

Flexibiliseren met visie



Otter-Westelaken: werven en binden



"We hebben alle specialisten in huis"



(nmb)



Terugtrekkende overheid trekt rookgordijn op rond aansprakelijkheid



THE PREMIUM TELECOM STORE

NOW OPEN...

...in your city

Come
and check our
store yourself!



GF Producties, Veghel (0413) 362158

WELKOM

Vanaf nú zijn de deuren van onze nieuwe Telecomwinkel geopend. Het 'oude' pand van Van Doorn Feestartikelen hebben we getransformeerd tot een moderne, warme en zeer ruime store.

In onze Premium Telecom Store vindt u mobiele telefoons, tablets, netbooks, accessoires, carkits en navigatiesystemen. Natuurlijk kunt u bij ons ook terecht voor aansluitingen op de meeste kwaliteitsnetwerken.

Onze openingstijden zijn: Di. t/m do, van 09.30 tot 18.00 uur, vrijdag van 09.30 tot 20.00 uur, zaterdag van 09.30 tot 17.00 uur. Op maandag zijn wij gesloten tenzij u vooraf met ons een afspraak heeft gemaakt.



MoDAP
Mobile Data Products

Tel. (0413) 301 715

Hoofdstraat 59, Veghel



Voor al uw las en montage werkzaamheden, keuren van gereedschappen, en klimmateriaal

Vanaf medio mei ook voor beheer brandmeldinstallaties



Ven Technical Support

Prins Hendrikstraat 28
5281 CM Boxtel
06 - 81 49 96 08
info@venttechnicalsupport.nl
www.venttechnicalsupport.nl

PROACTIEVE ONDERSTEUNING IN VERZUIMBELEID EN RE-INTEGRATIE



Omdat verzuim een belangrijke indicator van gedrag en cultuur is.

Onze visie en aanpak maakt de dialoog als verkorte poortwachter mogelijk.

Meer weten?

Bel naar 0411-760000 of stuur een email naar info@verzuimondercontrole.nl



www.verzuimondercontrole.nl

**Randstad
volgt**

Het Ondernemersbelang van
Revuss verschijnt vijf keer per jaar.

Zesde jaargang, nummer 4, 2011

OPLAGE
5.100 exemplaren

COVERFOTO
Fotografie: Marco Magielse

UITGEVER
Jelte Hut
Novema Uitgevers BV
Postbus 30
9860 AA Grootegast
Weegbree 1
9861 ES Grootegast
T 0594 - 51 03 03
F 0594 - 61 18 63
info@novema.nl

WEBSITE
www.ondernemersbelang.nl

BLADMANAGER
Novema
Danny Jansen
T 0499 - 31 31 13
d.jansen@novema.nl

LAY OUT
VDS Vormgeving!
Postbus 668
9200 AR Drachten
T 0512 - 38 11 14
F 0512 - 38 11 71
info@vds-vormgeving.nl

DRUK
Scholma Druk, Bedum

MEDEWERKERS AAN DIT NUMMER
GDO
Sandra Kagie
Jeroen Kuypers
Astrid Potters
Marco Magielse
Henk Roede (strip)
André Vermeulen (columnist)
Jeroen Wolbers
Jacques Worms

Niets uit deze uitgave mag
worden veelelvoudigd en/of
overgenomen zonder schriftelijke
toestemming van de uitgever.
De uitgever kan niet aansprakelijk
worden gesteld voor de inhoud
van de advertenties.

Inhoud

FLEXIBILISEREN MET VISIE

Generaals zijn gewoonlijk de vorige oorlog aan het winnen, ondernemers proberen er vooral lessen uit te trekken maar maken minder vaak de fout het voormalige slagveld klakkeloos naar het heden te kopiëren. De zware recessie van 2008/2009 heeft bedrijven geleerd hun organisatie (nog) flexibeler in te richten en zo de schommelingen in de conjunctuur beter op te vangen. Maar de kans op een hernieuwde dip is maar één van de uitdagingen op personeelsgebied. Gebrek aan vaklieden door vergrijzing en ontgroening is een andere. De oplossing kan even veelzijdig zijn als de problematiek en evenzeer interne mobiliteits- en opleidings-trajecten omvatten als het behouden van vast en het werven van tijdelijk personeel.

08



WERVEN EN BINDEN VAN VAKKUNDIG TECHNISCH PERSONEEL

Voor de nabije toekomst vreest Gerard de Kock, directeur van landelijk detacheerder Otter-Westelaken, een serieus tekort aan vakkundig technisch personeel. "Diverse onderzoeken tonen ook aan dat dit proces reeds in gang is gezet door onder andere pensionering van personeel. Ik stel me dan ook al op het standpunt dat degene die de juiste flexwerker kan aanreiken, spekkoper is."

15

DEPOSTBODE SINDS 1 SEPTEMBER OOK IN VEGHEL ACTIEF

In onder meer Oss, Uden en Bernheze zijn de gele auto's met de groene belettering van de postBode inmiddels een bekend fenomeen. Dit geldt ook voor de fietsen met de gele bakken voorop van de postbezorgers van dit Osse bedrijf. Vanaf 1 september is de postBode ook in Veghel actief. De gele auto's en fietsen behoren nu dus in alle As50-gemeenten tot het dagelijkse straatbeeld. Met tachtig medewerkers bezorgt de postBode er vijf dagen per week uw post. Dit binnen 24 uur.

23

XXX

xxx

XX





Haus kaufen

Nederlandse banken moeten aan strengere eisen voldoen voor hun eigen kapitaalbuffers. De Nederlandsche Bank heeft dit verordonneerd. Het zijn de strengste eisen in Europa. Aan de ene kant begrijpelijk: de Staat wil niet nog eens voor redder in de nood spelen. Een bankencrisis zoals in 2008 en 2009 mag nooit meer ontstaan. Aan de andere kant betekent het dat banken nu helemaal bovenop hun geld gaan zitten en nog minder uitlenen dan zij al doen. Menig MKB-ondernemer kan daar over meepraten.

Dat wordt nog erger. Een hypotheek voor een koopwoning krijg je alleen als je het geld eigenlijk niet nodig hebt omdat het al op je bankrekening staat. Wie in loondienst is, heeft een streepje voor. Banken hebben meer vertrouwen in werknemers met een vaste baan dan in ondernemers met fluctuerende inkomsten.

Wie een bedrijf heeft en privé een huis wil kopen met een hypothecaire lening, moet kunnen aantonen dat zijn omzet en winst over 2008, 2009 en 2010 zich in stijgende lijn hebben ontwikkeld. Wie kan dat met zulke jaren achter de rug? Een tweede eis is dat de aanvrager een flink bedrag aan eigen geld heeft, minstens 20 procent van de koopsom. Zo ken ik het verhaal van Hans die tien jaar geleden zijn eigen bedrijfje begon. Het ging hem voor de wind en in 2008 kocht hij een tweede bedrijf. Hans stopt er veel eigen geld in en lijdt aanloopverlies. Over 2009 heeft hij een negatief eigen vermogen, maar begin 2010 krijgt hij een kapitaalsinjectie van een private investeerder die gelooft in hem en zijn bedrijf. Het eigen vermogen komt weer ruim in de plus.

Vorig jaar wilden Hans en zijn vrouw een huis kopen van 275.000 euro. Samen hadden zij een jaarinkomen van 75.000 euro. Dat moet toch lukken, zou je denken. Maar de ING wees de aanvraag af vanwege het negatief eigen vermogen over 2009. Hans is niet van gisteren en kwam bij een Duitse bank terecht. De Duitse bankmedewerker bestudeerde de stukken, voerde een indringend gesprek met Hans en zijn accountant en verleende hem een hypotheek van 225.000 euro tegen 4,5 procent. De resterende 50 mille leende hij bij zijn geldschieter tegen 5 procent.

Inmiddels is in Zuid-Limburg een stormloop ontstaan op de Sparkasse in Aken. De Duitsers zijn niet alleen soepeler dan de Nederlandse banken, ze vragen ook lagere rentes. Een financieel adviesbureau in Maastricht heeft het zó druk, dat het kantoren opent in Eindhoven en Nijmegen. Hopelijk beleven we binnenkort een Duitse invasie, maar nu één die niet het tankloze leger maar de Nederlandse banken het nakijken geeft.

André Vermeulen
info@avoor.nl

■ En verder

04 Nieuws

■ In het hartkatern

Terugtrekkende overheid trekt rookgordijn op rond aansprakelijkheid

Het terugtreden van de overheid omvat anno 2011 ook het 'gevoelige onderwerp' veiligheid. Als het op inbraakbeveiliging of brandpreventie aankomt, wordt de eigen verantwoordelijkheid van de ondernemer snel groter. Het vacuüm dat de overheid achterlaat door het schrappen van regelgeving is helaas niet alleen praktisch maar ook juridisch. Ook de aansprakelijkheid van alle ondernemers in Nederland neemt dus toe, en daarmee tevens het risico op (te) vergaande gevolgen.



- Nieuwe economie rond duurzaamheid groeit snel



Horeca slaagt erin veiligheid op een hoog peil te houden

De horeca is de gastheer van de samenleving en kan dus nooit op een aantasting van de veiligheid reageren door de deuren te sluiten. Maar in de praktijk blijkt dat ook niet nodig. Koninklijke Horeca Nederland, de op drie na grootste werkgeversorganisatie van het land, reageert snel en efficiënt op elk teken van een verharding van de samenleving. Maar honderd procent veiligheid is niet realiseerbaar. "De term 'ongeluk' is niet voor niets bedacht," zegt Toon Naber, voorzitter van Koninklijke Horeca Nederland.

HumanCapitalCare eerste ISO 27001- gecertificeerde arbodienst in Nederland

HumanCapitalCare heeft zich als eerste arbodienstverlener in Nederland gecertificeerd voor ISO 27001, de internationale standaard voor de hoogste mate van informatiebeveiliging van persoonsgegevens en medische gegevens. Het certificaat is op 15 juni door DNV uitgereikt aan de directie van de organisatie.

Als innovatieve dienstverlener op het gebied van arbeid en gezondheid weet HumanCapitalCare als geen ander wat het betekent te werken met medische en persoonsgegevens en de vertrouwelijkheid daarvan. Het omgaan met deze gegevens vereist de grootste zorgvuldigheid en heeft de voortdurende aandacht van de organisatie. De hoogste vorm van

ISO-certificering op het terrein van privacy en informatiebeveiliging is hiervan het bewijs. Met deze certificering is HumanCapitalCare in staat aan haar klanten een garantie af te geven met betrekking tot optimale bescherming van persoonsgegevens en medische gegevens. Tevens voldoet HumanCapitalCare met de certificering aan de forse eisen die de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) stelt aan beveiliging van gegevensverwerking. Ook zijn de maatregelen voor beveiliging en aanmelding van de gegevensverwerking bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) geborgd. Al lang voor de certificering stond informatiebeveiliging bij HumanCapitalCare hoog in het vaandel. Mede hierdoor heeft HumanCapitalCare binnen relatief korte tijd de certificering kunnen realiseren. In eerste instantie is gekeken naar de NEN 7510, een norm die in Nederland geldt voor de zorgsector. Omdat deze

norm slechts gericht is op de zorgsector is gaandeweg gekozen voor de veel zwaardere ISO 27001-norm, die zowel voor de eigen organisatie als voor het gehele klantenbestand een absolute meerwaarde heeft. HumanCapitalCare is een innovatieve arbo- en gezondheidsdienst die zich richt op het preventief aanpakken van uitval van medewerkers in organisaties en op integraal gezondheidsmanagement. Hiertoe wordt onder meer gebruik gemaakt van geavanceerde ICT-systemen die in eigen huis ontwikkeld worden. HumanCapitalCare – met het hoofdkantoor in Son – is landelijk actief vanuit kantoren in Son, Hengelo, Maastricht Airport en Amsterdam en vanuit vestigingen in Utrecht, Rotterdam, Den Haag, Veghel, Oosterhout en Helmond. HumanCapitalCare heeft een klantenbestand verdeeld over vele branches en sectoren met zo'n 210.000 aangesloten werknemers en een omzet van ruim 20 miljoen euro in 2010. Voor meer informatie: www.humancapitalcare.nl



Economisch presteren 2010 regio Uden Veghel in beeld

Net als in het jaar 2009 heeft Rabobank Uden Veghel de economische kracht en groei van de regio Uden Veghel in beeld gebracht. Wederom bleek dat de regio over een gezond bedrijfsleven beschikt, dat minder conjunctuurgevoelig is. Het rapport 'Economisch presteren 2010' borduurt voort op het onderzoek naar de economische kracht en groei in de regio Uden Veghel, dat in 2009 in opdracht van Rabobank Uden Veghel is uitgevoerd. Dit heeft geresulteerd in het rapport 'Regio Uden Veghel: Knoop punt van diversiteit'. Gezien de turbulente periode waarin de economie zich de afgelopen jaren bevond, heeft de bank toegezegd om naast 2009 ook het economisch presteren in 2010 in beeld te brengen. Op die manier kunnen ontwikkelingen en trends gevolgd worden. Het onderzoek in 2009 maakte al duidelijk dat de regio Uden Veghel over een gezond en krachtig bedrijfsleven beschikt, dat bovendien

een forse omvang heeft. Een economie die meedeint op de mondiale en nationale conjunctuur. Ook in 2010 is deze ontwikkeling duidelijk zichtbaar. Het gegeven 'rapportcijfer', dat de economische prestatie van deze regio in 2010 toont, blijft met een 5,7 achter op het gemiddelde van Noordoost en Zuidoost-Brabant (respectievelijk een 6,0 en een 5,8). De economische prestatie wordt bepaald door de combinatie van de economische kracht en de groei. En juist deze laatste blijft met een 4,9 achter. Oorzaak hiervan is de relatieve conjunctuurongevoeligheid van de economie, als gevolg van de worteling van diverse familiebedrijven in en het food-karakter van de regio. De studie bewijst meer dan eens dat het met deze regio net wat beter gaat in economische recessie en relatief wat minder goed tijdens economische hoogtij. Het rapport 'Economisch presteren 2010' is vanaf ook te downloaden op www.rabobankudenveghe.nl

Nederland ondernemendste lid van EU

Nederlanders zijn het ondernemendste volk van de Europese Unie. Ruim 7 procent van de Nederlanders heeft drie jaar of korter een eigen bedrijf of is bezig er een op te zetten. Dat blijkt uit een jaarlijks wereldwijd onderzoek. Op de lijst staat Nederland vijfde, net achter de Verenigde Staten. Tien jaar geleden

stond Nederland nog aanmerkelijk lager op de lijst; toen was zo'n 5 procent van de inwoners startend ondernemer. Volgens minister Verhagen heeft zich de laatste jaren in Nederland "een stille ondernemerschapsrevolutie" voltrokken. Verhagen voegde er wel aan toe dat er nog een wereld te winnen is.

