

Kringen



Het Informatie- en Opiniemagazine voor de lokale en regionale economie

Nr 02 • 2021 • Jaargang 8



Perspectief

Ontwikkel je medewerkers: van kansverkleiner naar kansvergroter

Vitaal centrum met het Centrumplatform

Rondetafelconferentie Circulaire Economie

Weerbare werklocaties met de Omgevingswet

LEERGANG CENTRUMMANAGEMENT

Voor provincies, gemeentes én als in-company traject!

Centrummanagers vervullen een cruciale rol in binnensteden en dorpskernen. Als verbindende factor kunnen juist zij inzicht geven in wat er gebeurt in het centrum en de lokale vertaalslag maken en om gewenste ontwikkelingen te versnellen en ongewenste effecten tegen te gaan.

De Leergang Centrummanagement bestaat uit drie componenten:

1. Het vullen en versterken van de gereedschapskist van de centrummanager
2. Het werken aan concrete oplossingen en aanpak voor vraagstukken
3. De persoonlijke professionele ontwikkeling van de centrummanager

Meer weten over de mogelijkheden?
Stuur een mail naar f.haije@clok.nl

VERSTERK UW ORGANISEREND VERMOGEN

Dé basis van succes voor energietransitie
op bedrijventerreinen

Een sterk organiserend vermogen is de hoeksteen voor een collectieve aanpak op jouw bedrijventerrein. Dit organiserend vermogen en een professionele organisatie zijn essentiële randvoorwaarden om een collectieve energietransitie tot stand te brengen.

Stichting CLOK biedt ondersteuning middels de volgende wegen:

- Adviestrajecten op maat voor ondernemersbesturen
- Quicksan Organiserend Vermogen
- Energie Potentieel Scan

Benieuwd hoe wij jou kunnen ondersteunen?
Stuur een mail naar j.bosma@clok.nl

Voorwoord



Herman Timmermans,
Voorzitter Stichting CLOK

Uitvoering is de kern van beleid

Er is iets belangrijks gaande. Uw eerste reactie kan zijn dat dat misschien wel meevalt, maar dat is niet het geval.

In de samenleving, in het bedrijfsleven, in de ambtelijke cultuur, en tussen de oren van ouders zit ingeprent dat beleid maken belangrijker, leuker en kantoorachtiger is. Dat het werk schonere handen oplevert en bovendien meer carrièreperspectief met dito hoger salaris biedt. Neem alleen al het begrip hoger en lager opgeleid; dat roept om een verschil in waardering.

Dit heeft als gevolg dat beleidsnotities al jarenlang zeer belangrijk zijn. Neem bijvoorbeeld beleidsnotities waarin nieuw beleid werd ontvouwd: geweldig, nieuw, experimenteren, pilots! En dan komt de uitvoering. Uitvoering? Daarin is niemand geïnteresseerd, in ieder geval de beleidsmakers niet. De zijn immers alweer bezig met het volgende beleid, de volgende pilots. Het valt dan ook niet op dat veel beleid mislukt, aangezien bestuurders geen evaluatie willen waarin staat dat iets niet geslaagd is. Dat terwijl veel beleid mislukt omdat het in de praktijk niet haalbaar blijkt te zijn. De reden? Bij de ontwikkeling van het beleid wordt de uitvoering vooraf niet betrokken; de uitvoerders zitten immers was verderop in de keten. Weinig zinvol!

Dit belangrijke punt komt in een interview met Tjibbe Joustra, oud-topambtenaar in Den Haag, over zijn boek Crisis en Controle aan de orde: *“Het politieke debat gaat altijd over nieuw beleid, nu bijvoorbeeld over het bouwen van woningen of de aanpak van de klimaatcrisis. De uitvoering van beleid is een ondergeschoven kindje. Ook ambtelijk gezien, de ambtelijke rangen bij de uitvoering worden lager ingeschaald en lager betaald. Terwijl het in de praktijk vaak misgaat bij de uitvoering.”*

Ik wil het omkeren: bij het schrijven van nieuw beleid is input vooraf en participatie door uitvoerders een must. Beleidsontwikkeling door én met de medewerkers die de harde praktijk kennen, die weten wat wel en wat niet werkt. Beleid zonder goede evaluatie van de praktijk vooraf is geldverspilling. Stichting CLOK heeft van begin af aan de uitvoering van beleid gewaardeerd en op gelijk niveau gesteld met beleidsontwikkeling. Daarom is de Leergang MEZ ontwikkeld voor medewerkers praktijk én uitvoering: omdat het werkt. Het versterken van de lokale economie zit in een sterke uitvoering met dito salarissen.

Inhoud

Voorwoord Herman Timmermans	3
Vitale centrum-economie na corona Door Eduard Plate	4-5
Circulaire economie, innovatie en bedrijventerreinen	6-8
Beste Medewerker Economische Zaken Een rondetafelconferentie	9
Woningnood zet werklocaties verder onder druk Door Floris Marcus	10-11
Waardevol toerisme en recreatie	12-13
Doet CLOK dat ook?	14-15
Ontwikkel je medewerkers: van kansverkleiner naar kansvergroter Door Nicole de Laender	16-18
Geheim agent Column Michel Veenma	19

Vitale centrum economie na corona:

Platform met afspraken over de rollen van ondernemers, vastgoed en gemeente

Volgens ABN Amro namen de pintransacties in mei in de branches kleding, schoenen en juwelen met meer dan 20% toe ten opzichte van 2019. Er zijn echter flinke risico's voor de centrum economie, bijvoorbeeld door het afbouwen van de steunpakketten, de snelle groei van online en de veranderingen in het winkellandschap. Hoe kom je tot een succesvolle transformatie? Het Centrumplatform dat gemeente, ondernemers en vastgoed met elkaar verbindt kan een oplossing zijn.



(bron: Eduard Plate)

Eduard Plate,

(Geografie, en was onder andere directeur AKO boekenwinkels) is adviseur centrummanagement, retail en gebiedseconomie bij Stichting CLOK.

Het was misschien stil in de binnenstad tijdens de coronaperiode, maar de binnenstad heeft niet stilgezeten. Het afgelopen jaar heeft er een stille revolutie plaatsgevonden met forse verschuivingen. Twee verschuivingen zijn belangrijk: ten eerste werden bestaande trends versterkt en ten tweede ontstonden trendbreuken. Dat vraagt om nieuwe samenwerking in het centrum.

Versterkte trends

Allereerst hebben bestaande trends zich versterkt. Het meest in het oog springend is de toename van online bestellingen. Locatus geeft aan dat het aandeel online aankopen is gestegen van 10% naar ongeveer 15%. Dagelijks ligt het percentage online aankopen op 5%, niet dagelijks is dit zelfs 27%, inclusief bestellingen bij fysieke winkels. Winkels veranderen dus van functie. Van 2003 tot 2018 daalde het aantal passanten met ongeveer 25%. Locatus verwacht dat dit doorzet. Dit verschilt overigens groot per type centrum. Fashion outlets noteerden bijvoorbeeld juist stijgingen, toeristische plaatsen en kleinere centra lijken drukker te worden. De grote stadscentra staan daarentegen onder druk.

