# blijven vernieuwen en verbeteren

KAN EEN BEDRIJVENTERREIN VOLWASSEN WORDEN?  
BUSINESSPARK NIEUW-VENNEP ZUID WORDT IN 2022 IN IEDER  
GEVAL OFFICIEEL 21 JAAR EN STAAT NU VOOR EEN NIEUWE  
FASE IN HET BESTAAN.

Het parkmanagement van Businesspark Nieuw-Vennep Zuid startte op 28 november 2001. Het eerste en enige bestuurslid bij de oprichting was Hans Verkerk. "De gemeente wilde het parkmanagement van het bedrijventerrein als pilot invoeren. Ik werd aangesteld als bestuurslid en kreeg de opdracht van het College van B&W om binnen zes maanden een voltallig bestuur te presenteren. Dat is gelukt." Hans zit nog steeds in het bestuur van de vereniging parkmanagement Businesspark Nieuw-Vennep Zuid als secretaris en vicevoorzitter.

## **Midden tussen de fazanten**

Voorzitter van de vereniging is Thomas Hendriksen. "Destijds was ik de eerste die op dit terrein ging bouwen. Dat was nog midden tussen de konijnen en de fazanten. Ik stond naar buiten te kijken en ik dacht: hoe gaan we dit tot een mooie werkplek maken?" Dat was dus ruim 20 jaar geleden. Inmiddels heeft Businesspark Nieuw-Vennep Zuid zich ontwikkeld tot een van de fraaiste en best verzorgde bedrijventerreinen in de Randstad. Het bestuur is zeer ervaren. Ronald Dreijer, directeur van Groenveld Vlees, is sinds 2008 penningmeester en verantwoordelijk voor alle financiële aangelegenheden van het parkmanagement. "Ik ben trots op de totale organisatie die we in de afgelopen 20 jaar hebben neergezet met elkaar. Met het bestuur, parkmanagement en met de leden.

Een van onze belangrijkste doelen is de hoogwaardige inrichting en uitstraling van het park. Dat doel hebben we behaald en ook daar ben ik trots op."

## **Blik op de toekomst**

Rob Middelkoop is directeur en eigenaar van logistiek bedrijf DJMiddelkoop & Zn. Binnen het bestuur is hij sinds 2017 verantwoordelijk voor de veiligheid op het park - een belangrijk aspect van het parkmanagement. "Mijn ambitie op het park is onder meer een sluitende beveiliging, waarbij ondernemers kunnen aansluiten op de centrale parkbeveiliging. Dat biedt ons dan met elkaar nog meer houvast en informatie om proactief te reageren op onregelmatigheden en preventief acties te doen."

Bij de volwassenwording van het park hoort zeker de blik op de toekomst. Zo zet Businesspark Nieuw-Vennep Zuid volop in op duurzaamheid met onder meer het energietransitieproject DICE. Het project is erop gericht om het park samen met eigenaars en bewoners leefbaarder en toekomstbestendiger te maken. Denk aan de lokale opwek van zonne-energie, betere isolatie, inzet van warmtepompen, implementatie van een smart grid en de overstap naar LED-verlichting. Thomas Hendriksen: "Met dit project en de daarop volgende ontwikkelingen lopen we wat betreft energie en klimaat voorop."

"MET DIT PROJECT EN DE DAAROP  
VOLGENDE ONTWIKKELINGEN LOPEN WE  
WAT BETREFT ENERGIE EN KLIMAAT VOOROP."





ZWART,  
ESPRESSO,  
KLONTJE SUIKER,  
WOLKJE MELK,  
GRAAG.

### Nieuwe en jonge ondernemers

Intern staat de toekomst ook nadrukkelijk op de agenda. Speerpunt voor dit jaar is de bestuurlijke vernieuwing. Op het businesspark hebben zich veel nieuwe en jonge ondernemers en kleine, innovatieve startups gevestigd. Die moeten zich ook vertegenwoordigd zien in het bestuur. Mede om die reden is Roel Verhoeven eind 2021 toegetreden. Roel is onder meer bestuurslid van een aantal verenigingen van eigenaren van bedrijfsverzamelgebouwen op het park. "Die ervaring en positie neem ik mee in dit bestuur."