Steeds meer mkb-ondernemers verhogen omzet met Twitter

Van de ondernemers in het midden- en kleinbedrijf zet een derde Twitter in om de omzet te verhogen. Van hen slaagt 60 procent er in om de omzet daadwerkelijk op te krikken. Hun omzet nam toe met gemiddeld 12 procent, zo blijkt uit onderzoek van bureau EIM. Voor grote ondernemingen is het lastig om sociale media in de organisatie te integreren, stelt managersonline.nl vast. Voor mkb-ondernemingen is dat dankzij de kortere lijnen eenvoudiger. Ondernemers moeten echter wel beseffen dat sociale media een actieve houding vergt. Eerst moet



bepaald worden of de doelgroep aanwezig is op Twitter en hoeveel er over relevante onderwerpen wordt getwitterd. Dagelijks moet minimaal één bericht worden gepubliceerd en het liefst verschijnen er ten minste drie tweets per dag. Bijna tweederde van de twitteraars is geneigd om eerder iets te kopen bij een organisatie die een bericht op Twitter heeft beantwoord. De bekendheid van het account op Twitter wordt groter als eerst zelf interessante mensen wordt gevolgd. Via de site 'Who to follow' kunnen relevante accounts worden geselecteerd.

advertentie



debigroep
creditmanagement en financiële dienstverlening
Debiteurenbewakers met inzet!

Sluit nu een abonnement van 1 jaar en maak GRATIS gebruik van onze Antaris RB 24 regenboogsloep

Debi Groep, uw onderneming vaart er wel bij !!

Kantoor Amersfoort • Hardwareweg 4 • postbus 1466 • 3800 BL • Amersfoort
T 033-454 66 74 • F 033-454 66 66 • E amersfoort@debigroep.nl • I www.debigroep.nl

365

Arbeidsmarkt trekt aan, verzuim stijgt

In de eerste helft van 2011 is het verzuim gestegen naar 4,6 procent, waar dit een jaar geleden nog 4,3 procent was. Dat blijkt uit een analyse van 365/ArboNed, gebaseerd op ruim 1 miljoen werknemers. Corné Roelen, bedrijfsarts bij 365/ArboNed: "We zien al jaren dat verzuim een cyclisch patroon heeft dat varieert met de economische situatie. Tijdens een recessie is het laag omdat mensen bang zijn door verzuim hun baan te verliezen. Nu stijgt het weer." De stijging is het gevolg van een langere duur van verzuim. Langer verzuim leidt tot meer kosten voor een werkgever, een verzuimdag kost al snel zo'n 250 euro. 365 roept werkgevers op met een vernieuwende blik naar werk te kijken: hoe betrokken is een werknemer, past het werk in de context van zijn leven, doet hij de dingen waar hij energie van krijgt? Dan zijn ze bevlogen en verzuimen ze minder. Ga naar www.365.nl

MVO-award en Energiebeurs op 3 november



MVO geen linkse hobby maar bittere noodzaak. In ondernemerskring, dus ook bij ReVUS, is het bewustzijn sterk gegroeid om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen hoog op de agenda te plaatsen met de vraagstukken als besparing van: energie, grond- en hulpstoffen, Co2 en restafval, naast arbeidsparticipatie, opleidingen en innovaties. Bewust omgaan met deze vraagstukken heeft zeker een positieve invloed op rendementen, verbetert het de concurrentiepositie en het imago, vermindert het de afhankelijkheid van de huidige energiebronnen, geeft het voordeel bij openbare aanbestedingen, verhoogt het de betrokkenheid van medewerkers en roept het op tot innovatieve processen. Zoals u ziet vele voordelen om bewust met MVO bezig te zijn. Binnen ReVUS heeft dit geresulteerd in een aantal bijeenkomsten, waarbij het aantal deelnemende ondernemers bevestigt, dat MVO bij velen leeft. Deze positieve tendens willen we extra onder de aandacht brengen door op 3

november de MVO-award uit te reiken aan de ondernemer uit de regio Veghel-Uden-Schijndel die zich op onderscheidende wijze met dit onderwerp heeft bezig gehouden. Gelijktijdig zal een energiebeurs worden gehouden, waar bedrijven uit onze regio, die diverse vormen van energiebeperking aanbieden, zich kunnen presenteren aan hun geïnteresseerde collega's. Voor deze energiebeurs kunt u zich opgeven bij de Rabobank Uden-Veghel-Schijndel. Deze middag op 3 nov. Is een initiatief van ReVUS in samenwerking met COS – IBE - Rabobank en IBN.

Vier op de tien ondernemers slachtoffer criminaliteit

De detailhandel, transport en horeca zijn het meest gevoelig voor criminaliteit. Vier op de tien ondernemers hebben de afgelopen twaalf maanden met criminaliteit te maken gehad. Bij detailhandel is dat bijna zeven op de tien (68 procent), bij transport zes op de tien en bij de horeca 55 procent. Het meest komt diefstal voor (62 procent) gevolgd door vandalisme en computercriminaliteit. Bij de ondernemers die met diefstal te maken kregen, werd gemiddeld drie keer in een jaar tijd ingebroken. Dit blijkt uit onderzoek van De Zaak in samenwerking met ING Economisch Bureau. Ongeveer een op de zes ondernemingen heeft te maken gehad met computercriminaliteit. Computercriminaliteit is goed voor een kwart van de schade die ondernemers hebben opgelopen en tweederde denkt dat deze schade de komende twaalf maanden sneller zal stijgen dan de schade die wordt opgelopen door andere vormen van criminaliteit. De ondernemers zijn niet tevreden over de inspanningen van de overheid om criminaliteit tegen te gaan. Ze geven de overheid gemiddeld het rapportcijfer 5,2 voor criminaliteitspreventie. In het zuiden van Nederland zijn de ondernemers het meest negatief. Daar zijn meer ondernemers slachtoffer van criminaliteit en de schade is hoger. Ondernemers in het zuiden scoren tegelijkertijd het slechtst op het gebied van beveiliging van het pand en op cameratoezicht.



Mkb stap af van eigen auto

Steeds meer ondernemers uit het mkb vervangen hun eigen auto door leaseauto's. Het wagenpark binnen het mkb-segment steeg met 14 procent ten opzichte van het begin van het jaar. Meer dan tweederde van de leaserijders kiest nog steeds een auto met een lage bijtelling. Dit blijkt uit de halfjaarcijfers van de LeasePlan Nederland. De leasemaatschappij heeft zeker gezien de marktstandigheden een goed halfjaar achter de rug. Volgens een woordvoerder van LeasePlan maakt de mkb'er bewustere keuzes. "Mkb'ers zijn duidelijk op zoek naar mogelijkheden om financiële onzekerheden te beperken. Een leaseauto hoeft niet gefinancierd te worden. Zo draagt een leaseconstructie dus bij aan het beheersbaar houden van de kosten op de korte termijn." Uit de laatste cijfers blijkt tevens dat duurzame automodellen nog onverminderd populair zijn. Door deze toenemende vraag onder leaserijders en wagenparkbeheerders ziet de leasemaatschappij haar vloot steeds groener worden.

Social Media op het platteland

Twitter, LinkedIn, blogs? Wat heb je er aan als je op het platteland werkt? Een aantal mensen die zich bezighouden met plattelandsontwikkeling en landbouw hebben er de afgelopen jaren ervaring mee op gedaan. Deze ervaringen zijn gebundeld in een boekje "Platteland 2.0" van Netwerkplatteland.nl. Hoe zetten mensen sociale media in om iets te bereiken binnen hun dorp of omgeving? Hoe kunnen overheden daarop inspelen? Daar valt de komende jaren veel over te leren. Om vanuit de praktijk te leren is Guus.net steeds op zoek naar interessante ervaringen van sociale media en plattelandsontwikkeling. Laat ze weten via Guus.net op Twitter of via GUUS/Netwerkplatteland op LinkedIn.

..... advertentie

sailexperience.nl

50% korting beursaanbieding

Als u tussen 1 september 2011 en 31 december 2011 contact met ons opneemt middels deze coupon in Het Ondernemersstelsel voor een dagje zollen, krijgt u 50% korting per persoon op de cabotage gedurende de hele dag.

Zollen in Zeeland: het perfecte alternatief voor uw trip met relaties, gezellig met vrienden, de teamdag of het managementtijtje!

Sailexperience.nl organiseert uw zeilarrangement of event voor één of meerdere dagen, in overleg, op maat.

sailexperience.nl BV

Pieter Hulbrechts - Schipper / elgenaar
mobiel: 06-22 805 605 • info@sailexperience.nl • www.sailexperience.nl

zevim
BEDRIJFSWAGENINRICHTING
WWW.ZEVIM.NL



Michiel van Boxtel

Loonbureau.nl is in 2007 gestart met het verzorgen van de loonadministratie voor haar klanten en is sindsdien een snel groeiend bedrijf. Efficiëntie en automatisering zijn binnen loonbureau.nl nauw aan elkaar verbonden, maar het contact met de klant is en blijft persoonlijk en de service erg volledig. Inmiddels hebben meer dan driehonderd werkgevers voor de dienstverlening en heldere prijsstelling van loonbureau.nl gekozen.

Vragen

Bent u getrouwd? Hebt u kinderen?

> Ja getrouwd en vader van drie kinderen.

Wat was uw eerste (bij)baantje?

> Aardbeien plukken.

Wat voor werk zou u willen doen als u dit bedrijf niet had?

> Adviseur optimaliseren bedrijfsprocessen.

Wat vindt u het mooiste van uw vak?

> Tevreden klanten, die meer service krijgen dan ze verwachten.

Heeft u nevenfuncties of doet u vrijwilligerswerk?

> Adviseren softwareproducenten.

Hoe ontspant u zich?

> Door te werken.

Wat vindt u van het zakelijk klimaat in uw vestigingsplaats?

> Odiliapeel is een erg ondernemend dorp met een zeer hoog percentage vooral kleine zelfstandigen.

Wat is de grootste ramp die in uw bedrijf kan gebeuren?

> In ons bedrijf kan niet veel gebeuren, zelf bij brand zijn we in twee dagen weer op een andere locatie operationeel.

Wat zou u in Nederland als eerste veranderen als u één dag minister-president zou zijn?

> Pensioenwetgeving verbeteren zodat niet ieder bedrijfstakpensioenfonds zijn eigen regels kan opstellen.

Voor welke ondernemer heeft u veel bewondering?

> Ondernemers die alles op het spel zetten voor iets waar ze in geloven, ongeacht de uitkomst.

Wat zijn uw ambities?

> Landelijk marktleider worden in het mkb.

Wat irriteert u het meest als ondernemer?

> Wetgeving kent in Nederland een korte houdbaarheidsdatum dit belemmert ondernemers in hun lange termijn beslissingen.

Wat is uw sterkste punt als ondernemer?

> Intern automatiseren en naar buiten persoonlijk blijven.

Van wie heeft u het meest geleerd?

> Door goed mijn ogen open te houden heb ik bij diverse bedrijven positieve zaken gezien die gecombineerd tot een succes leiden.

Wat is de beste plek om te wonen?

> Daar waar je je thuis voelt

Wat is voor u het mooiste moment van de week?

> De dagen dat ik zelf niet operationeel aanwezig ben, maar mij achter de schermen op de toekomst kan richten.

Altijd willen doen, nog niet gedaan.

> Saxofoon leren spelen

Welk ander (vak)blad leest u?

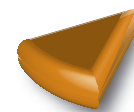
> Sociale Zaken, Salarisrendement en veel internet media.

Aan wie of aan welk goed doel zou u een ton willen schenken?

> Organisaties die iedere euro maximaal weten uit te knippen zodat het bedrag daadwerkelijk aan het doel ten goede komt.