Trendbreuk

Ten tweede is er een trendbreuk ontstaan. Veel winkels, zowel zelfstandigen als formules, investeerden in hun online positie. Daar bovenop deden veel zelfstandige winkels iets heel belangrijks: ze investeerden in hun persoonlijke klantrelaties. Ze maakten werk van de gunfactor. Hierdoor signaleren een aantal zelfstandige ondernemers uit bijvoorbeeld de mode- en schoenenbranche een goed eerste half jaar in 2021. De andere trendbreuk is de verhoogde belangstelling van landelijke formules om mee te doen met lokaal samenwerken. Er ontstaan kansen voor lokale platforms.

Dit zie je bijvoorbeeld terug bij Elle Damesmode uit Zeewolde. Eigenaresse Zwanette Schimmel: "We zijn de etalage en de social media in gaan zetten. De afspraken in de winkel in april waren een enorm succes. Vaste klanten kwamen uitgebreid op afspraak winkelen. Ik ben zelfs wel met een volle auto naar klanten in Brabant geweest. De band die ontstaan is leidt nu ook weer tot extra winkelbezoek".

Elle Damesmode kon ook een pand tegenover de winkel huren. De vastgoedeigenaar was bereid deze voor een korte periode en tegen een aantrekkelijke huurprijs te verhuren. Dat werd Elle Fashion Outlet. Het werd een succes. De aanloopstraat waarin Elle is gevestigd mag van kleur verschieten: andere functies, zoals wonen, zullen toegestaan worden. De straat valt nu buiten het kernwinkelgebied, wat leidde tot een nieuwe dynamiek. Vastgoedeigenaren werden er actiever. Behalve de lokale fashion outlet van Elle openden er nieuwe winkels. Een groeiende bloemenwinkel kon er nu een pand kopen en een nieuwe andere winkel hoefde niet de volledige ruimte te huren. De achterzijde kreeg een andere functie en de ene startup trok de andere aan. De aanloopstraat kreeg trekjes van een ontdekkingsstraat, aantrekkelijk voor consumenten en voor ondernemers.



(bron: gemeente Beverwijk)

Eigenaresse Zwanette Schimmel van Elle Damesmode in Zeewolde.

Centrumplatform met rollen gemeente, vastgoed en ondernemers

We zien hier drie succesfactoren voor het realiseren van een vitale binnenstad post corona:

1. Relevant zijn voor consumenten, 2. Een heldere rol voor de gemeente, vastgoedeigenaren en ondernemers en 3. Een samenhangende transformatie. Hierin liggen rollen weggelegd voor zelfstandige ondernemers/formules, gemeente en voor vastgoed. Dat vraagt een lokaal samenwerkingsplatform. Het is immers niet zo dat na invoering van een BIZ of reclamebelasting de samenwerkende ondernemers het centrum wel kunnen trekken. Daarvoor ontbreken middelen, expertise en tijd. Inzetten op samenwerken in een centrumplatform biedt daarom uitkomsten.

1. De rol van de gemeente

De gemeente dient te weten wat je wilt met je centrumstraten. Dat hoeft niet in beton gegoten te worden. Geef ontwikkelingen bij ondernemers een kans, en kijk daarbij naar de dynamiek en het DNA van een locatie. Professor Erwin van der Krabben wijst op het belang om in te kunnen te spelen op veranderingen. Faciliteer dit in de samenwerking tussen gemeente, ondernemers en vastgoed.

2. De rol van vastgoed

Vastgoed zou in een gebied samen moeten werken met een gedeelde visie, eventueel in een Vastgoed BIZ. Vastgoedpartijen verschillen sterk van elkaar, wat elke keer opnieuw vraagt om een andere sleutel voor samenwerking. Vastgoed heeft in ieder geval hetzelfde belang als ondernemers en gemeente bij een goed lopend centrum. Alleen dan blijft de waarde van het vastgoed overeind en blijft er perspectief voor de lange termijn.

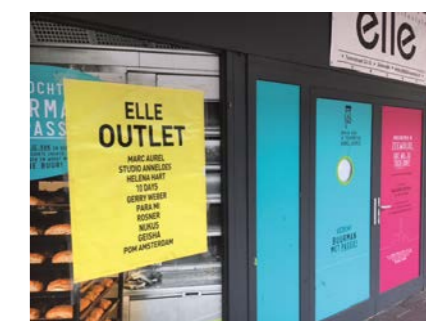
3. De rol van ondernemers

Ook voor ondernemers geldt het belang van samenwerken, bijvoorbeeld via een BIZ of de reclamebelasting. Maak als ondernemerscollectief afspraken met de gemeente over de rol die de gezamenlijke ondernemers wel en niet kunnen invullen. Er zijn bijvoorbeeld verschillende vormen van centrummanagement, zoals facilitair, projectmatig of strategisch. Is er een belangrijke transformatie-opgave? Dat vraagt om samenwerking met de gemeente en het vastgoed.

In een centrumplatform kunnen de uitdagingen voor het centrum op een rij worden gezet. Wat is de positie van het centrum nu en over drie jaar? Wie heeft welke rol? Hoe blijf je relevant voor consumenten en ondernemers? Hoe kun je samenwerken met vastgoed? Wat kun je van je ondernemers verwachten? Welke banden zijn er met landelijke formules? Hier valt veel te winnen voor een vitale binnenstad en succesvolle transformatie na corona.



In een centrumplatform kunnen de uitdagingen voor het centrum op een rij worden gezet.



(bron: Eduard Plate)

Elle Outlet tegenover Elle Damesmode, een voorbeeld van samenwerking tussen de ondernemer en het vastgoed.

Meer weten over een centrumplatform? Mail e.plate@clock.nl

Inspirerende visies & praktische handvatten

Rondetafelconferentie circulaire economie, sociale innovatie en bedrijventerreinen

Op maandag 31 mei organiseerde CLOK een digitale Rondetafelconferentie over circulaire economie, sociale innovatie en bedrijventerreinen. De uitkomst? Praktisch toepasbare handvatten voor besturen van ondernemers op bedrijventerreinen, parkmanagers en medewerkers EZ van gemeenten, regio's en provincies.

Door Paul Spendel

“
Stap je nu niet in [...] met **circulairiteit**? Dan doe je gewoon over 5 tot 10 jaar niet meer mee.



Mara Haverkort,
programmamanager van
Het Groene Brein.



Herman G. Idema,
directeur-bestuurder
Ondernemend Emmen.