Op Businesspark Nieuw-Vennep Zuid is een mooie mix ontstaan van grote, gevestigde bedrijven, MKB'ers, startende organisaties en eenpitters. Daarmee bouwt het park gestaag aan een succesvolle toekomst. Overigens zonder het verleden te vergeten. De kennis en ervaring van de bestuursleden van het eerste uur blijven van grote waarde. Bestuurslid Paul Bakker is daarvan misschien wel de beste illustratie. Hij is oprichter en directeur

van PGM Bakker Vastgoed en heeft een belangrijk aandeel in de zakelijke vastgoedmarkt in en om Nieuw-Vennep. Het Businesspark ligt hem na aan het hart. "Dit is een bijzonder bedrijventerrein. Het ligt op een ideale locatie, met perfecte ontsluiting naar Amsterdam, Schiphol en Den Haag. En het heeft een hoge kwaliteit en uitstekende uitstraling, en met bestuur en ondernemers werken we hard om dat zo te houden. Ik ben wel trots op dit businesspark."

Paul draait al lang mee in deze regio. "Al die mannen en vrouwen die zich bezighouden met projectontwikkeling en bouw ken ik van haver tot gort. Ik ken de beleidsmakers en de beslissers. Die kennis en ervaring van al die jaren deel ik graag met de volgende generatie." Zo wordt 2022 het jaar waarin Businesspark Nieuw-Vennep Zuid volwassen wordt, zich vernieuwt en blijft verbeteren, maar ook nog steeds graag verder bouwt op de ervaring van de afgelopen decennia. Meer informatie? Kijk op [www.nieuwvennepzuid.nl](http://www.nieuwvennepzuid.nl)

Bestel al je printwerk  
bij je lokale printshop

nu ook  
online

[webshop.copypartners.nl](http://webshop.copypartners.nl)



 **CopyPartners**  
De printshop

CopyPartners • Vennepeweg 453 • 2153 AD Nieuw-Vennep • 023-56 40 750  
[info@copypartners.nl](mailto:info@copypartners.nl) • [www.copypartners.nl](http://www.copypartners.nl)

# niet kletsen maar doen!

EXPERT BOLLENSTREEK BESTAAT INMIDDELS BIJNA 21 JAAR. MAAR TOEN ROB BEDIJN IN 2001 ZIJN EXPERT BEGON IN HET CENTRUM VAN HILLEGOM HAD HIJ NOOIT KUNNEN BEVROEDEN DAT HIJ OOIT TOT DE BEST LOPENDE EXPERT WINKELS VAN NEDERLAND ZOU BEHOREN.

## In het diepe

Ooit begon Rob in loondienst als installateur van televisies en audioapparatuur. Het viel mijn baas op dat ik veel nieuwe apparaten verkocht bij de klanten thuis als deze wat ouder waren of klachten vertoonde. "Kom jij maar in de winkel staan zei hij daarom uiteindelijk." Met het in de winkel had Rob het naar zijn zin en zo begon zijn eigen bedrijf.

## Unieke ligging

Expert Hillegom, of zoals eigenaar Rob Bedijn zelf zegt 'Expert Bollenstreek', ligt verscholen in de Meerstraat, zijstraat van de Hoofdstraat in het oude Hillegomse dorpshart. Groot voordeel van deze ligging is een tweede ingang die direct toegang biedt tot een grote parkeerplaats. Wie zelf z'n flatscreen wil ophalen of z'n audioset, kan dus zo inladen. Maar het is ook handig als je gewoon eerst even wilt funshoppen bij hem.

## Blijvend actueel

Rob: 'Een koelkast is een koelkast en een televisie is een televisie. Maar als je de producten van nu vergelijkt met die van twintig jaar geleden, dan weet je niet wat je ziet en hoort. Producten worden slimmer, zuiniger, mooier en kunnen meer. En we

hebben er nogal wat. Alles op het gebied van huishouden en wonen, telefoons, tablet en natuurlijk een geweldige showroom met de nieuwste televisies en een aparte audio hoek. We spelen ook graag in op de groeiende behoefte om thuis te werken en hebben daarom ons aanbod computers, tablets en laptops sterk uitgebreid'. Ook met de komst van JURA koffiemachines is Rob in zijn nopjes.