Welke andere ondernemer in de regio kunt u van harte aanbevelen?

> Marchel van der Camp fotografie.



**LOON
BUREAU.NL**

Loonbureau.nl
Boterbloemstraat 8
5409 TS Odiliapeel
T 0413 - 82 02 18
F 0413 - 82 02 19
info@loonbureau.nl
www.loonbureau.nl

Mr Constance Wilschut en mr. Albert Theunen uit Veghel samen verder als Wilschut & Theunen advocaten

“We hebben alle specialisten in huis”

De liefde voor de advocatuur is de basis voor de samenwerking tussen Constance Wilschut en Albert Theunen. Zij begon tien jaar geleden als zelfstandig advocate in Veghel en richtte zich in die begintijd vooral op strafzaken. “Wat mensen beweegt om iets te doen of niet te doen, dat boeit me.”

Ze had succes en het kantoor aan de Hoofdstraat in Veghel werd al snel te klein. Aan de NCB-laan werken nu drie advocaten voor Wilschut. “Chantal van den Brandt is gespecialiseerd in het familierecht en aansprakelijkheid, Alexander Neophitou weet alles over ondernemingsrecht, incasozaken en strafrecht en ikzelf doe veel op het gebied van het arbeidsrecht en het algemeen verbintenissenrecht. Samen beheersen we bijna alle disciplines.”

Meteen een klik

Bijna, want met het bestuursrecht, overheidsrechten en milieurecht hielden de juristen bij Wilschut zich amper bezig: “Dat is zo specifiek.” En laat dat nu net de specialiteit van Albert Theunen zijn. Hij vestigde zich in 2006 in Veghel. “Met de komst van de A50 veranderden bestemmingsplannen en kwamen er steeds meer projectontwikkelaars. Daardoor werd dit voor mijn vakgebied een interessante regio.” Hoewel er meteen een klik was, duurde het toch nog even voordat de kantoren ook

Juridische dienstverlening voor het mkb

Speciaal voor het mkb biedt Wilschut & Theunen advocaten juridische dienstverlening aan op basis van een gering maandbedrag. Hiervoor kunnen bedrijven onbeperkt juridische vragen voorleggen en tegen een gereduceerd uurtarief gebruik maken van de diensten van het kantoor. Anders dan bij bijvoorbeeld een rechtsbijstandverzekering zijn hierbij de lijnen kort en kunnen cliënten 24 uur per dag een beroep doen op ‘gepakt en gemazelde’ advocaten met kennis van de regio. Zo kan bijvoorbeeld aan de hand van quick scans worden bekeken of alle contracten en vergunningen op orde zijn. Wilschut & Theunen advocaten informeert bedrijven graag vrijblijvend over wat zij voor hen kunnen betekenen.



Al bij de eerste ontmoeting klikte het tussen mr. Albert Theunen en mr. Constance Wilschut. Geen wonder want hoewel hun specialisaties verschillen, zijn ze beiden zeer gepassioneerde advocaten. Een perfecte match dus. Vanaf 1 augustus heeft Albert Theunen daarom zijn intrek genomen in het fraaie pand aan de NCB-laan in Veghel en heet het kantoor: Wilschut & Theunen advocaten.

daadwerkelijk besloten om samen verder te gaan. “We wilden beide bewijzen dat ons kantoor bestaansrecht had.” Door de fusie kan Wilschut en Theunen advocaten een volledig pakket aanbieden. “Dat is uniek in deze regio. Voor onze klanten is het enorm prettig dat ze voor al hun zaken bij ons terecht kunnen. Ondertussen blijft de drempel laag en houden we de kosten in de hand.”

Voorsprong door kennis

Ondernemers weten de weg naar Wilschut & Theunen advocaten al goed te vinden. “Proactief te zijn, daarin ligt onze kracht. Als je alle zaken goed op orde hebt, kun je veel voorkomen en kosten besparen”, klinkt het eensgezind.

De kennis van de regio geeft vaak een voorsprong. “We weten hoe het bestuur werkt. Hoe de hazen lopen. Daar kunnen we onze strategie op aanpassen”, zegt hij. Zij vult aan: “We zijn echt verankerd in dit gebied. De synergie van onze samenwerking is de kracht van ons kantoor en daardoor kunnen we het nog meer laten bloeien. Daar ben ik van overtuigd.”

Wilschut & Theunen advocaten
NCB-laan 51
5460 AB Veghel
T 0413 - 38 70 20
info@wilschuttheunen.nl
www.wilschuttheunen.nl

Generaals zijn gewoonlijk de vorige oorlog aan het winnen, ondernemers proberen er vooral lessen uit te trekken maar maken minder vaak de fout het voormalige slagveld klakkeloos naar het heden te kopiëren. De zware recessie van 2008/2009 heeft bedrijven geleerd hun organisatie (nog) flexibeler in te richten en zo de schommelingen in de conjunctuur beter op te vangen. Maar de kans op een hernieuwde dip is maar één van de uitdagingen op personeelsgebied. Gebrek aan vaklieden door vergrijzing en ontgroening is een andere. De oplossing kan even veelzijdig zijn als de problematiek en evenzeer interne mobiliteits- en opleidingstrajecten omvatten als het behouden van vast en het werven van tijdelijk personeel. De rol van de externe dienstverleners zal hierdoor alleen maar groter worden.

Niet afwachten maar anticiperen

Flexibiliseren met visie

Op verzoek van Het Ondernemersbelang kwam een aantal HRM-experts samen in Zorghotel Veghel. De fraaie locatie leek weinig symbolisch voor een gesprek over arbeid, maar was het in zekere zin wel. De gasten van het Zorghotel kunnen terugkijken op een lang en werkzaam leven, maar de generatie die nu aan het begin van zijn carrière staat denkt anders over de verhouding tussen leven en werk als die van hun grootouders. Terwijl die laatsten gewoonlijk heel hun leven bij één werkgever in dienst zijn geweest is dat tegenwoordig eerder uitzonderlijk. De crisis heeft het belang van een stevige flexibele schil voor de meeste werkgevers bovendien enkel onderstreept.

Wie zijn echt nodig?

"Meer dan vroeger onderzoeken bedrijven

welke processen en dus welke mensen echt dagelijks nodig zijn en zoeken ze voor de overige een flexibele invulling," zei Inge Eerdman, rayonmanager bij Randstad. Volgens Wieteke Laros, van Pinx Recruitment uit Sint Oedenrode, gaan steeds meer ondernemingen nog een stap verder en vragen ze zich ook af welke werknemers ze elders kunnen detacheren, op het moment dat ze die zelf niet nodig hebben. "Die redeneren: als ik de opdrachten heb, heb ik ze nodig, anders niet. Maar vanzelfsprekend willen ze de band met deze werknemers wel behouden." Patrick Hendriks, van Verzuim onder Controle in Bostel Gerard van den Berg, directeur van Zorghotel Veghel, vulde aan: "Het is tegenwoordig geen probleem ook specialisten tot de flexibele schil in plaats van tot de vaste kern van het personeelsbestand te laten

behoren. Jongere werknemers verlangen immers veel meer naar afwisseling en onafhankelijkheid dan oudere. Ze zijn niet op zoek naar een vast dienstverband, terwijl de verbondenheid met de organisatie toch even groot kan zijn." Gerard van den Berg, directeur van Zorghotel Veghel, beaamt dat: "Een aantal jaar geleden hadden wij teveel personeel in vaste dienst in relatie tot de medewerkers met een flexibel contract. Door natuurlijk verloop is die verhouding rechtgetrokken, zonder enig negatief gevolg voor de betrokkenheid en inzet."

Van weken naar dagen en uren

Zeker in het industriële Brabant hebben bedrijven de voordelen van deze flexibilisering aan den lijve ondervonden. "ASML is een goed voorbeeld van een onderneming die deze les echt heeft geleerd en die dan





ook snel en met relatief weinig kleerscheuren uit de recessie is gekomen,” aldus Hans Hoeks, bedrijfsleider bij Progress uitzenden en detacheren in Sint Oedenrode. “Veel ondernemers zijn zich er van bewust geworden dat het verminderen van de risico’s niet alleen een kwestie van minder vast en meer flexibel personeel is, maar ook van een afgewogen antwoord op de vraag: hoe lang houd ik mijn tijdelijk personeel in dienst? Vroeger zei een werkgever al snel: doe maar voor zoveel weken, nu wordt er kritisch gekeken naar het aantal dagen en zelfs het aantal uren.”

Te snel kijken naar het tweede spoor

ASML is tevens een goed voorbeeld van het golfeffect van flexibilisering. Wanneer een grote producent of dienstverlener meer uitbesteedt, wordt ook een bepaald

deel van het risico verlegd naar de toeleveranciers. Elke multinational heeft immers een flexibele schil van bedrijven om zich heen gecreëerd. Zo wordt de rest van een sector vaak gedwongen te volgen. “Je wilt immers wel profiteren als ASML floreert, maar niet meezakken als het er slecht mee gaat,” aldus Ruud Janssens, consultant bij IBN Arbeidsintegratie in Uden. “Toch denk ik dat bedrijven te snel kijken naar het tweede spoor – buiten het bedrijf plaatsen – als ze tijdelijk teveel personeel hebben. Het is kortzichtig om enkel oog te hebben voor de directe kosten. Op termijn kan het verstandiger en goedkoper blijken mensen te laten doorgroeien binnen de eigen organisatie. Een werkgever fixeert zich vaak teveel op de organisatiestructuur van het moment, terwijl je die met niet eens al te ingrijpende aanpassingen al heel goed op

de nieuwe economische situatie kunt laten aansluiten.”

Volgens Inge Eerdman zijn de leveranciers van personeel en personeelsdiensten daar ook beter op voorzien dan vroeger. “Een opdrachtgever kan met een cluster van diensten op verschillende manieren tegelijk worden geholpen, met het tijdelijk uitplaatsen van medewerkers maar evengoed met het opzetten van interne mobiliteitsprojecten. En personeel behouden wordt de komende jaren net zo belangrijk als nieuwe werknemers werven. Er komen nu eenmaal minder jonge mensen op de arbeidsmarkt. Oudere werknemers, buitenlandse werknemers, ZZP’ers – elke groep zal belangrijk zijn als bron van personeelsuitbreiding.”

Zelf opleiden

De Nederlandse arbeidsmarkt is zelfs op het dieptepunt van de recessie relatief gezond gebleven en is momenteel, bij een al afnemende economische groei, reeds aardig aan het verstrakken. Volgens Wieteke Laros is salaris echter maar ‘een’ aspect en zullen secundaire arbeidsvoorwaarden in toenemende mate van belang worden. “Bedrijven kunnen daar beter nu al rekening mee houden in plaats van er straks, tijdens een sollicitatieprocedure, op een misschien onaangename manier mee geconfronteerd worden. In feite zouden ze niet moeten afwachten maar nu scenario’s moeten ontwikkelen voor toekomstige arbeidsmarktsituaties.”

Ook de mismatch tussen wat gevraagd en wat aangeboden wordt zal de komende jaren een groter probleem worden dan nu. “In deze regio hebben we vooral behoefte aan mensen voor de zorg en de logistiek maar studeren er veel jongeren af in bijvoorbeeld buitenlandse handel,” aldus Inge Eerdman. Gerard de Kock, algemeen directeur van Otter-Westelaken in Veghel, meende daarom dat bedrijven moeten blijven investeren in personeel: “Dat is immers je belangrijkste werkkapitaal. Zorg voor voldoende opleiding maar ook begeleiding, bijvoorbeeld in de vorm van mentoren. Vanuit hun ervaring kunnen uitredende medewerkers jongere personeelsleden begeleiden en adviseren.” Hans Hoeks zei dat sommige bedrijven daar zelf een oplossing voor vonden en zo tegelijk twee vliegen in één klap sloegen. “Ik ken bijvoorbeeld een onderneming die zijn oudere stukadoors inzet om jongere op te leiden. De opleiding is op zo’n manier ingericht dat de jongeren niet voortijdig als vakman het dienstverband eenzijdig kunnen verbreken. Zo’n bedrijf toont inventiviteit en durf maar bovenal visie, en dat is wat de volgende jaren meer dan ooit nodig zal zijn op personeelsgebied. Want waar visie ontbreekt regeert niet de ondernemer maar de boekhouder.”





Technici en vaklieden. Ze komen voor in de topdrie van de meest schaarse werknemers in Nederland. Volgens Arno van der Leer, directeur bij TMPS Technische Detachering, is dat geen verrassing. "De jeugd van tegenwoordig weet amper hoe een band te plakken. Vroeger deden we alles zelf. Het volgen van een technische opleiding raakt mede daardoor steeds meer uit de gratie."

TMPS Technische Detachering investeert in de juiste match

Het is soms net een stoelendans"

De toon is gezet, maar Arno weet exact waar hij het over heeft. De technicus in hart en nieren loopt al heel wat jaren rond in de sectoren waar technische kennis vereist is. In 2003 besloot hij met het oprichten van TMPS zelf de handschoenen op te pakken. Sindsdien groeit zijn bedrijf gestaag en zijn de mensen van TMPS een graag geziene versterking voor diverse opdrachtgevers. Vooral op het gebied van metaal, elektro, panelenbouw, telecom, ict, beveiliging en installatietechniek.