Rijkgeschakeerd gezelschap specialisten

De deelnemers samen vertegenwoordigden een rijkgeschakeerd gezelschap specialisten vanuit het publieke en private domein: Kjell-Erik Bugge, Lector Ontwikkeling Werklocaties Saxion Hogeschool, Herman G. Idema, directeur-bestuurder Ondernemend Emmen, Mara Haverkort, programmamanager van Het Groene Brein, waar zij onder andere verantwoordelijk is voor het leiden van de werkgroep Circulaire Bedrijventerreinen en Hein Veldmaat, business leader afdeling Duurzame Stedelijke Ontwikkeling bij TAUW. Herman Timmermans, voorzitter Stichting CLOK, was de gespreksleider. De facilitator vanuit Stichting CLOK was Jeroen Bosma. In Nederland werken we toe naar een Circulaire Economie in 2050. Hierin staat het hergebruik van materialen, herbestemmen van producten en besparen van grondstoffen centraal. De overheid werkt hierbij samen met het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, kennisinstellingen en andere overheden. Herman Timmermans: "Juist op de bedrijventerreinen is dit een belangrijk thema."

Circulaire economie: schaarste creëert duurzame oplossingen

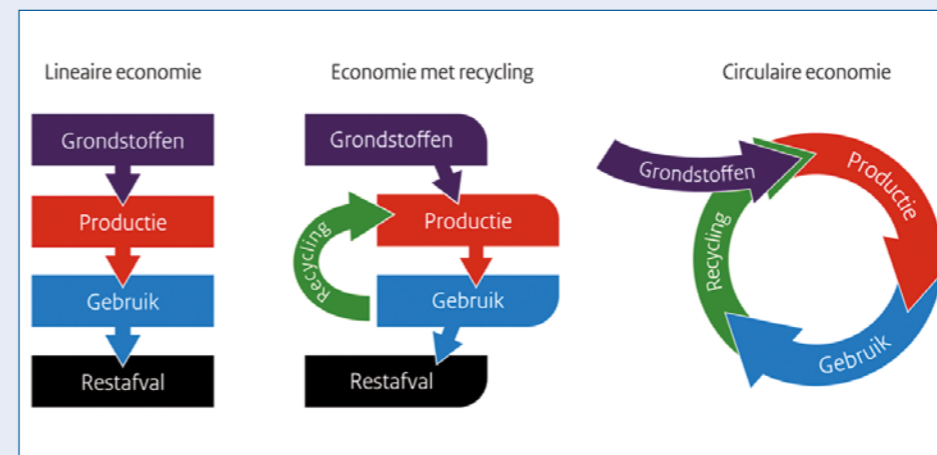
Herman Timmermans opende de discussie met de vraag wat voor de deelnemers de circulaire economie betekent en hoe zij daar op bedrijventerreinen mee bezig zijn. Herman G. Idema: "Stap je nu niet in met je bedrijventerrein met circulariteit? Dan doe je gewoon over 5 tot 10 jaar niet meer mee. Circulariteit is voor je bedrijventerrein eenvoudigweg een must. De circulaire economie is in feite teruggaan naar vroeger zoals de vodenboer die kleding ophaalde voor recycling. Dat gebeurde uit schaarste, en als die maar groot genoeg is, dan gebeuren er vanzelf allerlei inventieve dingen. De mensen zijn nu gewoon klaar met verspilling. Het verduurzamen van bedrijventerreinen gaat in dit momentum mee. Neem hittestress, een enorm actueel onderwerp op bedrijventerreinen. Met simpele ecologische maatregelen los je die op in plaats van met energievervlindende airco's."

Ecologie is inmiddels big business

Ecologie is inmiddels big business, benadrukt Herman G. Idema: "Iedereen wil daar nu iets mee. Daar komt bij: mensen, vooral de jeugd, laten inmiddels ethiek prevaleren en hebben het helemaal gehad met allerlei boevenstreken. Komt een product uit een land waar het milieu wordt geschonden of mensenrechten? Dan willen ze het gewoon niet meer kopen. Ook zijn er bedrijven zoals Google, die alleen nog op je bedrijventerrein komen als dit 100% energieneutraal is. Ook aandeelhouders gaan eisen stellen op het vlak van circulariteit." Kjell-Erik: "Cruciaal is dat de term 'economie' nu aan circulariteit is verbonden. Een extreem slimme move. Landelijke beleidsmakers werden wakker en begrepen dat circulariteit nu over geld gaat. Alleen jammer dat dit op provinciaal en lokaal beleidsniveau nog niet goed genoeg is geland. Daar zie ik op het vlak van circulariteit nog heel veel verspilling van denkkracht en tijd omdat er onvoldoende gedacht wordt vanuit goede business cases en invloed op bedrijfscontinuïteit."

Analyseren van grondstoffen

Hein: "Circulariteit voor bedrijventerreinen is inderdaad van vitaal belang. Helemaal als je ziet



Circulaire economie, hoe werkt het ook alweer?

hoe de rechter nu afdwingt hoe het gebruik van fossiele brandstoffen wordt teruggedrongen. Er gaat een enorme transformatie aankomen. Ik pleit ervoor per regio en ook bedrijventerrein te analyseren welke grondstromen aannemelijk zijn om op dit schaalniveau door die bedrijventerreinen te laten stromen. In toenemende mate gaan we lokale, sub-regionale en regionale grondstromen krijgen. Essentieel voor zowel de inrichting van je bedrijventerrein alsook de mobiliteitsvraagstukken op je bedrijventerrein. Op bedrijfsterrinniveau kunnen bedrijven synergie zoeken op Circulariteit en Energietransitie. Daar zitten echte synergievoordelen."

Uitdaging: concurrerend circulair ondernemen

"De circulaire economie is een economie zonder afval. In deze economie streven wij ernaar de maximale waarde uit grondstoffen te halen, bijvoorbeeld door afvalstromen een nieuw leven te geven. De circulaire economie gaat om meer dan alleen recylen. Zo gaat het ook om het reduceren van het verbruik van nieuwe materialen, bijvoorbeeld door het slim ontwerpen van producten en processen. Het inkopen van nieuwe grondstoffen is vaak goedkoper dan het gebruik van secundaire materialen. Daar zit in mijn ogen de grootste uitdaging voor ondernemers: hoe zorgen wij ervoor dat wij concurrerend blijven terwijl wij circulair ondernemen?" Kjell-Erik: "Dit betekent ook dat we jonge professionals al tijdens hun opleiding hierop voorbereiden. Niet alleen de techneuten, maar juist ook de bedrijfskundigen, bestuurskundigen en economen."