## Apparatuur altijd geïnstalleerd

Het team van Rob bestaat uit speciaal opgeleide mensen die alle producten thuisbezorgen en compleet installeren. Rob: 'Dat is heel belangrijk in je hele dienstverlening want veel mensen hebben geen idee over installatie van de televisie of andere apparatuur. We gaan niet eerder weg totdat alles naar tevredenheid is geïnstalleerd. Ik heb altijd gehamerd op de service, reparatie, snelheid, en accurate bezorging. Dat heeft ons gebracht tot wat we nu zijn, een toonaangevende speler in de regio.

## Rob's muzikale kant

Een heel andere en onverwachte kant van Rob is zijn grote muzikale interesse. In zijn privéverzameling bevinden zich duizenden vinylplaten. Als semiprofessioneel DJ gaat hij er regelmatig op uit, om een feest of evenement luister bij te zetten. Hij beschikt thuis zelfs over een eigen geluidsstudio.

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



# bezige bijtjes bij C-Bèta

BIJ C-BÈTA ZITTEN ZE NIET STIL. ZO ORGANISEERDEN ZE IN DE WEEK VAN DE CIRCULAIRE ECONOMIE ONDER ANDERE HET EVENT PASSIEF BOUWEN EN WERD ER EEN NIEUWE CIRCULAR SPOTLIGHT GELANCEERD.

## **Stichting Passief Bouwen**

Tijdens de week van de circulaire economie heeft C-Bèta het event Passief Bouwen georganiseerd. Sinds 2016 is Gerben Bos vicevoorzitter van Stichting PassiefBouwen, de organisatie die passief bouwen in Nederland faciliteert en promoot. Hij zet het concept van passief bouwen uiteen middels de 7 basisprincipes van passief bouwen. De doelstellingen van passief bouwen is de warmtevraag

van een gebouw te verminderen. Daarnaast ligt er focus op het bereiken van een gezond en comfortabel binnenklimaat. Voor het meest effectieve resultaat dienen de passief bouwen principes in volgorde van toepassing toegepast te worden. Dit om te voorkomen, dat door het niet (optimaal) toepassen van de eerste principes extra gecompenseerd moet worden in de opvolgende principes. Het gaat hierbij om:

1. Oriëntatie: "Maak zoveel gebruik van de zon".
2. Compactheid: Minimaliseer het buitenoppervlak, door zo compact mogelijk te bouwen.
3. Kierdicht bouwen: Kieren zijn kieren, minimaliseer ongewenste infiltratie.
4. Thermische Bruggen: Voorkom thermische bruggen door bouwkundig goed te ontwerpen.
5. Kozijnen en glas: Pas passiefhuis kozijnen toe, met meervoudige kierdichting en een drievoudige beglazing met thermisch onderbroken afstandhouders.
6. Isolatie: Als de vorige stappen zijn opgevolgd heeft isoleren echt nut. Zorg voor goede verwerking van deze materialen.
7. Last but not least: Gebruik efficiënte installaties en bijbehorende apparatuur.



De passieve bouwmethodiek zegt niets over het materiaalgebruik. Het draait om de netto warmtevraag en het primaire energieverbruik per vierkante meter verwarmd vloeroppervlak op jaarbasis. Hiermee is een passiefhuis ook een ideaal uitgangspunt voor BENG (Bijna Energie Neutrale Gebouwen) om toe te passen bij energierenovaties en nieuwbouw. Met een kleine extra stap kan zelfs een energieneutraal (NoM) of energie leverend gebouw gerealiseerd worden.

### **No plastic, fantastic**

Net zoals vorig jaar tijdens de Week van de Circulaire Economie, is er weer een nieuwe Circular Spotlight gelanceerd. Dit keer is het thema: No plastic, fantastic! Met producten die een alternatief zijn voor het gebruik van plastic en bedrijven die iets moois maken van plastic afval. Zolang de berg plastic afval maar naar beneden gaat. Hierbij een greep uit de exposanten.

Grown.bio produceert zonder machines. Met landbouw afval als basis wordt Mycelium ingezet als het essentiële productie middel. Mycelium is de naam voor het wortel netwerk van paddenstoelen.



Mycelium groeit snel, en gebruikt landbouw afval als voeding. Een mengsel van mycelium en organische reststromen worden in een mal gedaan, waarin de schimmel in 5 dagen een vaste vorm aanneemt. Daarna wordt het afgebakken en blijft een sterk, licht en duurzaam product over. Dat is een natuurlijk alternatief voor piepschuim, en heeft daarom heel veel toepassingen. Grown.bio maakt in haar fabriek in Heerewaarden verpakkingen en interieur producten.