Loyaal

Arno vindt het geweldig om met mensen te werken. "Ik moet een beetje die sores aan mijn hoofd hebben. Zoveel verschillende mensen, met zoveel verschillende knoppen. Iedereen vereist een andere benadering om op het door ons gewenste niveau te komen." TMPS investeert daarom veel in het personeel. Het verloop is minimaal. De meeste werknemers zijn in vaste dienst, zij worden gedetacheerd. Daarnaast is er nog een groot aantal personen op project-

basis aan het werk, of als uitzendkracht aan het bedrijf gelieerd. "Iedereen krijgt ruimte om zich te ontwikkelen. We zijn een erkend leerbedrijf," legt Arno uit.

Verder is zijn personeel verzekerd van een veiligheidscertificaat (VCA) en van de beste werkmaterialen. Topkwaliteit als het gaat om gereedschap en uiteraard goede kleding. "Dat is ook een stuk uitstraling naar je personeel en naar de klant", vindt Arno. "Als onze mensen fluitend naar het werk gaan, leveren zij ook betere kwaliteit." De directeur moet ook wel, wil hij naast het leveren van kwaliteit ook zijn beste mensen aan zijn bedrijf behouden. "In de arbeidsmarkt zie je een tendens dat de loyaliteit van de werknemer steeds minder wordt. Personeel loopt al weg als ze elders een tientje meer per week kunnen verdienen", weet hij uit ervaring. Zelf is Arno veeleisend in het type mens dat hij binnenhaalt. Hij heeft werkervaring hoger in het vaandel staan dan opleiding en achtergrond.

Concurrerende prijzen

TMPS steekt veel tijd in het creëren van de juiste match en moet daardoor soms nee

verkopen. De kwaliteitsdrempel is hoog. Arno: "Als ik ook maar enigszins twijfel of de gedetacheerde bij een bedrijf past, plaatsen we hem niet. Dat kost me op zo'n moment omzet, maar dat betaalt zich later wel terug. Als we iemand plaatsen krijgt de klant pas een factuur als hij tevreden is." Klanten kunnen voor projecten van een week bij TMPS terecht, maar ook voor een langdurige samenwerking. "Dan moet je denken aan opdrachten van minimaal een jaar," zegt Arno. "Het is soms net een stoelendans met onze gedetacheerden. Vaak komen zij elk jaar een paar maanden bij dezelfde opdrachtgever terug. Handig ook voor het bedrijf, want zij hoeft de medewerker niet steeds opnieuw in te leren." De opdrachtgever kan door deze werkwijze aanzienlijk op de kosten besparen. Dat doet zij volgens Arno sowieso als zij kijkt naar de tarieven van TMPS. "We hebben concurrerende prijzen, omdat ons bureau sterk geënt is op kostenbeheersing. Ik hoef met mijn kantoor niet in een dure winkelstraat te zitten en onze accountmanagers rijden in een Aygo. Liever investeren wij in het aanbieden van goed personeel."

TMPS
Corridor 2a
5466 RC Veghel
T 0413 - 32 10 51
F 0413 - 32 10 78
info@tmpls.nl
www.tpls.nl

APN Uitzendbureau

Betrouwbaar in EU-personeel

Juist de band die APN sinds 2000 heeft opgebouwd met zijn veelal Poolse flexibele medewerkers is volgens Van der Aa belangrijk. "Poolse mensen kunnen inmiddels ook dicht bij huis aan de slag. In Duitsland bijvoorbeeld", legt hij uit. "Wat ik begrijp van onze mensen is echter dat ze hier bij ons heel tevreden zijn. Ze verruilen de zekerheid qua werk, goede en tijdige betaling, huisvesting en vervoer die ze hier hebben niet zomaar voor een onzeker avontuur in Duitsland. De investering die wij hebben gedaan in een goede relatie met onze mensen werpt met andere woorden vruchten af."

Vier vestigingen

De inmiddels 350 flexibele krachten van APN Uitzendbureau zijn met name werkzaam in sectoren als de food, metaal (veelal als lassers), scheeps- en tuinbouw. Het uitzendbureau werkt hierbij landelijk vanuit vier vestigingen in respectievelijk Groningen, Rotterdam, Doetinchem en uiteraard het hoofdkantoor in Veghel.

Volgens Van der Aa wordt de vraag naar flexibele krachten binnen veel bedrijven steeds urgenter. "Werkgevers zijn na de crisis wat huiverig om direct nieuwe, vaste krachten aan te nemen. Flexibele krachten bieden daarom uitkomst." Bovendien denkt de oprichter/eigenaar van het Veghelse uitzendbureau dat deze vraag structureel zal worden. "Vergrijzing en ontgroening zorgen ervoor dat de flexibele schil van veel bedrijven steeds groter wordt", geeft hij aan. "Een goede lasser bijvoorbeeld is in Nederland bijna niet meer te vinden. Deze vakmensen moeten we in de komende jaren wel uit het buitenland halen." Om steeds weer de juiste match te kunnen maken, heeft APN al ruim negen jaar een eigen wervingsbureau in Polen. Daarnaast kijkt ook APN inmiddels verder dan Polen alleen. Ook de mogelijkheden in andere (Oost-)Europese landen worden door het uitzendbureau nadrukkelijk bekeken. Naast de flexibele krachten werken er bij APN zeventien vaste, ondersteunende mensen. Zij zorgen ervoor dat alles qua uitvoering en administratie op rolletjes loopt. "Nette en goede huisvesting voor onze flexkrachten, betrouwbaar vervoer, een hoge servicegraad richting opdrachtgevers en natuurlijk een goede administratie.



Relaties binnen de driehoek inlener, uitzendkracht en uitzendbureau moeten kloppen. Wanneer dit voor elkaar is, biedt dit alle partijen de kans om op een prettige manier geld te verdienen. Het is de filosofie van Ger van der Aa, oprichter/eigenaar van APN Uitzendbureau uit Veghel. In ruim tien jaar heeft APN daarom veel geïnvesteerd in relaties met opdrachtgevers en uitzendkrachten. Hierdoor zijn vele langdurige samenwerkingsverbanden ontstaan. Zowel met opdrachtgevers als met Poolse uitzendkrachten.

Het zijn de zaken waarmee we ons kunnen onderscheiden in de markt", aldus Van der Aa. "In combinatie met onze gemotiveerde flexibele krachten zijn dit de belangrijkste redenen voor opdrachtgevers om voor ons te kiezen. Daarvan ben ik overtuigd."

Betrouwbare partner

Om het belang dat Van der Aa hecht aan een goede organisatie te onderstrepen, noemt hij verschillende certificeringen waarover APN beschikt, zoals de NEN 4400-1 en VCU 2007/04-certificering. Deze laatste voor het uitzenden van technisch personeel in industrie en productie. Door de NBBU is APN verder aangemerkt als certified flexhome. Het uitzendbureau voldoet dus aan de huisvestingsnormen van de branche-organisatie. Tot slot werkt

APN twee keer per jaar vrijwillig mee aan een VRO-controle van de administratie. "Dit juist om aan onze opdrachtgevers duidelijk te maken dat ze in ons geval echt te maken hebben met een betrouwbare, goed georganiseerde partner als het gaat om flexibele arbeid", besluit Van der Aa.

APN Uitzendbureau B.V.
Betrouwbaar in EU-personeel!

Doornhoek 3776
5465 TA Veghel
T 0413 - 35 29 75
F 0413 - 35 39 02
info@apn-uitzendbureau.nl
www.apn-uitzendbureau.nl

IBN werkt. Ook voor u

IBN werkt en denkt grensoverschrijdend in hun doelstelling om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zonder én met indicatie) volwaardig te integreren in de samenleving door middel van werk. "IBN Arbeidsintegratie brengt de groeiende vraag naar goed opgeleide krachten samen met het grote aanbod van getalenteerde en super gemotiveerde mensen met een arbeidsbelemmering. We onderscheiden ons van andere bureaus door de intensieve en deskundige coaching van zowel werkgever als medewerker."

In dit interview zoomen we in op het bedrijf Arbeidsintegratie van IBN: werving & selectie, detachering, Wet verbetering poortwachter, outplacement en coaching. "Bij IBN werken mensen met een sociaal warm hart, die ook vanuit commercieel oogpunt meedenken met ondernemers. Dit doen we door hen een totaalpakket van diensten aan te bieden en te adviseren over de mogelijkheden én (commerciële) voordelen om met mensen

met en zonder een beperking te gaan werken. Dat kan op basis van detachering of een reguliere arbeidsovereenkomst. Kijken we naar de menselijke kant dan pakken we mensen met psychische of lichamelijke beperkingen bij de hand en begeleiden hen naar een reguliere werkplek, waardoor zij uit hun isolement gehaald worden en groeien in hun persoonlijke ontwikkeling. Deze partijen brengen we door middel van een vakkundige werving & selectie bij elkaar.

Onze deskundige consultants en arbeidsdeskundigen op het gebied van Wet verbetering poortwachter bieden u oplossingen aan om uw zieke medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Als uw medewerker door omstandigheden niet meer voldoet aan de functie-eisen of niet meer past binnen uw organisatie is het outplacementtraject op maat iets voor u. En de toevoegende waarde van IBN Arbeidsintegratie? In al deze trajecten is ons

V.l.n.r.: Michel Verhoeven, Ruud Janssens en Evert van Summeren

uitgebreide netwerk en de professionele coaching van alle partijen onze kracht," legt regiomanager Evert van Summeren uit.

Denken in kansen!

Een onderdeel van werving en selectie binnen IBN is het plaatsen van Wajongers in de arbeidsmarkt. Veel werkgevers zijn huiverig om Wajongers in dienst te nemen, ondanks de financiële tegemoetkomingen vanuit de overheid. "Onterecht," vindt Ruud Janssens trajectconsulent bij IBN Arbeidsintegratie. "Onrechtvaardig ook om hen langs de kant te laten staan. Het is een ondergewaardeerde groep die wel degelijk in staat is tot het verrichten van loonvormende arbeid. Mensen met een beperking in dienst nemen is geen liefdadigheid. Het is denken in kansen. De kans die je als bedrijf biedt aan jongeren om een eigen bestaan op te bouwen. Maar ook kans van een win-winsituatie zien voor de onderneming. Door hun enorme drive om te willen werken zijn het enthousiaste en trouwe medewerkers. Door te kijken wat deze jongeren wél kunnen en hen dan op de juiste werkplek in te zetten worden het hele waardevolle krachten. En de overheid biedt ondernemers een vangnet via UWV in de vorm van premiekortingen, substantieel lagere loonkosten, plus financiële vrijwaring bij ziekte. Vanuit IBN Arbeidsintegratie begeleiden we zowel de Wajongers als de werkgevers. Door met elkaar te streven naar het bieden van een reguliere baan maak je als ondernemer niet alleen een statement, maar onderneem je ook maatschappelijk verantwoord!"

De wil om samen te werken naar re-integratie

Dat staat centraal in de Wet verbetering poortwachter. Het hele poortwachter-traject wordt vaak door onwetendheid van ondernemers te licht ingeschat. Als ondernemer bent u verantwoordelijk voor het re-integratieproces van uw zieke medewerker. Het UWV controleert bij de evaluatie (aan het einde van het tweede jaar) nauwgezet of zowel de werkgever als de werknemer voldoende

inspanningen heeft geleverd en legt forse boetes op indien dit niet is gebeurd. Deze boetes bestaan uit het doorbetalen van loon na twee jaar ziekte, met een maximum van 1 jaar. Werkgevers zijn bijvoorbeeld verplicht om het eerste spoor af te sluiten met een arbeidsdeskundig onderzoek door een onafhankelijke partij. IBN Arbeidsintegratie biedt deze mogelijkheid en het is dus belangrijk om ze zo snel mogelijk in te schakelen. "Een eerlijk, neutraal maar rechtvaardig rapport vind ik wel essentieel, omdat het verstrekken gevolgen heeft voor beide partijen. Groter zelfs nog: voor de verdere toekomst," legt Michel Verhoeven, register arbeidsdeskundige bij IBN uit. "Werkgevers zijn ook verplicht om een passende werkplek te zoeken voor zieke medewerkers. Als IBN bieden we een formule om de kosten hierin te beperken." Tijdens het 1e spoor wordt geprobeerd om de medewerker binnen het eigen bedrijf te herplaatsen.

Positief gevolg: verminderde loonkosten

Als blijkt dat herplaatsing niet mogelijk is, dan wordt gezocht naar arbeidsmogelijkheden voor de medewerker bij een ander bedrijf (2e spoor) en wordt Ruud Janssens ingeschakeld: "Onze inspanningen zijn erop gericht om de medewerker zo snel mogelijk weer in een reguliere baan te kunnen plaatsen. Daarvoor heb ik eerst een oriënterend gesprek met de werkgever en een intake met de medewerker. De ondernemer biedt de medewerker nieuwe kansen, op een passende functie in een nieuwe, prettige werkomgeving.