Gezamenlijk gedragen visiedocument circulaire economie

Herman G. Idema geeft een toepasselijk praktijkadvies: "Ik vind dat je als bestuur van een ondernemersvereniging samen met het college van burgemeester en wethouders in jouw gemeente een visiedocument moet opstellen over (circulaire) economie. Een breed gedragen stuk waarin alle belanghebbenden participeren. Daar bereik je het meeste mee. Dat vereist een kwalitatief goed bestuur en parkmanagement." Kjell-Erik: "Dit is inderdaad de kern: hoe organiseer je de samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven voor circulariteit? Die krachten versterken is ongelooflijk belangrijk. Anders krijg je alleen oplossingen op bedrijfsniveau en geen collectieve." Herman G. Idema: "Je moet het eigenbelang van ondernemers ondergeschikt maken aan het collectieve belang zonder daarmee het bestaansrecht van de ondernemers geweld aan te doen." Mara: "De verantwoordelijkheid, rol en taak hiervoor liggen bij iedereen, met het gevaar dat niemand die neemt. Ondernemers, parkmanagers, beleidsmakers en de wetenschap moeten dit binnen hun eigen werkveld eerst zelf goed borgen en vervolgens met elkaar verbinden. Kijk dus goed naar welk stuk je vanuit je eigen rol goed kunt oppakken. Verder is het cruciaal dat expertise op het vlak van de circulaire economie een hoog praktisch toepasbaar gehalte heeft."

Achterblijvende investeringsbereidheid

Herman G. Idema: "We zien nog te weinig investeringsbereidheid bij ondernemers en bedrijventerreinen. De circulaire economie moet je daarom heel concreet maken bij bedrijven. Binnen het kleine MKB zie je wel een informatieachterstand op dit terrein, die moet je zien te overtuigen. Er speelt nog iets anders. Op verplichte duurzame maatregelen wordt slecht gehandhaafd en ondernemers weten dat. Als er geen 'sense of urgency' is, investeren ze op dit

“
De **circulaire economie** gaat om meer dan alleen recylen.”



Kjell-Erik Bugge,
lector Ontwikkeling Werklocaties
Saxion Hogeschool.



Hein Veldmaat,
business leader afdeling Duurzame
Stedelijke Ontwikkeling bij TAUW.



(bron: Scott Webb)

“

De verantwoordelijkheid, rol en taak liggen bij iedereen, met het gevaar dat niemand die neemt.

terrein niet. Je zult ze iets op het vlak van de circulaire economie moeten bieden waarop ze zeggen: 'nu doe ik mee!'." Mara: "De beleidsmakers accentueren nu nog erg de maatschappelijke voordelen van de circulaire economie. Ik pleit ervoor dat ze veel meer de voordelen van investeren in de circulaire economie voor ondernemers benadrukken." Kjell-Erik: "We hebben veel onderzoek gedaan naar investeringsbereidheid. Je moet de illusie loslaten dat ondernemers het investeren in de transitieopgaven van energie en circulair vanzelf in de volle breedte zullen omarmen."

Het verschil tussen kosten en investeringen

Herman G. Idema: "Ondernemers moeten investeren in de circulaire economie niet langer zien als een kostenpost maar als een investering. Van dat verschil moeten we hen zien te overtuigen. Overigens, de bedrijven die ik in een rap tempo zie investeren in verduurzamen zijn doorgaans privaat gefinancierde ondernemingen in de sfeer van familiebedrijven. Dit doen zij zonder één cent van de overheid. Hun motief is een visie op de lange termijn en goed rentmeesterschap volgens het Rijnlands model. Daar past investeren in duurzaamheid voor de volgende generatie perfect in. Dit in tegenstelling tot bedrijven die werken volgens het Angelsaksisch model: het moet van de overheid en als er geen subsidie voor komt, ga ik het ook niet doen." Kjell-Erik: "Mee eens, ik pleit er dan ook voor vooral met bedrijven aan de slag te gaan die het verduurzamen zien als een business opportunity. De overheid ziet subsidie te snel als noodzakelijk of misschien gemakkelijk. Waarom niet meer inzet op andere financieringsinstrumenten?"

Cruciale rol voor parkmanagement

Hein: "In relatie tot investeringsbereidheid in de circulaire economie is de kernvraag in mijn ogen welke taken we gaan toebedelen aan een vereniging voor parkmanagement. Een optimaal duurzaam ingericht bedrijventerrein is in feite een openbare ruimte die allerlei circulaire processen bedient. Wie pakt dat op? Wie heeft daar verstand van? Financieel is er best veel geborgd, maar hoe ga je dit koppelen aan de identiteit van het bedrijventerrein zodat het nationaal of internationaal een aantrekkelijke locatie blijft en bijdraagt aan de waarde van je kavel of het vastgoed dat erop staat? Dat is nog veelal onbekend terrein, maar deels zitten daar ook de successen. Je moet durven faciliteren voor bedrijven die hierin de verbinding willen zoeken. Dit betekent dat het takenpakket van parkmanagement duidelijk moet verbreden en de meerdere functies verbindt. Daarin succesvolle bedrijventerreinen hebben een krachtigere vereniging voor parkmanagement, een grotere saamhorigheid en een helder doelstellingenpakket gericht op identiteit en maatschappelijke positie. Een strategie op de betekenis van de circulaire economie is een toekomst bepalend onderdeel daarin. Die bedrijventerreinen met een sterke identiteit blijven concurrerend en bewegen mee. Park 20/20 is een mooi voorbeeld waarbij met circulariteit mooie stappen zijn gemaakt."

Belemmeringen wegnemen

Facilitator van CLOK, Jeroen Bosma, besloot met een mooie samenvatting: "Gebrek aan kennis en kunde, handjes en geld mag voor ondernemers en bedrijventerreinen geen belemmering vormen om aan te haken bij de circulaire economie, klimaatadaptatie en energietransitie. We moeten hen daarin zoveel mogelijk faciliteren en begeleiden."

Praktische handvatten

- Zoek een gezamenlijk profiel, sterke lokale binding of één eigenaar.
- Je hebt een échte leider nodig die zich volledig aan de circulaire opgave verbindt namens het bedrijvenpark.
- Begint eer ge bezint! Start gewoon met elkaar en leer al doende.
- Kijk eerst naar wat jij vanuit jouw rol kunt betekenen.



Verkiezing Beste Economisch Ambtenaar 2021

Ook dit jaar zal tijdens

DE NATIONALE DAG VAN ECONOMISCHE ZAKEN OP 4 NOVEMBER 2021

de Beste Economisch Ambtenaar van het jaar worden gekozen!

Ken jij een economisch ambtenaar met tomeloze inzet, creativiteit en flexibiliteit? Ben jij een ondernemer en ken jij een ambtelijke topper met wie je geen uitdaging uit de weg gaat? Meld dat talent dan nu aan!

Wil je meer weten over het profiel en het reglement? Of wil je de opname van de verkiezing vorig jaar nog eens terugkijken? Kijk dan op www.clok.nl/verkiezing!

Meld jouw topper vóór 1 september aan!