### **Coffee Based**

Onze nationale koffieverslaving is goed voor zo'n 18 miljard kopjes koffie per jaar. Zonde dat het koffiedik nu meestal in de reguliere afvalbakken belandt, want ook na het zetten van een kop koffie, heeft dit materiaal nog waarde. Verschillende eigenschappen van koffiedik, zoals de kleur, geur en het sfeertje rondom koffie, zorgen ervoor dat Coffee Based juist dit 'afvalmateriaal' heeft uitgekozen als grondstof om producten mee te maken.

### **Beat the Bag**

Beat the Bag vermindert het gebruik van plastic tassen én geeft promotiemateriaal een tweede leven. Door reclaimedoeken van en voor bedrijven te upcyclen tot herbruikbare tassen helpen we de circulaire economie in Nederland verder op weg. In sociale werkplaatsen wordt met veel liefde genaaid aan deze duurzame en kwalitatief hoogwaardige tassen, waarmee we voorzien in sociale en lokale werkgelegenheid. 100% duurzaam, 100% sociaal en 100% lokaal.

Wil je alles lezen: [www.c-beta.nl](http://www.c-beta.nl).

# vertalingen zonder zorgen

TEKOM INTERNATIONAL ZORGT DAT UW VERTALING  
IS ZOALS U HET BEDOELT.

Bij vertalingen worden soms zulke blunders gemaakt. Het gevolg: onbegrip, hilariteit of erger, zaken die worden afgeblazen omdat de andere partij hoog in de gordijnen zit. Dat zal u met Tekom International niet gebeuren. Tekom zorgt letterlijk en figuurlijk dat er staat wat er bedoeld wordt. In meer dan 80 talen, in ruim 20 vakgebieden, in zakelijke en particuliere teksten en met ruim 45 jaar ervaring.

**“Wij willen onze klanten graag op elk niveau kunnen bedienen. Dit doen we met een geweldig leuk team van hoogopgeleide taalprofessionals”,** aldus directeur Ingeborg Verduijn.

Het vertalen van wervende teksten vraagt om creativiteit en gevoel voor een taal. Het gaat niet om een letterlijke weergave van de brontekst, maar om het overbrengen van de boodschap.

**“Taal verbindt, dat vind ik er zo leuk aan! Bij Tekom krijg ik echt de kans om wat met mijn liefde voor taal te doen”,** vertelt Managementassistent Elian Thiescheffer-van den Beld

Tekom helpt bedrijven en instellingen op het gebied van meertalige communicatie. Dit gaat verder dan alleen vertalen. Tekom levert ook tolken en verzorgt taaltrainingen en voice-overs.

## **Sinds 1976**

Tekom is ooit begonnen op een verbouwde slaapkamer in Sassenheim. Al binnen drie jaar verhuisden zij naar een woning met in het souterrain een

ruim kantoor. Toen dit voor het inmiddels 15 personen tellende sterke team te klein was geworden, is Tekom in 1990 naar een kantoor in Haarlemmermeer verhuisd. Onze basis is nog steeds in Hoofddorp, maar met minder vierkante meters. We werken tegenwoordig veel meer op afstand en met een grotere flexibele schil. Ons interne team bestaat vooral uit projectmanagers die de projecten van onze klanten van A tot Z begeleiden. Dit zijn met name mensen met een taalachtergrond die van de hoed en de rand weten. We willen onze klanten goed kunnen adviseren.

## **Verschillende niveaus**

De ene partij heeft een snelle vertaling nodig van een persbericht, de ander heeft een belangrijk juridisch document of een strakke SEO-tekst nodig of zoekt een beëdigd tolk. Tekom biedt alles wat u nodig heeft in drie klassen.

STANDAARD als het goed, snel en voordelig moet zijn. PRO voor een seniorvertaling met dubbelcheck op hoog niveau. ROYAL voor de meest uitstekende vertalingen. Met Tekom International kunt u alle kanten én alle landen op.

Onze diensten zijn: (Beëdigde) vertalingen in meer dan 80 talen, Registertolken, (Meertalige) Voice-overs en Maatwerktaaltrainingen.