Vaak is in het hele traject intensieve coaching nodig, waarin we focussen op kansen, mogelijkheden en het persoonlijk talent benadrukken. Vertrouwen is in alle trajecten de basis en dat te winnen met als uiteindelijk resultaat een fijne nieuwe werkplek, geeft mij enorm veel voldoening. Hierin kunnen we bouwen op ons netwerk dat voordeel biedt aan alle partijen: we kunnen (tijdelijk) detacheren, de nieuwe werkgever kan de medewerker op proef nemen, de medewerker kan bekijken of het bevalt en voor de oude werkgever blijft door verkort verzuim de financiële schade beperkt. Daarnaast biedt ons uitgebreide netwerk ook dé oplossing bij Outplacement. Wij coachen hierin naar beter functioneren in een ander bedrijf, als een medewerker niet meer voldoet aan de functie-eisen of niet meer past binnen de onderneming. Als IBN Arbeidsintegratie ligt hier voor ons de taak om ervoor te zorgen dat de medewerker goed terecht komt. Na plaatsing is er periodiek contact met beide partijen en overleggen we of alles naar verwachting verloopt. Mochten er zich knelpunten voordoen, ook dan doen wij er natuurlijk alles aan om voortijdige uitval te voorkomen door een jobcoach van IBN Arbeidsintegratie in te zetten. IBN werkt. Ook voor u!" besluit Ruud.

IBN Arbeidsintegratie

Postbus 660

5400 AR Uden

T 0413 - 33 44 55

F 0413 - 33 44 50

info@ibn.nl

www.ibn.nl



Progress: probleemoplosser als het gaat om flexibele arbeid



Zo'n tweehonderdvijftig breed inzetbare vakmensen van Progress Uitzendbureau zijn dagelijks voor de meest uiteenlopende opdrachtgevers aan de slag. In Brabant en ver daarbuiten. Technisch industrieel werk, productiewerk, maar ook bedrijven actief in de land- en tuinbouw, de logistieke sector en de voedingsmiddelenbranche weten de weg naar Progress volgens bedrijfsleider Hans Hoeks prima te vinden. "Opdrachtgevers beschouwen ons echt als probleemoplossers als het gaat om flexibele arbeid", geeft hij aan.

Bedrijven komen niet altijd met een specifieke vacature bij Progress. "Integendeel", geeft Hoeks aan. "Ze komen steeds vaker bij ons met een meer algemene vraag. Ze leggen uit welke taken er uitgevoerd moeten worden en vervolgens gaan wij op zoek naar de juiste persoon of personen om dit werk uit te voeren. Soms voor een dag of enkele dagen, maar in veel gevallen ook voor langere tijd." Op deze manier speelt Progress in de ogen van Hoeks een steeds belangrijker rol in het oplossen van de problemen waarvoor de huidige arbeidsmarkt werkgevers stelt. Hoeks: "Het vinden van goede en gemotiveerde mensen wordt onder invloed van vergrijzing en ontgroening immers steeds

moeilijker. En daarnaast zoeken bedrijven steeds vaker naar een zekere flexibele schil om zo gemakkelijker in te kunnen spelen op de grillen van de markt."

Polen en Letten

De meeste flexibele medewerkers van Progress komen uit Polen en Letland. Progress creëert in Nederland echt een nieuw thuis voor hen. "Het verloop in onze pool van flexibele krachten is hierdoor klein", aldus Hoeks. "En", benadrukt hij. "Onze mensen blijven hierdoor echt voor langere tijd in Nederland. Sommigen gaan zelfs maar één of twee keer per jaar terug naar Polen of Letland. Hierdoor zijn ze dus ook echt voor langere tijd inzetbaar."

Bang dat zijn Poolse medewerkers binnenkort Duitsland verkiezen boven Nederland, is Hoeks niet. "Hier krijgen ze een goed loon. Maar ook qua huisvesting, verzekeringen en vervoer regelen we alles goed voor onze mensen. Wat dat betreft hebben we een voorsprong ten opzichte van Duitsland", stelt hij.

Veel aandacht voor werving

Om aan de toenemende vraag naar gemotiveerde vakmensen te kunnen blijven voldoen, besteedt Progress veel aandacht aan werving van (buitenlandse) arbeidskrachten. Dit gebeurt allemaal vanuit Sint-Oedenrode. Natuurlijk beschikt Progress hiertoe over een aantal medewerkers die vloeiend de talen spreken. "De taal is voor onze mensen overigens steeds minder een struikelblok", aldus Hoeks. "Opdrachtgevers stellen namelijk steeds hogere eisen aan flexibele, buitenlandse krachten. Zo is het veelal een vereiste dat ze Engels of Duits spreken. Kwaliteit, daar draait het om. En door die kwaliteit goed te bewaken, hebben we in de afgelopen elf jaar een heel trouwe klantenkring weten op te bouwen." De NEN 4400-1-certificering – de norm van de Stichting Normering Arbeid (SNA) – speelt volgens Hoeks een belangrijke rol als het gaat om deze kwaliteitsbewaking. Door deze normering is het kaf binnen de uitzendbranche volgens hem definitief van het koren gescheiden.



Progress Uitzendbureau B.V.
Handelsweg 18
5492 NL Sint-Oedenrode
T 0413 - 49 00 88
F 0413 - 49 00 85
info@progress-uitzendbureau.com
www.progress-uitzendbureau.com

W otter-westelaken
FLEXWERKERS DIE HET MAKEN



Otter-Westelaken

Werven en binden van vakkundig **technisch** personeel

Diverse onderzoeken tonen ook aan dat dit proces reeds in gang is gezet door onder andere pensioenering van personeel. Ik stel me dan ook al op het standpunt dat degene die de juiste flexwerker kan aanreiken, spekkoper is. Het accent voor de toekomst ligt zodoende voor ons op het werven en binden van vakkundig technisch personeel, niet eens zozeer op het werven van opdrachtgevers.

Horizontale opleiding

Maar daaraan voorafgaand ligt een andere taak op ons te wachten: het aantal jongeren dat aan een technische opleiding begint zal hoe dan ook toe moeten nemen, er zal meer aandacht uit moeten gaan naar horizontale opleiding (timmerman/schilder wordt technéut), mensen zullen langer

binnen de sector behouden moeten blijven (aandacht voor de arbeidsvoorwaardelijke kant, arbeidsomstandigheden én loopbaanplanning) en vanuit andere landen uit (Oost-) Europa zullen nóg meer vakmensen gestimuleerd moeten worden tot een loopbaan in Nederland.

Goed geregeld

Aanwas van vaklieden zal tevens middels BBL trajecten (leer- werktraject) moeten plaatsvinden, waarbij ook het imago van de technische branche wel eens beter mag worden, want het werken in techniek is tegenwoordig erg goed geregeld. Op het gebied van veiligheid, hygiëne en gezondheid is er natuurlijk veel gebeurd de laatste tien jaar. Het maken van installaties e.d. is daarom ook iets om trots op te zijn!"

Voor de nabije toekomst vreest Gerard de Kock, directeur van landelijk detacheerder Otter-Westelaken, een serieus tekort aan vakkundig technisch personeel.

W otter-westelaken
TECHNICI DIE HET MAKEN

Otter-Westelaken
Kennedylaan 1
5466 AA Veghel
T 0413 - 34 04 40
F 0413 - 36 28 05
www.otterwestelaken.nl

'Gedegen opgezette flexibiliteit'

Pioniers in tijdelijk werk en wonen

Innovateurs zijn het, van het eerste uur. Angeliek Flintrop en Wim Smits zijn eigenaar-directeur van meerdere bedrijven. Vanuit de ene activiteit ontvouwde zich de andere: Werkpool Flex, ForeignFlex, Job Housing, Pos Outsourcing Services en Prime Properties. Met de uitzendbranche als basis, faciliteren ze in werk én in wonen. Nieuwsgierig geworden horen we hun verhaal.

Ooit begonnen ze als medewerkers bij ForeignFlex, nu zwaaien Angeliek en Wim zelf de scepter in Cuijk. Wim: "We zijn beiden relatie-specialisten op zakelijk gebied en delen de ambitie om vernieuwend bezig zijn."

Internationale werving, nationale uitzending

Werkpool Flex bestaat al meer dan 25 jaar. Oorspronkelijk was het een traditioneel uitzendbureau voor de regio. Angeliek: "Toen eind jaren negentig de vraag naar Duitse Polen toenam, werd in 1998 ForeignFlex opgericht. Inmiddels is dit bedrijf groter dan Werkpool en hebben we o.a. eigen selectiekantoren in Europa. We werven EU-breed medewerkers, voor uitzending door heel Nederland. Grote concerns als 2Sisters - Storteboom, Hoogvliet, Lidl, Brabantia en Van Uden Express maken al jaren gebruik van onze diensten."

Huisvesting, inrichting en beheer

Bij buitenlandse werkrachten komt een stuk persoonlijke begeleiding kijken. Je moet zorgen dat ze een huis hebben, verzekerd zijn, vervoer regelen, etc. Alles volgens de veiligheidsnormen van de Algemene Bond Uitzendbranche. Logisch gevolg: de facilitaire groep Job Housing, en later ook de onroerend goed groep Prime

Properties, werden opgericht.

Angeliek: "Omdat wij één van de eersten hierin waren, vroegen ook collega's als Tempo Team en Randstad om dit voor hun medewerkers te regelen."

Job Housing vestigt EU-medewerkers in groepsaccommodaties (bijvoorbeeld in een hotel of klooster), en zorgt voor de inrichting en het beheer. Wim: "Momenteel zitten zo'n 3000 flexkrachten in 75 panden door heel Nederland." Daarnaast vestigen ze ook asielzoekers. Hiervoor werken ze nauw samen met het Ministerie van Justitie.

Van uitzending naar outsourcing

Met de oprichting van Pos Outsourcing Services sloegen ze een andere weg in. De contractgroep bestaat inmiddels ook alweer vijf jaar. Angeliek: "Deze onderneming heeft als primair doel arbeidsintensief werk af te leveren. Bedrijven kunnen bij ons dus ook hun (productie)werk uitbesteden." Het gaat hier om een wederzijdse samenwerking die gericht is op efficiency en kostenbesparing. Wim: "Ook wij hebben er baat bij als het werk goed en snel gedaan wordt. Deze formule blijkt zeer succesvol."

Gedegen en betrouwbare dienstverlening

Vernieuwende ideeën zijn mooi, maar ze moeten wel goed vormgegeven worden. En daar slagen Wim en Angeliek keer op keer

in. "We zijn flexibel naar klanten toe, maar leveren gedegen diensten. We zoeken van tevoren alles tot op de bodem uit. Zo hebben we juristen in huis, maar bijvoorbeeld ook brand- en veiligheidsdeskundigen. We nemen onszelf, onze medewerkers en onze klanten zeer serieus, en gaan voor betrouwbaar partnership", aldus Wim. En de volgende innovatie? Angeliek glimlacht geheimzinnig. "Het wordt iets kostprijsverlagends in de uitzendmarkt. We zitten nu in de fase van grondig onderzoek..."

Voor meer informatie:

www.werkpool.nl
www.jobhousing.nl
www.foreignflex.com

Angeliek Flintrop en Wim Smits: "We zijn beiden relatiespecialisten op zakelijk gebied"

Nieuw in Sint-Oedenrode: PinX Recruitment, Professionals in Connections!

Jong, dynamisch en een winnaarsmentaliteit



PinX is nog splinternieuw maar het eerste sponsorevenement zit er al op: het Roois Beachsoccer Toernooi. "Dat was een uitgelezen moment om ons bedrijf op de kaart te zetten", vertelt Wieteke Laros. De mede-eigenaar van PinX Recruitment hoeft niet lang na te denken over het waarom: "Jong, actief, dynamisch, winnaarsmentaliteit. Dat past ook allemaal perfect bij PinX Recruitment."

Op de huid

Wieteke Laros heeft enorm veel ervaring in de arbeidsbemiddeling. Met PinX Recruitment richt ze zich op kandidaten van mbo tot en met wo niveau. "Wij nemen de tijd voor elke opdrachtgever om een goede match te maken." Er zijn diverse soorten dienstverlening mogelijk, licht Wieteke Laros toe. "Voor een structurele personeelsooplossing is werving en selectie een prima oplossing."

Voor projecten is detachering geschikt en mocht er iemand voor korte termijn nodig zijn dan bemiddelen we met freelancers." Een persoonlijke band met de opdrachtgevers is een van de pijlers van PinX Recruitment. "Wij willen echt een partnership aangaan. Door onze klanten op de huid te zitten, weten wat er bij hen speelt en wat de sfeer is van het bedrijf. We halen daarna alles uit de kast om de juiste kandidaat te vinden. Dat kan via ons goed gevulde eigen bestand of met moderne zoekmethodes zoals LinkedIn, Twitter en facebook."

Voorspellen

Voor een kandidaat wordt voorgesteld onderzoekt PinX Recruitment de referenties en opleidingen en houden ze intensieve gesprekken. "Iedere kandidaat die we voorstellen, vinden we geschikt. Het gaat erom dat wij de opdrachtgever

Jong én een berg ervaring. Het is niet alleen mooi als je een baan zoekt, maar ook een prettig uitgangspunt voor een bedrijf. PinX Recruitment in Sint-Oedenrode heeft al die kwaliteiten. Directeur Wieteke Laros heeft al heel wat werkgevers aan passend personeel geholpen en met het nieuwe PinX Recruitment kruipt ze nog dichter op de huid van hun opdrachtgevers. Het resultaat: de perfecte match.