Woningnood zet werklocaties verder onder druk

Hoe om te gaan met nieuwe Pavlov-reacties?

De noodzaak om de komende tien jaar 1 miljoen woningen te bouwen domineert al geruime tijd debatten in de politiek, de media en onder vakgenoten. Het woningtekort is de afgelopen decennia opgelopen naar 5% en lijkt ondanks alle ambities voorlopig nog niet opgelost. Er is een groot tekort aan goede ontwikkellocaties, die voornamelijk in bestaand stedelijk gebied moeten worden gezocht. Vooral provincies hebben aarzelingen om grote ontwikkellocaties in het buitengebied toe te staan.

Door Floris Marcus



(bron: Floris Marcus)

Drs. Floris Marcus

is planoloog en werkt in binnen- en buitenland als zelfstandig strategisch adviseur ruimtelijke ontwikkelingen en projectleider omgevingsvisies.

“Matige ruimtelijke kwaliteit, dislocatie en hinder maakt ze tot een steeds gemakkelijkere prooi voor de hongerige woonwolf.”

Op veel plaatsen in ons land neemt daardoor de druk toe om allerlei binnenstedelijke werklocaties op te rollen en te transformeren naar wonen. Het is in sommige gemeenten al bijna een automatisme. De enorme stijging van de huizenprijzen geeft dit proces een extra impuls.

Weerbare werklocaties?

Hoe zit het met de weerbaarheid van deze werklocaties? Hoewel veel locaties redelijk functioneren, hebben tal van hen een matige tot slechte uitstraling. En ze liggen in of direct tegen woongebieden aan. Matige ruimtelijke kwaliteit, dislocatie en hinder maakt ze tot een steeds gemakkelijkere prooi voor de hongerige woonwolf. Daarbij komt dat ze doorgaans weinig 'maatschappelijk rendement' opleveren, bijvoorbeeld in de energietransitie. Zonnepanelen op het dak? Hoe vaak klinkt niet: "Dat is onhaalbaar want dan is onze verzekeringspremie onbetaalbaar; bovendien is onze dakconstructie hier niet op berekend?"



(bron: Frédérique Paulussen)

Alternatieven ontbreken

Natuurlijk is er veel voor te zeggen om als gemeente nu je kans te grijpen om de omgevingskwaliteit te verbeteren door transformatie van die 'lelijke' bedrijvenstrip of dat verouderde binnenstedelijk terrein. Maar dan moet er wel een alternatief zijn voor de verplaatsing van deze bedrijven. En dat ligt nu steeds lastiger. Binnenstedelijk zijn de mogelijkheden al schaars en moeten potentiële locaties hard concurreren met (alweer) woningbouw. Een nieuw terrein 'in het groen' is in veel delen van Nederland al helemaal niet bespreekbaar. Je loopt al snel naar goede landbouwgrond, natuurgebieden, cultuurhistorisch waardevolle landschappen of beoogde locaties voor opwekking van schone energie. En ook de maatschappelijke weerstand tegen wat wordt betiteld als 'de verdozing van het landschap', is enorm toegenomen.

Duurzaamheid en gezondheid voorop in Omgevingswet

Door deze situatie dreigen in de toekomst steeds meer bedrijven en terreinen te worden 'uitgerookt' zonder bruikbaar alternatief. Dit proces kan wel eens in een versnelling komen door de werking van allerlei regelgeving over klimaat, natuur en waterkwaliteit. Kijk maar eens naar de uitspraken hierover voor Shell. Maar ook de situatie rond Tata Steel. In de nieuwe Omgevingswet is dit verder geborgd. Deze wet is al door de 1e Kamer aangenomen; alleen de invoeringsdatum is een aantal keren verschoven, recentelijk naar 1 juli 2022. Voor het eerst in de geschiedenis van de ruimtelijke wetgeving, staan nu duurzaamheid, gezondheid en veiligheid voorop. Tot nu toe werden bedrijven regelmatig de hand boven het hoofd gehouden door de politiek onder het motto "we moeten waken voor een goede balans tussen economie en milieu". Wat in de praktijk vaak betekende dat het werkgelegenheidsbelang voor ging. Daarin lijkt een definitieve ommekeer gaande, ondanks de grotere lokale afwegingsruimte voor de toepassing van een aantal milieunormen.

Suggesties voor een succesvolle strategie

Delft economie het onderspit in dit gevecht met andere functies om de ruimte? Succes is niet verzekerd. Want een beschermend planologisch overheidsbeleid voor binnenstedelijke bedrijvenlocaties zal niet genoeg zijn. Stilstand is geen achteruitgang maar ondergang. Bedrijven zullen ook zelf en als collectief in beweging moeten komen om in de toekomst staande te blijven. Een strategie zou kunnen zijn: 'enhance your license to operate'.

Vergroot je weerbaarheid en je bijdrage aan de samenleving. Werk actief mee aan verduurzaming van je processen, producten, energie en je (binnenstedelijke) werklocatie, verbeter de uitstraling van je pand en omgeving, ga je vierkante meters slimmer en intensiever benutten. Zo sta je sterker. Om weerstand te bieden en om mee te kunnen bewegen. Want door schoner te opereren met minder hinder op een kleiner oppervlak kunnen bepaalde delen van een verouderd bedrijventerrein dan best transformeren naar wonen. Dan zijn er allemaal winnaars.

“In de toekomst dreigen door deze situatie steeds meer bedrijven en terreinen te worden 'uitgerookt' zonder bruikbaar alternatief.”



(bron: Mika Baumeister)

Vragen over dit artikel? Mail dan naar florismarcus@gmail.com

CLOK Netwerk Toerisme en Recreatie van start – Doe je mee?

De sector toerisme is enorm in beweging, ook in overheidsland. Daarbij draait het allang niet alleen maar meer om meer toerisme, omzet en toeristenbelasting. Ook de kwaliteit en de balans zijn daar inmiddels aan toegevoegd.

Na een roerige coronaperiode, met enorme druktes in bepaalde delen van het land en lege hotels in andere, is de verwachting dat het toerisme weer aan zal trekken en sector verder zal groeien. De groei van het toerisme stelt gemeenten momenteel voor de nodige uitdagingen. De afgelopen tijd zijn er immers plekken in het nieuws geweest waar toeristen overlast veroorzaakten, terwijl er op andere plekken juist nog meer ruimte is voor 'slimme groei' van toerisme. In beide gevallen geldt de vraag: hoe kan toerisme betekenis aan de bezoeker en aan de bestemming toevoegen? En hoe kunnen we ondernemers, inwoners én de leefomgeving laten meeprofiteren?

Een blauwdruk om op elk gebied zomaar een bepaald concept toe te passen, bestaat niet. Er zijn verschillende percepties en er is veel dynamiek. Iedereen is wat dat betreft aan het stoeien. Dat maakt het werkveld ook mooi en uitdagend. De ontwikkeling van het toerisme is daarbij niet gebaat bij een groeisput, maar juist bij balans. Hoe je dat doet?