Tekom International  
Opaallaan 1180 - 2132 LN Hoofddorp  
info@tekomp.nl - +31 (0)23 562 5588

**Tekom International: Translations you can rely on**

*Translations sometimes contain blunders, which can cause confusion, hilarity or even serious offence, leading to the termination of business dealings. You can be sure this won't happen with Tekom International. Tekom ensures translations reflect exactly what was written and was intended. With over 45 years of experience, it offers translation services in more than 80 languages, in over 20 specialised fields, to both businesses and private individuals.*

*Translating texts that appeal to your audience requires creativity and a flair for a language. It's not about replicating the original; it's about conveying the message.*

*Tekom assists businesses and institutions with their multilingual communication, and this requires more than just translation. Tekom also provides interpretation, language training and voiceover services.*

**Since 1976**

*Tekom began life in a converted bedroom in Sassenheim, and within just three years it had moved to a flat with a large office in the extended basement. When the team of what was then 15 people had outgrown this space, Tekom moved in 1990 to an office in Haarlemmermeer. We are still based in Hoofddorp,*

*but in a smaller office as we are increasingly working remotely and with a larger, flexible team.*

*Our internal team is mainly made up of project managers who look after our clients' projects every step of the way. But they are also linguists with many years of experience and expertise. We endeavour is to provide clients with guidance and sound advice.*

**Service levels to suit your needs**

*While one party may need a press release translating by the end of the morning, another may need the translation of an important legal document, an effective SEO text, or a certified interpreter. Tekom offers three service levels to suit every need.*

*BASIC for when quality, speed and cost are equally important. PRO for a translation by an experienced linguist followed by high-level quality assurance. ROYAL for when the highest standard of translation service is desired. Tekom International provides comprehensive language services to meet every need, regardless of location.*

*Our services are: (Certified) translations in over 80 languages, Registered/sworn interpreters Multilingual voiceovers and Bespoke language training.*



Bij de foto links: Directeur Ingeborg Verduijn, rechts: Managementassistent Elian Thiescheffer-van den Beld.

De zorg voor je personeel  
stopt niet om 17.00 uur







Alleen ga je sneller,  
samen kom je verder

## Goed werkgeverschap

De behoefte aan goed werkgeverschap is er eigenlijk altijd al geweest. Zowel vroeger als nu. Of juist nu? Speel je de ouderwetse rol van "baas" die voor zichzelf een doel heeft gesteld **of pak je de rol van reisleider?** Iemand die "zijn of haar" plan bespreekbaar maakt en daarna kijkt hoe iedereen kan deelnemen aan de reis om zo het gestelde doel te verwezenlijken?

## Wees een zorgzame reisleider

**Een bedrijf leiden is een soort wandeling** waarbij elke werknemer (wandelaar) uiteraard meedoet! Maar: de ene plukt graag een bloemetje onderweg, de ander wil even langer pauzeren of heeft juist meer haast om er te komen. Sommige wandelaars dragen meer "last" of hebben nog verplichtingen na elke "wandeldag".

**Jij loopt mee;** het liefst niet altijd voorop, maar tijdens de tocht ben jij er áltijd voor een goed gesprek, een uitgestoken hand en soms zelfs ook voor een traan.

**Jouw taak is** om veilig en vóóral met zijn állen gezond aan te komen op de bestemming. Luisteren, betrekken en ook iedereen in zijn waarde laten. Bij jou blijft nooit iemand achter!



**Millenaar** | voor  
risicobeheer  
en goed  
werkgeverschap  
Adviesgroep

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

# samen puzzelen aan lokale maatschappelijke vraagstukken

IMPACT SPOT HAARLEMMERMEER: IN HAARLEMMERMEER MAKEN WE WEL STAPPEN, MAAR HET KAN EN MOET NOG VEEL BETER, ALDUS GERTJAN DE JONG EN MATTHIJS BOBELDIJK, BEIDEN IMPACTONDERNEMERS UIT HAARLEMMERMEER.

*In steeds meer regio's in Nederland werken ondernemers, onderwijs, overheden en burgers samen aan het oplossen van lokale maatschappelijke en duurzame vraagstukken.*

“Wij zien een transitie van de markteconomie naar de betekenisconomie. Duurzame ontwikkeling (People, Planet, Profit) is nodig. Her en der in Nederland zie je samenwerkingsverbanden (vanuit de triple helix) ontstaan waarin wordt gewerkt aan lokale duurzame ontwikkeling. In deze regio's, hoofdzakelijk krimpgebieden of koplopergebieden, zien we dat vanuit een urgentie of visie om als regio zelfvoorzienend te zijn, bloeiende samenwerkingen ontstaan.”