'ontzorgen' met personeelsbemiddeling." Voor bedrijven is goed personeel van essentieel belang. "Dat is echt een voorwaarde om te kunnen groeien. Zeker als een firma geen personeelsfunctionaris heeft, kunnen we daar een mooie bijdrage aan leveren."

Fris en enthousiast

Het mkb en de grotere ondernemingen zijn de doelgroep van PinX Recruitment. "We zijn gespecialiseerd in commerciële, office, Marketing & Sales, Finance, Inkoop & Logistiek functies. Maar wij helpen onze opdrachtgevers uiteraard ook voor aanverwante functies. Doordat we jong, fris en enthousiast zijn kunnen we echt een verschil maken. Dat heeft ook nog eens als voordeel dat we een scherp tarief kunnen bieden en het helemaal niet erg vinden om als dat beter uit komt 's avonds of in het weekend af te spreken." Eerlijkheid staat voor PinX Recruitment voorop. "Het is ons te doen om de lange termijn relatie met klanten. Dan moet je ook eerlijk zijn. Dat vinden we zelfs belangrijker dan snelheid. Het resultaat moet gewoon goed zijn. We gaan altijd voor de perfecte plaatsing."

PinX Recruitment B.V.
Jan Tinbergenstraat 4H
5491 DC Sint-Oedenrode
T 0413 - 47 23 80
info@pinxrecruitment.nl
www.pinxrecruitment.nl

FRiS HRM zorgt voor een frisse blik op mens en organisatie

'Ik wil dat er beter samengewerkt wordt in mijn team van medewerkers'- 'Ik wil dat mijn medewerkers gewoon het werk doen waar ik ze voor aangenomen heb' - 'Ik wil geen gedoe met medewerkers die uit dienst gaan'. Herkent u, als (mkb-)ondernemer, deze signalen? De oorzaak ervan ligt vaak op het personele of organisatorische vlak. Door te focussen op de mens en zijn (werk)omgeving worden veel van deze signalen bij de wortel aangepakt en ook structureel opgelost. FRiS HRM ondersteunt de ondernemer en biedt een helpende HR-hand middels een strippenkaart-model.



FRiS HRM is een HRM-adviesbureau dat zich tot doel stelt zowel medewerkers als organisaties te prikkelen. Toen Marcel van Wijk FRiS HRM oprichtte, wilde hij mens en organisatie het gevoel geven van 'met je blote voeten in nat gras staan'. Zorgen voor een verfrissend gevoel. Bewust maken van dagelijkse routines, van knelpunten die er altijd al waren, maar waar onvoldoende aandacht voor was. FRiS HRM pakt deze grondig aan. Marcel van Wijk vertelt: "Veel mkb-bedrijven zijn ontstaan vanuit een bevlogen ondernemer met een 'gouden idee'. Als het succes komt, kan de ondernemer al snel het werk niet meer alleen aan. Met personeel kan de klantvraag wel afgehandeld worden, maar voor personeel moet ook gezorgd worden. Daar heeft hij eigenlijk geen tijd voor. Mkb-ondernemers zijn het liefst bezig met hun klanten en hun product. Zorg voor personeel is niet hun core-business. Daar zijn specialisten voor nodig zoals FRiS HRM". FRiS HRM hanteert een projectmatige aanpak. Van Wijk: "Dat betekent dat er altijd een kop, een middenstuk en een staart is. Zo is duidelijk wat er wanneer bereikt moet zijn, door wie en vooral hoeveel tijd en geld het kost.

Knelpunten bepalen

Na een intakegesprek met de ondernemer waarin de concrete signalen worden besproken, kom ik gedurende een maand een aantal uren per week meedraaien in het bedrijf. Zo kan ik bepalen waar de (HR-)knelpunten, die de ondernemer ziet, vandaan komen. Na die periode bespreek ik met de ondernemer (en zijn managementteam of sleutelfunctionarissen) mijn observaties en een plan van aanpak om de diepere oorzaak van de signalen aan te pakken.

In de uitvoering van dat plan van aanpak spelen de ondernemer en zijn medewerkers een belangrijke rol. Ik ben vooral de regisseur van het plan en we voeren het samen uit."

Een belangrijk onderdeel van het plan van aanpak is borging. Hoe moet het bedrijf zelf verder gaan? Kan de ondernemer zelf verder met personeelszorg of is er nog een vorm van ondersteuning vanuit FRiS HRM nodig?

Het strippenkaartmodel van FRiS HRM

FRiS HRM biedt zijn HR-dienstverlening aan op basis van een strippenkaartmodel. Afhankelijk van de behoefte, koopt de ondernemer een aantal uren per maand in, waarvoor hij gebruik kan maken van een of meerdere HR-specialisten van FRiS HRM. Alles wordt uitgevoerd onder de vlag van FRiS HRM en er is daarom maar één contactpersoon voor de ondernemer. Op deze manier is kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening geborgd. De ondernemer kan zelf bepalen wanneer hij gebruik maakt van de ingekochte uren.

FRiS HRM biedt HRM-diensten aan op het gebied van werving & selectie, carrièreontwikkeling, juridische ondersteuning, verzuimbegeleiding/re-integratie, coaching, organisatieinrichting, optimalisatie bedrijfsprocessen, functioneren en beoordelen et cetera.

FRiS HRM

Nieuwsgierig geworden?

Neem dan een kijkje op

www.fris-hrm.nl of neem

vrijblijvend contact op via

marcelvanwijk@fris-hrm.nl

ledere leidinggevende zal het beamen: personeel dat (mentaal) lekker in zijn vel zit zorgt voor een goede werksfeer. Een goede werksfeer is bevorderlijk voor minder stress en meer plezier in het werk. Uw personeel is meer betrokken bij het wel en wee van uw onderneming, wat hogere werkprestaties tot gevolg heeft. Omzetverhoging is een reële optie. Winst - niet enkel in geld - eveneens.

Witkamp & Los:

Gemotiveerd personeel... uw belangrijkste kapitaal

Volkomen met u eens", horen we u zeggen. "Zou ik graag de volle aandacht aan geven. Als ik eigenaar was van een grote onderneming had ik gekwalificeerde vakmensen in dienst die de gezondheid van mijn personeel mee faciliteren. Ik ben echter een mkb-ondernemer. Ik heb een klein bedrijf. Dan wordt het moeilijk. Mijn core-business vraagt mijn aandacht. Ik moet mijn producten of diensten verkopen. Om dezelfde omzet te halen als een paar jaar geleden moet ik meer moeite doen. In tijden van krapte moet ik scherp letten op mijn kosten en mijn marges zien te vergroten."

Zoeken naar een balans

Hoe een evenwicht te vinden in een schijnbaar conflicterende afweging tussen zakelijke en menselijke belangen? Witkamp & Los, Partners in Gestaltbenadering is wellicht een partner die u effectief kan coachen in het motiveren en gemotiveerd houden van uw personeel.

Eerst iets over 'Witkamp & Los'. Oprichters zijn Ingrid Los en Jan Witkamp. Beiden hebben hun sporen als gespecialiseerde trainers, hulpverleners, c.q. gestalttherapeuten ruimschoots verdiend. Samen brengen ze meer dan 60 jaar praktijkervaring mee in het ondersteunen van hun cliënten, met soms gecompliceerde problematiek. Uiteraard zijn beiden voor deze arbeid gekwalificeerd op hbo+ niveau en hebben beiden een opleiding tot gestalttherapeut gevolgd.

Mentale of geestelijke problemen, verband houdend met arbeid

Eerst richtten 'Witkamp & Los' zich op

individuele cliënten en cliëntengroepen. De particuliere sector, zo u wilt. In de praktijk bleek dat problemen die cliënten aandroegen nogal eens verband hielden met de werksituatie en hoe men de te verrichten arbeid beleeft. Niet verwonderlijk wanneer we ons bedenken dat een mens gemiddeld een derde van de tijd dat hij leeft arbeidend doorbrengt.

Uitgaande van de idee dat gemotiveerd personeel de beste verzekering is voor de toekomst van een onderneming, besloten Ingrid Los en Jan Witkamp trajecten te ontwikkelen. Een aanbod gericht op ondernemingen binnen het mkb.

Mogelijkheden

De volgende trajecten zijn ontwikkeld:

- Training in persoonlijke effectiviteit
- Teambuilding
- Individuele coaching
- Beheerst veranderen
- Training in assertiviteit
- Organiseren van innovatieve en creatieve 'denktanks'
- Conflictbemiddeling
- Mediation

Combinaties in te ontwerpen 'trajecten op maat', toegespitst op specifieke situaties binnen uw onderneming, zijn mogelijk. Wij zijn tevens beschikbaar voor taken in bedrijfsmaatschappelijk werk.

Wij werken volgens de 'methode Gestalt': een ervaringsgerichte manier van leren, waarbij begrijpen en analyseren (hoofdzak) ten dienste staat van beleven, contact maken, contact onderhouden, delen en samen doen (hartzaak).



Bij ons werk is onze stelling: Maak van de hoofdzaak weer hartzaak. Immers: wie van hoofdzaken weer hartzaak maakt, werkt met 'hart voor de zaak'. Dat komt ondernemingslust, klantvriendelijkheid en klantgerichtheid ten goede. Op deze wijze is het goed zaken doen!

Meer weten?

Wij aanvaarden opdrachten op basis van offerte en op projectbasis. Bij kleine opdrachten zijn wij in te schakelen op basis van dagdelen of op uurbasis. Snel valt op: wij leveren kwaliteit en werken met verrassend scherp concurrerende tarieven. Neemt u gerust contact met ons op voor een vrijblijvende kennismaking. Wij bezoeken u als u dat wenst. Wanneer u contact met ons opneemt, deze advertorial toont en ons een opdracht verstrekt, ontvangt u 10 procent korting op het overeengekomen tarief. Op verzoek verzorgen wij lezingen/demonstraties over ons werk.

Witkamp & Los
Partners in Gestaltbenadering
Kievietdonk 69
5467 AS Veghel
T 0413 - 355 385
F 0413 - 375 303
jan.witkamp@welleven.nl
www.welleven.nl

Laat uw kind fiscaal vriendelijk studeren



Frank Peters

Dat het gemiddelde opleidingsniveau in Nederland hoog is, mag als algemeen bekend worden beschouwd. Studeren is echter duur. Gelukkig wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd door de Nederlandse overheid door het geven van subsidies. De meest bekende subsidie in dit kader vormt de Studiefinanciering (WSF). Evenwel zijn de totale studiekosten vaak dusdanig hoog dat de studietoelage van DUO, voorheen IB-groep, de kosten (bij lange na) niet dekt. Voor uw kinderen kan dit problematisch zijn, tenzij u hen zelf subsidieert. Indien u als ouder overweegt om uw kind in dit verband financieel te steunen, dan kunnen de hierna beschreven fiscale regelingen interessant voor u zijn.

Als eerste kunt u gebruik maken van een fiscale aftrekpost in het kader van levensonderhoud van uw kinderen. Deze aftrekpost is een zogenaamde forfaitaire aftrek. De belangrijkste voorwaarden om van deze aftrek gebruik te kunnen maken zijn dat het kind jonger is dan 30 jaar en dat u het kind in belangrijke mate onderhoudt. Dit komt overeen met minimaal 408 euro per kwartaal. Uw kind mag geen recht (meer) hebben op studiefinanciering en uzelf mag geen recht hebben op kinderbijslag. De forfaitaire aftrek varieert van 290 tot 1.050 euro per kwartaal afhankelijk van onder andere leeftijd van uw kind en de mate van onderhoud. Deze aftrekposten kunt u opgeven in uw aangifte inkomstenbelasting.

U kunt ook aan iets geheel anders denken: schenken in verband met de studie. Naast het jaarlijks sowieso vrij te schenken

bedrag van 5.030 euro (2011) of een eenmalig verhoogd bedrag van 24.144 euro (2011) is het mogelijk om het kind eenmalig in het kader van zijn of haar studie een bedrag van 50.300 euro belastingvrij te schenken. Een voorwaarde om dit op deze manier te kunnen doen is dat de kosten voor deze studie aanzienlijk hoger zijn dan gebruikelijk. Indien de kosten van de studie per jaar (exclusief levensonderhoud) hoger zijn dan 20.000 euro wordt de studie als zodanig aangemerkt. Belangrijk is dat de schenking via de notaris verloopt en dat het kind binnen twee jaren na schenken ook daadwerkelijk start met de betreffende studie.

Het is ook mogelijk dat uw kind het geld van u leent. Het is dan van belang dat dit goed en volledig wordt vastgelegd in een schriftelijke geldleningsovereenkomst. Het belang zit vooral in het vastleggen van

een terugbetalingsverplichting waardoor de kosten feitelijk drukken op het kind. Het overeen te komen rentepercentage bedraagt 6 procent. Eventuele afwijkingen kunnen resulteren in een schenking. Indien u bijvoorbeeld geen rente overeenkomt, zal de Belastingdienst een gebruikelijke rente van zes procent aanmerken als een schenking.

Tot slot bestaat er ook voor het kind een interessante regeling. De scholingskosten zijn namelijk aftrekbaar als scholingsuitgaven in de aangifte inkomstenbelasting. Indien sprake is van recht hebben op studiefinanciering gelden forfaitaire bedragen, maar indien geen recht bestaat op deze toelage dan kunnen de werkelijke kosten in aftrek genomen worden. Hierbij geldt wel dat de kosten tot 500 euro per jaar nooit aftrekbaar zijn. Het kind moet alle studiekosten zelf betalen! Het voorschieten van kosten kan (in theorie) tot onwenselijkheden leiden.