Slot Loevestein.

Succesvolle masterclasses Waardevol Toerisme

De zoektocht naar hoe goed invulling te geven aan het begrip "Waardevol Toerisme" is volop bezig. Stichting CLOK organiseerde daarom dit voorjaar twee digitale masterclasses Waardevol Toerisme. Een masterclass met open inschrijving waar ongeveer twintig deelnemers uit het hele land aan deelnamen. Daarnaast vond er een "incompany" masterclass plaats in opdracht van het Recreatieschap Drenthe voor medewerkers van Recreatieschap, Provincie en Marketing Drenthe en Drentse gemeenten.

De masterclasses bestonden uit een deel inspiratie en een deel intervisie. Tinco Lycklama van Bureau Ruimte en Vrije Tijd nam de deelnemers mee in de theorie van waardevol toerisme en methodes en handvatten om hier mee om te gaan. Daarnaast kwamen inspirerende praktijkvoorbeelden aan bod uit de Bommelerwaard en van de Veluwe, over hoe je ondernemers betrekt en bezoekersstromen kunt managen. Vervolgens was het de beurt aan de deelnemers zelf. In boeiende intervisiesessies



(bron: Elliott Matthews)

hebben we met elkaar verder gepraat over uitdagingen waar men in de praktijk tegen aanloopt en mogelijke oplossingsrichtingen. Hieronder beknopt een greep uit de lessen die we meenemen uit deze masterclasses.

Waardevolle lessen

- Waardevol Toerisme gaat over kansen benutten vanuit het DNA van de bestemming, de focus op brede welvaart en de draagkracht van de bestemming.
- Naast bestemmingsontwikkeling en promotie is nu ook meer focus op bestemmingsmanagement nodig. Daarbij geldt: meten is weten. Druk versus draagkracht.
- Draagkracht van de bestemming is voor een deel een subjectief begrip en wordt bepaald door beleving en betrokkenheid van ondernemers en bewoners. Betrek hen dus!
- Hoewel klachten vaak het nieuws halen, zien inwoners de voordelen van toerisme in hun regio en waarderen toerisme gemiddeld genomen positief.
- Het betrekken van ondernemers en bewoners is van groot belang. Voer het echt samen uit.
- Bezoekersstromen kun je sturen door bijvoorbeeld differentiatie in belevingsgebieden, toegangen en routes te creëren.
- Een bezoekersmonitor kan goed werken om drukte te spreiden; hier zijn bijvoorbeeld waardevolle lessen te leren van de Veluwe.
- In de pers verschijnt het begrip waardevol toerisme vaak in de context van overtoerisme en overlast, maar: zorg dat je het vooral over de kansen en positieve verhalen hebt!

“
Hoe kan toerisme betekenis
aan de bezoeker en
aan de bestemming
toevoegen?”

Dit smaakt naar meer: Netwerk Toerisme en Recreatie

De masterclasses met goede intervisiegesprekken smaakten naar meer. Bovendien is het onderwerp te belangrijk om te laten liggen. We willen graag met elkaar en met jou in gesprek blijven en zijn daarom een netwerk Toerisme en Recreatie gestart. Dat doen we op een drietal manieren:

1. Op het online Kennisnetwerk Regionale Economie hebben we een groep aangemaakt waarin we relevante documentatie met elkaar delen. Binnen deze groep kunnen deelnemers vragen aan elkaar kunnen stellen, met elkaar in discussie kunnen en waar we een paar keer per jaar digitale intervisiemomenten gaan organiseren.
2. We gaan seminars en excursies organiseren. De eerstvolgende bijeenkomst is 14 oktober op Slot Loevestein. Hou die datum alvast vrij in de agenda! Het programma volgt binnenkort.
3. We blijven masterclasses organiseren voor verdere verdieping.

Voor wie?

Werk jij bij een gemeente, provincie, marketingorganisatie of recreatieschap? Zit je als ondernemer in het bestuur van een toeristisch platform of ben je anderszins bezig met toerisme en recreatie in jouw regio? Sluit je dan aan bij ons netwerk.

Doe mee!

Wil je meedoen? Meld je aan voor de groep "CLOK Netwerk Toerisme en Recreatie" op het online Kennisnetwerk Regionale Economie. Nog geen account op het Kennisnetwerk? Maak er dan snel een aan op www.kennisnetwerkregionaleeconomie.nl

Vragen?

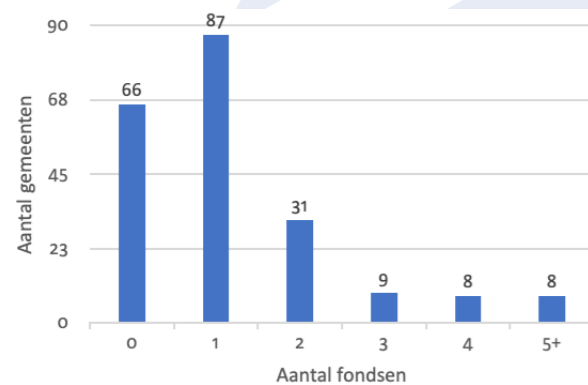
Heb je vragen of opmerkingen over dit onderwerp? Of wil je wellicht net als in Drenthe voor een groep collega's uit de regio een masterclass organiseren? Neem dan contact op met Wim Bakker via w.bakker@clok.nl

‘Doet CLOK dat ook?’

Uitkomsten enquête ondernemersfondsen 2020

Stichting CLOK heeft vele ondernemersfondsen mee helpen oprichten en begeleid. Derhalve willen we meer inzicht geven in het aantal ondernemersfondsen, wanneer ze zijn opgericht, wie de initiatiefnemers zijn geweest en de eventuele bijdrage van gemeentes. Daarom heeft Stichting CLOK een vragenlijst uitgezet, waaraan 209 gemeentes en ondernemersfondsen hebben deelgenomen.

In 66 van deze gemeentes zijn geen ondernemersfondsen actief, in de overige 143 waar wel fondsen functioneren zijn dat er in totaal 248. Het aantal fondsen binnen de gemeentes varieert, zoals uit figuur 1 blijkt.



Figuur 1: Aantal ondernemersfondsen per gemeente.

In de 66 gemeentes waar geen ondernemersfonds actief is, is in 25 gemeentes tot nu toe ook geen sprake geweest van enig initiatief om tot een fonds te komen. In de andere gemeentes wordt momenteel gewerkt aan het opzetten van een fonds of is een fonds gestopt. Gemeentes waar geen ondernemersfondsen actief waren gaven hiervoor verschillende redenen, zoals het hebben van onvoldoende draagvlak of het gebrek aan collectieve thema's bij ondernemers op bedrijventerreinen om samen op te pakken.