## **Hoever zijn we in Haarlemmermeer eigenlijk met deze transitie?**

Haarlemmermeer heeft zijn welvaartsniveau voor een belangrijk deel aan internationale handel en de focus op economische groei te danken. Onder invloed van klimaatverandering, oorlog en de coronacrisis wordt heel duidelijk dat de volledige focus op internationale handel en economische groei ook in Haarlemmermeer niet langer vol te houden is. Het

lokale ecosysteem is hier wel volledig op ingericht. Maar, waar is de onderlinge lokale verbinding gebleven? En hebben wij nog oog voor de maatschappelijke vraagstukken en opgaven die ook in Haarlemmermeer spelen? In Haarlemmermeer zijn al veel mooie duurzame en sociale initiatieven, maar zijn lang niet altijd goed zichtbaar, waarbij de onderlinge verbinding ontbreekt of beter kan.

## **Impact spot Haarlemmermeer**

Als Change Agents helpen wij, met andere partners, bij het versnellen van de lokale transitie om samen impact te kunnen maken. Daarom willen wij met elkaar Impact Spot Haarlemmermeer starten.

Na inspirerende gesprekken met; C-Bèta, Circulair west, Clusius College, DAM Nederland, Fortboerderij Dijkzicht, Frank & Gastvrij, HMore, Gemeente Haarlemmermeer, Heel Haarlemmermeer, Herbert Visser College, Meerwaarde, Nova College, Novotel Amsterdam Schiphol Airport, No Waste Decoration, Provincie Noord-Holland, ROC van Amsterdam, Tegenstroom en The Farm kitchen is een Plan van Impact opgesteld waarin de kern van de samenwerking is uitgewerkt.

“HET KAN TOCH NIET WAAR ZIJN DAT WE IN HAARLEMMERMEER ACHTERBLIJVEN OP HET GEBIED VAN DUURZAME ONTWIKKELING.”



Het Plan van Impact is een lange termijn samenwerking vanuit de triple helix (ondernemers, overheid en onderwijs) waarbij wij via drie pijlers aan de verbetering van het lokale ecosysteem in Haarlemmermeer gaan werken:

- Een lokaal meerjarig IMPACT-programma
- Een fysieke makers plaats
- Een community van lokale Change Agents

**1. Een lokaal meerjarig IMPACT-programma**

langs de lijn van de Sustainable Development Goals (SDG's). Het idee is om met elkaar (in co-creatie) een vaste aanpak te ontwikkelen waarin de verschillende doelgroepen elk kwartaal met een ander maatschappelijk thema aan de slag gaan. Denk aan thema's vanuit de SDG's als: circulariteit, tegengaan van voedselverspilling, eenzaamheid, (schoon) water en (verborgen) armoede. De invulling van dit programma zal in gezamenlijkheid worden bepaald, zowel de thema's als het format. Daarbij is het wel de wens om bedrijven laagdrempelig te betrekken en

vanuit alle soorten scholen aan dit programma mee te doen: van basisscholen tot middelbare scholen, het mbo, hbo en indien mogelijk ook universiteiten.

**2. Centrale ontmoetingsplek /makers plaats**

De kern van Impact Spot Haarlemmermeer is het verbinden van verschillende groepen en werelden. Elkaar werkelijk ontmoeten is daarbij van belang. Een ontmoetingsplek is daarvoor nodig. Dat kan op plaatsen waar de impact al gemaakt wordt, maar er is ook een centrale ontmoetingsplek nodig. Een uitvalsbasis van waar uit het programma gedraaid wordt. Een vaste plek waar ondernemers en studenten kunnen leren, kennis delen, inspireren, experimenteren en ontwikkelen en waar ze samenwerken aan het oplossen van een gat in de maatschappij. Denk aan werkvormen als: lezingen, exposities, rondleidingen, projecten, onderzoek, mackathons.

**3. Community van lokale Change Agents**

Een belangrijk onderdeel van Impact Spot Haarlemmermeer is een community van lokale Change Agents. Deze community maakt het mogelijk dat mensen die maatschappelijke vraagstukken oplossen elkaar makkelijk weten te vinden, kennis kunnen delen, en samenwerkingen kunnen aangaan. De Change Agents hebben als experts een belangrijke rol in het aanjagen en de doorontwikkeling van de uitkomsten uit programma.