Hierboven zijn diverse fiscale (subsidie) mogelijkheden weergegeven. Mocht u specifieke vragen hebben omtrent uw eigen situatie of denkt u aan een combinatie van de diverse regelingen, neemt u dan contact op met uw fiscaal adviseur.

Frank Peters
KOMPAAN
accountants & adviseurs
T 0413 - 37 13 00
info@kompaan.nu
www.kompaan.nu

depostBode vanaf 1 september ook in Veghel actief

In onder meer Oss, Uden en Bernheze zijn de gele auto's met de groene belettering van depostBode inmiddels een bekend fenomeen. Dit geldt ook voor de fietsen met de gele bakken voorop van de postbezorgers van dit Osse bedrijf. Vanaf 1 september is depostBode ook in Veghel actief. De gele auto's en fietsen behoren nu dus in alle As50-gemeenten tot het dagelijkse straatbeeld. Met tachtig medewerkers bezorgt depostBode er vijf dagen per week uw post. Dit binnen 24 uur.

In totaal verwerkt depostBode per jaar zo'n 3,5 miljoen poststukken. Het aantal poststukken dat in Nederland verstuurd wordt, mag dan afnemen. Hier heeft depostBode vooralsnog geen last van. Hun klantenbestand groeit gestaag met vijf nieuwe zakelijke klanten per week. Bij deze bedrijven en organisaties, waaronder bekende namen als Rabobank, CSU en alle As50-gemeenten, haalt depostBode dagelijks gratis de post op. Vervolgens sorteren de medewerkers de poststukken. "Stukken bestemd voor onze regio bezorgen we natuurlijk zelf en overige stukken leveren we voor half zeven 's avonds gefrankeerd af bij TNT", legt oprichter/eigenaar Hans van der Lee uit.

Hoog serviceniveau

Juist het hoge serviceniveau dat het Osse bedrijf levert, vinden klanten volgens Van der Lee belangrijk. "We zijn ook goedkoper dan TNT, maar de belangrijkste reden voor bedrijven om voor ons te kiezen is het feit dat wij dagelijks gratis de post komen ophalen." Bovendien spreekt het klanten aan dat Van der Lee voornamelijk werkt met medewerkers van de sociale werkvoorziening. "De IBN-groep is wat dat betreft een prima partner van ons", aldus de ondernemer. "Zeventig van onze medewerkers zijn mensen van de IBN-groep. Daarbij hebben we ook nog tien mensen van

andere reïntegratiebureaus voor ons werken." Een groep medewerkers waar Van der Lee en zijn vrouw Caroline, met wie hij het bedrijf runt, trots op zijn. "We kunnen blind op ze vertrouwen", geeft de Osse ondernemer aan. "Ze vinden het leuk om voor ons te werken – zomer én winter. En met zieken hebben we zelden te maken."

Naast de gratis ophaaldienst verzorgt depostBode ook mailingen voor klanten. Dit inclusief vouwen, adresseren, inpakken en sealen. Om het plaatje compleet te maken biedt het Osse postbedrijf klanten bovendien de mogelijkheid van de haal- en brengservice. Dit betekent dat een ondernemer nooit meer in de rij hoeft te staan bij een Businesspoint om zijn post op te halen of weg te brengen.

Nieuwe mijlpaal

De uitbreiding van het werkgebied met Veghel is niet het enige nieuws dat depostBode de regio te vertellen heeft. Begin oktober bereikt het bedrijf met de verhuizing naar een nieuw pand aan de Angelenweg in Berghem namelijk nog een mijlpaal. Met deze verhuizing komt er een eind aan het gebruik van het woonhuis van Hans en Caroline als sorteercentrum.

"Vanuit het nieuwe pand gaan we aan de slag om ons bedrijf gestaag uit te bouwen", blikt Van der

Lee enthousiast in de toekomst. "Binnen de As50-gemeenten zijn er nog genoeg nieuwe klanten voor onze postservice te winnen. Daarnaast gaan we op de nieuwe locatie ook een uitgebreide service voor webshops opzetten. Zo richten we er onder meer een fotostudio in voor webshopfotografie." "Nu nog groeien onze postactiviteiten omdat we nog voldoende nieuwe klanten weten binnen te halen. Op termijn zal dit echter minder worden en op dat moment moeten we voldoende alternatieven hebben. Deze service voor webshops is hiervan een goed voorbeeld", licht de Osse ondernemer deze stap toe.

depostBode
Boterbloem 34
5351 MV Berghem
T (0412) 696 565
F (0412) 696 566
service@depostbode.com
www.depostbode.com

Vanaf 1 oktober:
Angelenweg 135
5349 TG Oss





Jabro bouw bv, een bedrijf met korte lijnen

Jabro bouw BV is in september 1992 opgericht door Geert en Marjon Jansen. Na vijf jaar gevestigd te zijn geweest in Keldonk, zijn we in 1997 verhuisd naar Uden. In de negentien jaar dat ons bedrijf inmiddels bestaat zijn we, voornamelijk, in de regio Veghel/Uden bekend geworden als een bouwbedrijf waar de lijnen kort zijn en kwaliteit en klantvriendelijkheid hoog in het vaandel staan.

Het merendeel van de opdrachten komt dan ook uit mond-tot-mondreclame. Een belangrijk onderdeel van ons werk bestaat uit de bouw en verbouw van particuliere woningen. Hierbij komt ons unieke mini-containersysteem goed tot zijn recht. Met dit aanhangersysteem kunnen we kleine bakken (2 en 3 m³) makkelijk bij het werk op- en afzetten, zodat de klant en de omgeving zo min mogelijk overlast heeft van sloop- of bouwwerkzaamheden.

Vaste klanten

De laatste jaren is een aantal vaste klanten

ontstaan, waaronder een aantal scholen, waarvoor regelmatig werkzaamheden verricht worden. Ook hebben we in eigen beheer een aantal projecten gerealiseerd van grondaankoop via ontwerp en verkoop tot aan oplevering toe. Een mooi voorbeeld hiervan is een project in Mariaheide waar we, in samenwerking met Breeuwer Uden BV, een voormalig pand van de Rabobank aangekocht en omgetoverd hebben tot een broodwinkel + drie eengezinswoningen. Een aanwinst voor het dorp.

CPO-woningen

Momenteel zijn we een project van vijf CPO-woningen in Keldonk aan het uitvoeren die op de foto op deze pagina te zien is. Hierbij is de keuze van de vijf opdrachtgevers om ons bedrijf de opdracht te verlenen mede te danken aan onze flexibele instelling. Ons bedrijf beschikt over vier vakbekwame eigen werknemers. Daarnaast werken we samen met vaste ZZP'ers en onderaannemers van wie we op aan kunnen. Een goede verstandhouding onderling is daarbij zeer belangrijk. Al met al een onderneming om trots op te zijn en waar ieder zijn werk met plezier verricht voor een tevreden klant.

Jabro Bouw B.V.
Duifhuizerweg 3a
5406 TB Uden
T 0413 - 31 03 15
F 0413 - 31 03 18
www.jabrobouw.nl



25 jaar Party-Catering Verstraten

Bedrijfsfeesten in passende stijl en omgeving

Party-Catering Verstraten heeft een uitgebreid programma voor uw bedrijf en personeel. Of u het nu groots of intiem op wilt zetten, wellicht kunnen wij iets voor u betekenen. We kunnen u verschillende locaties bieden.

In het centrum van Volkel biedt Partycentrum de Schakel een scala aan mogelijkheden. Het is een locatie waar velen elkaar ontmoeten in een gezellige en stijlvolle ambiance. De Schakel biedt u met vier multifunctionele zalen en een capaciteit van vijftien tot 600 personen werkelijk alle mogelijkheden.

Stadion Helmond Sport

Op een strategische plek aan de rand van Helmond bevindt zich het stadion van

Helmond Sport. Party-Catering Verstraten mag zich de culinaire partner van Helmond Sport noemen en biedt u daarmee een schitterende ruimte voor al uw besloten ontvangsten buiten de thuiswedstrijden van de club om.

Ook de business club van Top Oss leent zich bij uitstek voor familie- en bedrijfsfeesten. Daarnaast bestaat er tevens de mogelijkheid voor vergaderingen, presentaties, cursussen en congressen.

Bij uw bedrijf

Al deze thema's of arrangementen kunnen wij ook bij u op het bedrijf organiseren dankzij het vakbekwame personeel van Partycatering Verstraten.

Party-Catering Verstraten is een gerenommeerd bedrijf dat zich sinds 1986 vooral bezig houdt met de verzorging van bedrijfsfeesten tot wel 5000 personen, geheel in stijl.

Om het u wat makkelijker te maken om een personeelsfeest te geven bieden wij u dit jaar diverse arrangementen en thema-avonden. Mocht u geïnteresseerd zijn of vragen hebben, schroom dan niet contact met ons op te nemen.



Restaurant-zaal 't Putje

In een bosrijke omgeving ligt Restaurant-zaal 't Putje; een locatie waar alles mogelijk is. Elk jaargetijde heeft weer een andere uitstraling. Ons restaurant beschikt over een goede keuken waar u kunt genieten van het diner. Heeft u een wandeling of fietstocht gemaakt dan hebben wij een mooi terras voor het nuttigen van een kopje koffie of drankje en eventueel kunt u gebruik maken van onze kleine kaart. Voor onze zalen hebben wij diverse mogelijkheden om van uw feest een onvergetelijke dag te maken; is het een klein of groot feest; alles wordt perfect georganiseerd. Wat maakt 't Putje zo uniek; wij kunnen aan alle wensen van de gasten voldoen o.a.; met 3 soorten tapbier Heineken, Hertog-Jan en Bavaria maar ook 3 soorten huiswijnen rode en witte.

Restaurant: Het restaurant heeft 60 zitplaatsen; vanuit het restaurant heeft u een prachtig uitzicht op de natuur, waar u romantisch kunt dineren a la carte of als groep; alles is mogelijk en bespreekbaar. Een goede keuken waar alles ambachtelijk wordt bereid en een leuke vlotte bediening.
Mogelijkheden: A la carte • Lunch • Koffietafels • Familiediners • Bedrijfsdiners

Terras: Een mooi terras met 100 zitplaatsen waar je de hele dag door zon hebt en waar je kunt genieten van de natuur. U bent altijd van harte welkom 7 dagen in de week voor een kopje koffie of drankje; ook serveren wij er diverse gerechten van de kleine kaart. Er zijn mogelijkheden voor de start van een fietstocht, wandeltocht of een rustpauze.

Mogelijkheden: A la carte • Kleine kaart • Hapjes • Koffie / thee Gebak • Drinkjes • Familiefeesten • Bedrijfsfeesten • Barbeque Keuze uit 3 soorten tapbier Heineken, Hertog-Jan en Bavaria en diverse bieren op fles

Omgeving: Restaurant-zaal 't Putje licht net buiten Oss in een bosrijke omgeving en is gemakkelijk bereikbaar. Het ligt aan de rand van de Maashorst; een mooi natuurgebied in Oost-Brabant; 2 minuten van het centrum van Oss en de A50 en A58 richting Eindhoven, Nijmegen en 's Hertogenbosch.



Party-Catering Verstraten
T 0413 - 26 58 25
F 0413 - 25 73 80
www.partycateringverstraten.nl

Is beveiliging een sluitpost op uw begroting?

Bedrijven moeten zich de laatste jaren steeds beter beveiligen om niet het slachtoffer te worden van brute inbraken. En alleen een dubbel slot op de deur is niet voldoende. Een adequate (brand)beveiliging is gebonden aan vele (wettelijke) regels en kan een zware druk leggen op de begroting van uw onderneming. Bent u zich bewust van de noodzaak van beveiliging of is het een sluitpost op uw begroting?

De mening van ons panel.

■ Meindert Leutscher



Meindert Leutscher, Leutscher PZ-Advies

Het moet in de beginjaren van mijn loopbaan bij Philips zijn geweest, dat een nogal kortaangebonden plantmanager me vertelde dat ik alle bewakers kon ontslaan, want hij had besloten een koppel ganzen aan te schaffen voor de bewaking van het terrein. "Goedkoop, maken veel lawaai en zeuren niet over hun arbeidsvoorwaarden." Inmiddels zijn vrijwel alle bewakers die bij veel bedrijven vroeger in loondienst waren inderdaad ontslagen. Niet dat er legio ganzen zijn aangeschaft, maar in de meeste gevallen wordt bewaking/beveiliging van derden ingehuurd. Daardoor

wordt deze belangrijke dienst slechts onderwerp van financiële afwegingen en niet meer van inhoudelijke argumentatie. Beveiligingsbedrijven moeten met elkaar concurreren en dat spelen de inkopers goed uit. Pas op het moment dat er iets fout gaat (denk aan de Moerdijkbrand) wordt er op inhoudelijk niveau gesproken over bescherming van gebouwen en alles wat zich daarin bevindt, dus ook over mensen. Het is dan ook zeker aanbevelenswaardig bewaking/beveiliging niet als sluitpost te zien, maar als beschermingsfactor van het belangrijkste kapitaal dat een bedrijf heeft: de mensen!