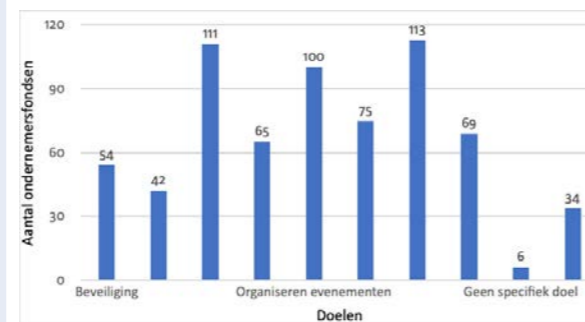
Diverse modellen

Er bestaan diverse modellen ondernemersfondsen. Deze modellen verschillen van elkaar op heffingsgrondslag, geografische afbakening en regels voor het bepalen van het draagvlak en het soort bestedingen. De meest gebruikte modellen blijken de BIZ, een fonds gebaseerd op reclamebelasting of het gemeente brede Leidse model te zijn. Stichting CLOK voorspelt dat er een verschuiving binnen de modellen plaats zal gaan vinden: BIZ-zen zullen minder populair worden omdat het veel rompslomp met zich meebrengt. Gemeente brede fondsen zullen derhalve populairder worden.

Verskillende doelen

Ondernemersfondsen hebben vaak meerdere doelen waaraan zij werken. De top drie van meest genoemde doelen bestaat uit verbeteren samenwerking tussen ondernemers, promotie van het gebied en organiseren van evenementen. Samen nemen zij bijna de helft (48%) van alle aangevinkte doelen voor hun rekening. Dit is logisch gezien het feit dat het gros van de ondernemersfondsen uit deze inventarisatie actief is in het centrum/binnenstad.

De doelen van ondernemersfondsen zijn vaak afhankelijk van de locatie: binnenstad, winkelcentra buitengebied, bedrijventerreinen en gehele gemeente. Ondernemersfondsen in binnensteden richten zich vooral op de promotie van het gebied en het organiseren van evenementen. De op bedrijventerreinen werkzame fondsen hebben als belangrijkste doel de beveiliging van het terrein. Daarnaast zijn belangrijke doelen het verbeteren van de samenwerking en parkmanagement. Groenvoorziening wordt door ondernemersfondsen op zowel bedrijventerreinen als in binnensteden relatief vaker tot doel gesteld dan op andere locaties, net als het voorkomen van free-riding.



Figuur 2: Doelen van ondernemersfondsen.

Meer waardering?

Is de relatie tussen gemeente en ondernemers hechter geworden sinds instelling ondernemersfonds? De overgrote meerderheid (76,9%) van de respondenten is van mening dat de oprichting van het ondernemersfonds geleid heeft tot een verbetering van de relatie tussen de ondernemers en de gemeente. Onder overige beoordelingen wordt het meest genoemd 'de relatie was goed en is goed'.

Meer lezen over de uitkomsten van deze enquête? Neem dan contact op met info@cllok.nl o.v.v. enquête ondernemersfondsen.

Uitreiking Leergang Medewerker EZ/Accountmanager Bedrijven

Ook het afgelopen jaar heeft Stichting CLOK de Leergang Medewerkers EZ/Accountmanager Bedrijven weer verzorgd. Binnen de Leergang leren cursisten wat er mogelijk is binnen en mét hun functie, hoe invloed succesvol aan te wenden is en hoe zij zelf een visie kunnen ontwikkelen en inhoud kunnen geven.

Zoals Herman Timmermans reeds in het voorwoord benoemde: de uitvoering van beleid dient gewaardeerd te worden en op gelijk niveau gesteld te worden met beleidsontwikkeling. Juist daarom is de Leergang ontwikkeld

voor medewerkers in de praktijk en uitvoering: omdat het werkt!

'Trust the proces, zoek de focus, leg de verbinding', waren enkele van de oneliners die op de slotdag van de Leergang te horen waren. De cursisten vertelden waar ze tegenaan liepen, maar ook vooral waar ze trots op waren. Maar liefst acht gemotiveerde cursisten mochten hun certificaat in ontvangst nemen van Johan Moolenaar, als vertegenwoordiger van de Kwaliteitscommissie. Deze welverdiende prestatie werd feestelijk met elkaar afgesloten in het Muntgebouw.



(bron: eigen beheer)

Stichting CLOK ondertekent het 'Convenant waterstof in mobiliteit provincie Utrecht'

Het waterstofconvenant is een initiatief van EnergieCollectief Utrechtse bedrijven, de Provincie Utrecht en het KWR Water Research Institute. Middels dit convenant wordt het gebruik en de productie van groene waterstof in de mobiliteit in de provincie Utrecht gestimuleerd.

In april organiseerden provincie Utrecht, KWR Water Research Institute en het Energie Collectief Utrechtse Bedrijven een drive through ondertekening voor een beperkte groep (i.v.m. de coronamaatregelen) ondernemers. In allerlei soorten voertuigen (personenauto's, vrachtwagens, bus, fietsen) kwamen 28 genodigde ondernemers naar het parkeerterrein van KWR om het convenant te tekenen. Ze dragen allemaal op

hun eigen manier bij aan de doelstellingen van het waterstofconvenant.

Op vrijdag 23 april vond de online ondertekening van het convenant plaats, middels een live uitzending met online presentaties, interviews en discussies onder leiding van dagvoorzitter Gert-Jan Jansen.

Het convenant is inmiddels door meer dan 85 partijen ondertekend, en daar komen nog steeds steeds nieuwe ondertekeningen bij. Je vind ze terug op www.waterstofutrecht.nl. Neem ook eens een kijkje op www.youtube.com/watch?v=m-zRombkqnv voor de aftermovie van de online ondertekening!



‘Ontwikkel je medewerkers zodat ze weg kunnen, behandel ze zodat ze willen blijven’

Deze quote van zakenicoon Richard Branson krijgt in coronatijd een extra dimensie. De keuzes van organisaties voor het actief stimuleren van doorontwikkeling van hun personeel, kunnen nu zorgen voor hoofdpijn maar juist ook vertrouwen. Want corona brengt een nieuw tijdperk met zich mee en daarmee de vraag: kunnen we verder met de keuzes die we voorheen hebben gemaakt?

Door Nicole de Laender



(bron: Nicole de Laender)

Nicole de Laender,

oprichter en eigenaar van www.DeNetwerkers.com en

www.OnlineSollicitatieAcademie.nl. De Netwerkers richt zich op interim in-door-en uitstroom oplossingen voor eigenrisicodragers. De Online Sollicitatie Academie biedt gepersonaliseerde ne effectieve arbeidsmarktgerichte sollicitatietrainingen voor werkzoekenden, en richten zich op online-trainingen, leren solliciteren van een expert en de subtiele verschillen tussen aardige en spot-on sollicitaties. Weten wat je zelf kunt doen? Neem eens een kijkje op springest.nl, goodhabbits.nl of gratiscurcus.be voor opleidingen en cursussen die bij jou passen.”