Wil je meer weten of meedoen? Kijk op [www.impactspothaarlemmermeer.nl](http://www.impactspothaarlemmermeer.nl)



# perfecte samenwerking bij nieuwbouw en inrichting

## MASTER TOTAALINRICHTING EN SCHENK MAKELAARS

***Het kantoor van Schenk Makelaars is in gebruik genomen en staat bekend als Den Burgh Offices. De filosofie van Den Burgh offices is 'vooruit naar vroeger' naar het idee van Paul Bos. Het nieuwe kantoor symboliseert dat: gebouwd met respect voor de historie van de omgeving maar tegelijkertijd ook hypermodern. Den Burgh offices is op veel meer aspecten een duurzaam gebouw met thema's als welzijn en biodiversiteit.***

Onderdeel van een geweldig project in samenwerking met SWDV advocaten en dat allemaal naast het prachtig gelegen restaurant Den Burgh. Een goed lopend restaurant, waar je echt heerlijk kunt eten en genieten. Master en Schenk werken al jaren samen en bij deze nieuwbouw was er dan ook een mooie gelegenheid om het kantoor in

het nieuw te steken, gebruik makend van zoveel mogelijk circulair en duurzame producten. Almar Bouman (Schenk Makelaars) was verantwoordelijk voor de ideeën en stijl en samen met Eric van den Brink (Master Totaalinrichting) heeft dit een geweldig resultaat opgeleverd. In totaal 14 werkplekken en 6 flexplekken geven de medewerkers van Schenk Makelaars alle mogelijkheden om lekker en verantwoord te werken.

Oorspronkelijk stonden op deze plek twee schuren die dienst deden als aardappelbewaarpplaats van de naastgelegen boerderij Den Burgh. Met deze twee schuren heeft de architect rekening gehouden met zijn ontwerp. De boerderij zelf is in 2012 geheel gerenoveerd door Stadsherstel en als top restaurant een jaar later in gebruik genomen.



Den Burg kent een rijke historie. Omstreeks 1861 werd de boerderij gebouwd en bewoond door de familie Biesheuvel. In 1998 viel definitief het doek voor het akkerbouwbedrijf en werden de boerderij, schuur en landerijen verkocht aan de gemeente Haarlemmermeer.

#### **Den Burgh Offices - duurzaam en circulair**

De gebouwen zijn voorzien van de laatste technologie op het gebied van duurzaamheid. Zo is er zoveel mogelijk circulair gebouwd, is er een warmtepomp en wordt er voor de energie zonne-energie opgewekt met de zonnepanelen op het dak. Voor de afvoer van water wordt het vuilwater en hemelwater gescheiden. Het hemelwater gaat terug de natuur in, een deel hiervan wordt hergebruikt.

Voor zowel het interieur als het exterieur is duurzaamheid en circulariteit de basis, hetgeen concreet terug te zien is in de gebouwen. Van het meubilair tot het straatwerk. In en rond de kantoren is gescheiden afval inzameling de norm. Het groene buitenterrein is voorzien van hergebruikte klinkers, bio based betonnen keringen en gebruikte varkensroosters.

De gebruikers van Den Burgh offices zijn SVGM, Schenk Vastgoed & Partners, SWDV advocaten, Schenk Makelaars, Schenk Taxaties, Schenk Vastgoed management, SMC Consultants, Voxelcare en VB Vastgoed-management Gebruiker van de monumentale boerderij is Restaurant Den Burgh.



VOOR ZOWEL HET INTERIEUR ALS  
HET EXTERIEUR IS DUURZAAMHEID EN  
CIRCULARITEIT DE BASIS.



**Kverneland Group is op 12 januari uitgeroepen tot onderneming van het jaar 2021 in Haarlemmermeer (inclusief Schiphol).**

Burgemeester Marianne Schuurmans motiveerde de keuze van de jury voor Kverneland als winnaar van de ondernemersprijs in Haarlemmermeer als volgt: 'Ieder jaar neemt het aantal bedrijfsvestigingen in Haarlemmermeer toe. Maar er zijn ook bedrijven die hier al decennialang ondernemen. De ondernemer van het jaar 2021 is zo'n bedrijf. Een bedrijf dat zijn wortels in onze gemeente heeft, maar ondertussen wereldwijd

aan de weg timmert. Een bedrijf dat meegaat met zijn tijd, innoveert en investeert. Niet alleen in producten, maar ook in mensen: zowel medewerkers als in de samenleving.'