■ Dirk Bolte

Dirk Bolte, GGB Internetworking

Ik wil de vraag anders stellen: mag een tegenslag uw bedrijf in gevaar brengen? Nee, beveiliging mag geen sluitpost zijn maar moet een bewuste afweging van risico's en kosten zijn. Bij het bepalen van de risico's moeten waarschijnlijkheid (hoe groot is de kans dat het optreedt?) en impact (wat zijn de gevolgen?) een belangrijke component zijn. Zoals ook in deze stelling denkt men vaak aan fysieke (brand) beveiliging en

wordt informatiebeveiliging niet meegenomen. Toch is de stelling ook hierop van toepassing. Het aantal potentiële inbrekers (hackers) is zelfs vele malen groter. Internet heeft nu eenmaal veel gebruikers. Als experts in ict-beveiliging en netwerken kijken wij altijd samen met de klant naar de risico's en de kosten. De klant weet tenslotte het beste welke risico's zijn 'kroonjuwelen' lopen. De klant kan zo een bewuste afweging maken waardoor ict-beveiliging geen sluitpost hoeft te zijn.



■ Kevin Peters



Kevin Peters, Flexpoint BV

Beveiliging is helaas bittere noodzaak, je ontkomt er simpelweg niet (meer) aan. De rol van beveiliging binnen de organisatie is primair om de continuïteit van de belangrijkste bedrijfsprocessen te waarborgen. In een gedegen beveiligingsplan zijn die processen dus benoemd, vervolgens kijk je wat er aan maatregelen nodig is om die zaken af te schermen voor het criminele gilde. Daarvoor is budget nodig. Door deze volgorde te

kiezen weet je waaraan het beveiligingsbudget gericht moet worden besteed. Daardoor voorkom je allerlei dure maatregelen die schijnveiligheid bieden. Binnen Flexpoint is beveiliging geen sluitpost, we hebben er echter wel over nagedacht waaraan we de beveiligingseuro's besteden zodat we het budget tot een minimum beperken. We investeren namelijk liever in andere zaken, bijvoorbeeld in onze opdrachtgevers!

■ Michael Broekman

Michael Broekman, MoDap

De juiste beveiliging is in veel branches aan strenge regels gebonden, wanneer het risico wat hoger ligt, zoals in de telecombranche, is het onverstandig om beveiliging als sluitpost te zien. Alle maatregelen die genomen dienen te worden moeten wel zorgvuldig worden afgewogen, beveiliging moet onopvallend aanwezig zijn en geen belem-

meringen vormen voor de medewerkers. Om de begroting niet te zwaar te belasten is het mijns inziens verstandiger om bijvoorbeeld minder, maar wel kwalitatief betere camera's te plaatsen. Maar al te vaak is tegenwoordig het probleem dat er wel beelden zijn gemaakt van criminele activiteiten, maar dat er met de beelden weinig tot niets gedaan kan worden omdat de kwaliteit ervan te slecht is.



■ Ad Poot

Ad Poot, Additional risk-insurance

Als risico- (en verzekerings)adviseur spreek ik uit jarenlange ervaring, dat dit voor de meeste ondernemers helaas een sluitstuk is. Dan heb ik het niet eens over de brand-of inbraakpreventie, maar zeker ook over de gehele risico-preventiekosten. En dat terwijl er zo veel mee te winnen en te voorkomen is en zelfs de bedrijfscontinuïteit beschermt als het in alle opzichten goed wordt uitgevoerd. Even terug naar de basisvraag: bepaalde preventiemaatregelen, zoals sprinklering en compartimentering van gebouwen lopen inderdaad vaak flink op in de kosten. Zeker als deze er naderhand op last van overheid of verzekeraars in moet worden geplaatst. Verstandig is dan ook bij nieuw- of verbouw deze partijen er direct bij te betrekken. Tijdens de bouw

zijn de kosten aanzienlijk lager. Leuk detail is overigens dat korting en/of extra dekking op verzekeringspremies bewerkstelligd kunnen worden als de maatregelen getroffen zijn. In veel gevallen kan preventie natuurlijk slim en goedkoop worden gerealiseerd met goede brand en inbraakdetectie op "zwakke punten", maar ook door goede sloten en goed sleutelbeheer en slim boerenverstand. Het gaat namelijk niet alleen om eisen van derden, maar om eigen ondernemersgeest en het voorkomen van vervelende calamiteiten en de nare gevolgen ervan. De Engelse zeggen het zo mooi: don't be penny wise, pound foolish... En dan heb ik het nog niet eens gehad over al die andere vormen van risicomanagement die de ondernemer zo veel voordelen opleveren!



■ Conny Bödeker

Conny Bödeker, Plattland Uitzendorganisatie

Op het moment van schrijven heeft Plattland Uitzendorganisatie gelukkig geen ervaringen wat betreft inbraak. De panden in Hoogeloon en Deurne zijn voldoende beveiligd; budgettair worden er geen beperkingen opgelegd. Het pand in Hoogeloon ligt midden tussen weilanden in agrarisch gebied; het nieuwe pand in Deurne is gevestigd aan de winkelstraat. Misschien dat het dorpse karakter met haar sociale controle bijdraagt aan het rustige karakter.

Het werken met mensen vergt wel steeds meer weerbaarheid bij kantoormedewerkers. De huidige medewerkers zijn mondig, gecombineerd met een kort lontje. Dit resulteert helaas wel in onheuse bejegeningen en soms zelf bedreigingen. Recent is een van de vestigingen gedurende de ochtend gesloten geweest wegens een boze uitzendmedewerker en heeft de politie gepatrouilleerd in de omgeving. Voorschrift is wel dat er niemand alleen achterblijft op een van de kantoren of met de deur op slot. Alertheid is altijd geboden!!

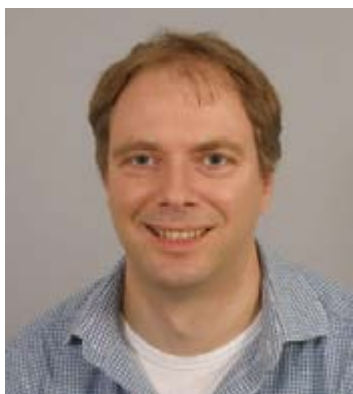


■ Gerard van Heugten

Gerard van Heugten, HF Works Personeelsdiensten

Beveiliging is zeer zeker bij ons geen sluitpost op de begroting. Wat betreft fysieke inbraak maken wij ons geen grote zorgen; wij hebben niet te maken met fysieke cq contante geldstromen en behalve de computers en bijvoorbeeld het kopieerapparaat is er bij ons 'niets te halen'. Waar we ons wel enigszins zorgen over maken is het mogelijke inbraakgevaar op het digitale netwerk. Wij streven naar een 'paperless' kantoor; gevolg hiervan is dat er steeds meer digitaal verstuurd en opgeslagen wordt.

Naast een onderhoudscontract met onze systeembeheerder en diverse virusscanners worden dagelijks onze digitale gegevens dubbel geback-up't en opgeslagen op een aparte back-up server. In principe is dit systeem tezamen met de andere maatregelen waterdicht. Maar als je dan hoort dat er ingebroken is op het netwerk van o.a. de Rabobank en ING-bank, dan blijkt dat je als ondernemer vandaag de dag je ook optimaal moet beveiligen tegen digitale inbrekers die ook op pad gaan op klaarlichte dag...



Nu de vakantieperiode weer voorbij is en de meesten gewoon weer aan het werk zijn, is het dagelijkse leven voor de meesten onder ons weer 'as usual'. We denken terug aan onze (al of niet verregende) vakantie in binnen- of buitenland. Echter velen kunnen nog een hoge mobiele telefoonrekening verwachten, omdat er in het buitenland, tijdens de vakantie, gebruik is gemaakt van mobiel internet met een mobiele telefoon, tablet of laptop. Velen van ons kunnen, of willen, niet meer zonder internet op vakantie. De e-mail moet toch gelezen worden, of de familie en vrienden willen we op de hoogte houden via Facebook of Hyves en ondernemers willen toch graag bijhouden wat er op de zaak allemaal gaande is.

Internet op vakantie? vaak duur en onduidelijk

Dat de kosten dan vaak hoog kunnen oplopen is algemeen bekend, de pers besteedt er regelmatig tijd en aandacht aan, maar dat die hoge rekeningen tegenwoordig vrij eenvoudig te vermijden zijn, is nog niet zo bekend. Ook op verjaardagen en andere feesten is het een veelbesproken onderwerp. Inmiddels hebben enkele Nederlandse providers een oplossing voor dit probleem, tenminste als je internet met je mobiele telefoon; Vodafone heeft "Internet op Reis", T-Mobile heeft "Travel & Surf" en ook KPN heeft een Internet Buitenland bundel. Maar dit is voor de mobiele gebruiker nog onbekend terrein, laat staan dat het duidelijk is hoe deze bundels geactiveerd moeten worden. Alhoewel de kosten een behoorlijk stuk lager liggen dan het standaard internettarief (in Europa vaak 2,50 euro per MB of meer), is dat nog niet de meest praktische oplossing. Ook voor laptops en tablets, zoals de iPad, zijn er mogelijkheden, maar niet altijd zijn deze geschikt voor gebruik in het buitenland. Dit terwijl er toch voldoende oplossingen zijn om met een gerust hart, tegen een reëel tarief in het buitenland te kunnen e-mailen en internetten. Alleen het zoeken naar het juiste product is vaak het probleem.

Om in deze wirwar van bundels, tarieven en abonnementen een weg te kunnen vinden, is er iemand nodig die verstand van zaken heeft en weet wat de passende oplossing voor u is. Een vakantie is vaak al kostbaar genoeg, om dan achteraf nog een rekening gepresenteerd te krijgen voor mobiel internet is tegenwoordig echt niet meer nodig, mits u zich juist laat voorlichten.

Abroadband

Helemaal interessant is abroadband (van Austria Telekom), hiermee kunt u in meer dan 50 landen, zonder contractuele verplichtingen, gebruik maken van mobiel internet tegen een vast tarief van maar 0,59 per MB. (Met 1 MB kunt u ongeveer 40 e-mails versturen, of 8 internetpagina's bekijken).

Als official Salespartner hiervan kunnen wij u het passende aanbod noemen voor de volgende vakantie.

Ga voor uw volgende vakantie, wellicht de wintersport, eerst naar een vakman die u alles kan uitleggen over het gebruik van mobiel internet op vakantie. Het voorkomt de kater achteraf, en dat is toch het laatste wat we aan de vakantie willen overhouden, toch?

abroadband



MoDaP
Mobile Data Products

MoDaP Telecom
Hoofdstraat 59
5461 JD Veghel
T 0413 - 30 17 15
info@modap.nl
www.modap.nl

Bedrijfsbouw Utiliteitsbouw



| Nobelweg 6 | 5482 NN Schijndel |

| (073) 547 92 40 | wouters-schijndel.nl |

NOU VEGHEL, DAAR ZIJN WE DAN.

Na Oss, Uden, Maasdonk,
Landerd en Bernheze gaan
we nu ook in Veghel gewoon
dagelijks de post verzorgen.



www.depostbode.com

Japans op culinair topniveau

*..Een avondje uit in de
sfeer van het land van de
rijzende zon*

*De Chef kok van Japans
restaurant Tanuki neemt
u mee op een culinaire
reis door 'het' land*

*Hij laat u ervaren dat zijn
gerechten garant staan
voor Japans eten op
culinair topniveau*

*Wij heten u van harte
welkom in ons sfeervolle
restaurant Tanuki in het
hartje-centrum van Oss..*

たぬき TANUKI
QUALITY JAPANESE CUISINE - 品質の日本料理

HEUVEL 22° | 5341 CW OSS | T. (0412) 69 10 37 | WWW.TANUKI-OSS.NL | INFO@TANUKI-OSS.NL

SUSHI LOUNGE | TEPPANYAKI | TAKE-AWAY

Voor ondernemers die meer ruimte wensen om te ondernemen...



Geregeld.

Onze naam is KOMPAAN accountants & adviseurs. KOMPAAN is niet zomaar een naam maar een belofte. De levensloop van een onderneming kent altijd wel momenten waarop ondersteuning en advies noodzakelijk is. Dat zijn de momenten dat KOMPAAN naast u staat. U wilt uw zaken hoe dan ook goed geregeld zien, ook als u bijvoorbeeld behoefte heeft aan P&O ondersteuning. Kortom, u wilt zich concentreren op ondernemen, daarvoor zoekt u ruimte.

Dat is de belangrijkste reden waarom wij u een persoonlijke aanpak en advies bieden, aansluitend op uw specifieke behoeften en wensen. Zo doen we het inmiddels al meer dan 25 jaar en met succes.

De ware kracht van KOMPAAN ontdekt u als u bij ons aan tafel zit. Wij vertellen een helder verhaal, toegesneden op uw situatie. Wilt u meer weten, bel ons dan of stuur een e-mail. Wij komen bij u langs of u bij ons. Ons kantoor ligt centraal in de regio, aan de A50.

Eisenhowerweg 14 a
5466 AC Veghel
T 0413 - 371 300
info@kompaan.nu

**KOMPAAN**
accountants & adviseurs

www.kompaan.nu