**Waardering**

Managing Director van Kverneland Group Nieuw-Vennep, Ronald Harmsen meldt trots en dankbaar te zijn. 'Wij hebben deze prijs als bedrijf gekregen en willen onze dank en waardering in het bijzonder uitspreken richting onze werknemers.'



**Eind maart was er een geslaagde MeerBusiness Borrel met Jort Kelder als dagvoorzitter.**

Met zijn immer scherpe opmerkingen had Jort de lachers op zijn hand. Tijdens de vele gesprekken draaide de DJ gezellige muziek en de heerlijke hapjes van Masami met de Fusion Cuisine vulde de avond aan. Een dag om te onthouden!











**Op één van de eerste lekkere lente dagen in april was ook de Lenteborrel bij Brasserie de Haven te Aalsmeer.**

Eindelijk konden de founders en members van Hmore elkaar weer in levenden lijve ontmoeten. In Brasserie de Haven in Aalsmeer genoot iedereen van het gezelschap en de lekkere hapjes verzorgd door Tom en Jos en hun team. Nieuwe afspraken werden gemaakt en samenwerkingen besproken. Al met al een goed begin van de lente.



Hmore is een uitgave van Hmore / VB Facility Services Haarlemmermeer B.V. te Hoofddorp.

Founders van Hmore:

CTS GROUP, Master Totaalinrichting, Millenaar Adviesgroep, Schenk Makelaars en SWDV Advocaten.

Zowel founders als medewerkers van Hmore zijn allen afkomstig uit Haarlemmermeer.

Wij zijn als uitgever trots op onze bladmedewerkers en wij bedanken hen dan ook voor de medewerking aan deze editie van Hmore: Robert Bartels, Henriët & Annemiek van den Berg, Judith Truijens, Léonie Schutter-de Boer. Fotografie: Jur Engelchor, Igor Goudriaan, Martine Goulmy, Ton Hofstra, Peter Ruigrok, Sven van der Vlugt en Corine Zijerveld.

Redactie: Designmasters & Vormgeving: FienDesign

Uitgever: Hmore / VB Facility Services Haarlemmermeer B.V.

Druk: Drukkerij GROEN

Redactieadres: [info@hmore.nl](mailto:info@hmore.nl) / [www.hmore.nl](http://www.hmore.nl).

Het exclusieve magazine wordt twee keer per jaar verspreid in de regio Haarlemmermeer/Schiphol, in het voorjaar en in het najaar, met in elke editie terugkerende thema's en rubrieken. Tevens is het hét merk voor het exclusieve segment van particulieren in de centra van Hoofddorp, Nieuw-Vennep, Zwanenburg, Badhoevedorp alsmede Schiphol. Hmore is inmiddels een merk dat naast het magazine een professionele website heeft, waarbij zowel de particulier als de ondernemer en ook de adverteerders inmiddels hun weg hebben gevonden naar de interessante artikelen in het magazine Hmore. Kortom, Hmore maakt het verschil voor elke inwoner, ondernemer, bedrijf en winkelier, maar ook voor de bestuurder en de politiek. Ondanks de uiterste zorg, die wij hebben besteed aan deze uitgave van het Hmore Magazine en de daarin opgenomen gegevens, kan de uitgever VB Facility Services Haarlemmermeer B.V. niet instaan voor de volledigheid, juistheid of voortdurende actualiteit van de gegevens en de inhoud van deze uitgave. VB Facility Services Haarlemmermeer B.V. aanvaardt dan ook geen aansprakelijkheid voor enigerlei directe of indirecte schade, van welke aard ook, die voortvloeit uit of in enig opzicht verband houdt met het gebruik van informatie uit het Hmore Magazine. Beweringen en meningen, geuit in artikelen en mededelingen in het magazine Hmore, zijn die van de auteur(s) en niet (noodzakelijkerwijs) die van de uitgever. VB Facility Services Haarlemmermeer B.V. kan op geen enkele manier verantwoordelijk worden gehouden voor de inhoud hiervan en is niet aansprakelijk voor enigerlei directe of indirecte schade die mogelijk voortvloeit uit de betreffende uitingen.