Het niet aan het werk zijn is de grootste discriminator.

Dilemma: nu afscheid nemen van personeel, straks weer werven

Waar bepaalde sectoren de groeiende druk op het uitvoeren van hun taken voelen en daarvoor direct passend personeel nodig hebben, staat bij anderen het water aan de lippen en zijn zij genoodzaakt afscheid te nemen van personeel. Ik zie veel werkgevers worstelen met de uitdaging om personeel te moeten loslaten met het vooruitzicht om straks weer massaal te moeten werven. Een duivels dilemma. Zeker als het om schaars talent gaat.

Meer kansen door ontwikkeling!

Maar wat het dilemma ook is: een medewerker die zich ontwikkeld heeft en van wie de competenties up to date zijn om haar taak goed uit te kunnen voeren, heeft een streepje voor. Zij is óf van toegevoegde waarde voor de huidige werkgever, óf in staat sneller een nieuwe werkgever te vinden. En dat kan het verschil maken tussen het hoofdpijn hebben omdat men niet het personeel met de juiste vaardigheden en kennis in huis heeft, of het vertrouwen dat medewerkers die weg moeten dat ook kunnen omdat zij relevant zijn op de arbeidsmarkt en dus meer kansen hebben op een nieuwe baan.

Wat ga je doen als werkgever? Op weg naar de kansvergroters!

Laten we nu eens kijken wat werkgevers kunnen doen om medewerkers in staat te stellen van toegevoegde waarde te zijn, of sneller afscheid te kunnen nemen. IntelligenceGroup.nl heeft onderzoek gedaan naar de kansvergroters en kansverkleiners voor werkzoekenden in het vinden van een andere baan. Uit dit onderzoek zijn twee belangrijke kansverkleiners en tien succesvolle kansvergroters gekomen. In deze blog neem ik je graag mee in de twee kansverkleiners en de ervaringen om ze om te draaien naar kansvergroters, voor zowel werkgever als werknemer.

Kansverkleiner 1: Een sabbatical nemen. Of op de bank zitten

In het onderzoek noemt men ‘een sabbatical houden’ de grootste kansverkleiner. Hoe dat komt? Dit wordt gezien als niet meer deelnemen in het arbeidsproces. Het klinkt romantisch en avontuurlijk om er een jaartje tussenuit te gaan voor een werknemer. En voor werkgevers is het nu in coronatijd soms onvermijdelijk om medewerkers een tijd op de bank te hebben zitten. Maar voor beiden geldt dat in een arbeidsmarkt waarin ontwikkelingen zo snel gaan als de afgelopen jaren, dat een jaar ‘er uit’ ook betekent dat je een jaar ‘mist’. Daarmee mis je ook de actuele ontwikkelingen en betrokkenheid in het arbeidsproces. De realiteit is dat als je al een half jaar niet aan het werk bent, de kansen op de arbeidsmarkt al met de helft verkleinen. Niet voor niets is de grootste discriminator op de arbeidsmarkt niet leeftijd, achtergrond, opleiding of kleur. Nee, het niet aan het werk zijn is de grootste discriminator.

Elkaar helpen in Netwerken

Maar wat als je bedrijf te maken heeft met sluiting of stilliggende projecten en het personeel niet kan werken? TOZO aanvragen en hopen op betere tijden? Of medewerkers ontslaan en



(bron: Krakenimages)

hopen dat je later weer snel voldoende kwaliteit kunt werven? De ideale oplossing is er ene die in het midden ligt. Een oplossing waarbij medewerkers kunnen blijven, maar de kosten geminimaliseerd worden. Waarbij medewerkers hun kennis en netwerk kunnen vergroten, zodat zij sneller een nieuwe baan vinden, mocht uitstroom toch onvermijdelijk zijn, of gewoon fit terugkomen?

Deze oplossing ligt in de samenwerking met sector overschrijdende partners en netwerken. Netwerken waarin arbeidsmobiliteit georganiseerd wordt doordat aangesloten werkgevers, met elkaar, een win-win situatie creëren door (tijdelijke) vraag en aanbod samen te brengen. Er zijn genoeg van dit soort succesvolle netwerken. Van het WerkenvoorZeeland.nl netwerk en het Facta-non-verba.nl netwerk in het Zuidwesten tot Noorderlink.nl en NetwerkenWerkt.nu in het hoge Noord-Nederland.

Er zijn ontzettend mooie succesverhalen waarbij medewerkers van de ene organisatie, op projecten van andere organisaties aan het werk gaan, om vervolgens na een bepaalde periode weer terug te keren naar de eigen werkgever, over te stappen naar een nieuwe werkgever of met pensioen te gaan. Het organiseren van dergelijke oplossingen vraagt wel inzet van betrokken partijen. De allerbelangrijkste succesfactor is commitment en open vizier van alle partijen. Om dit voor elkaar te krijgen is eerst intern draagvlak creëren onmisbaar om dit soort samenwerkingen en oplossingen uit te kunnen voeren.

Een mooi voorbeeld uit de praktijk

Om een voorbeeld van een dergelijk succesverhaal te schetsen, pak ik graag de casus bij een opdrachtgever, de KVK. De situatie: Enkele jaren geleden was de KVK in transitie en had op bepaalde afdelingen te maken met boventallige medewerkers. Tegelijkertijd was er, mede door het sluiten van kantoren, de noodzaak tot het centraliseren van het papieren archief. Een monsterklus van het doornemen, selecteren en archiveren van acht kilometer papieren archief. Om deze klus te klaren is, na onderzoek en businesscases maken, gekozen om dit samen met netwerkpartners (werkgevers) van het KVK-mobiliteitscentrum te doen. De opzet was interne medewerkers en medewerkers van netwerkpartners selecteren, hen op te leiden en te begeleiden zodat zij ook officiële diploma's verkregen. En met succes! Binnen geraamde tijd en met een casus die de helft kostte dan wanneer deze was uitbesteed aan de markt is het project succesvol afgerond. Maar het grootste succes is de menselijke factor. Bijna 60% van de deelnemende medewerkers is uitgestroomd naar ander werk doordat zij weer arbeidsritme verkregen en opgeleid waren. Anderen konden met een goed gevoel beginnen aan hun pensioen of kwamen weer fit terug bij hun eigen werkgever.

Interne marktplaats

Ook het opzetten van een tijdelijke marktplaats binnen de eigen organisatie, waar klussen en projecten van interne afdelingen maar ook van externe partners, op één gezamenlijke



De allerbelangrijkste succesfactor is commitment en open vizier van alle partijen.

Lees verder op pagina 18

plek gedeeld worden en met beschikbare medewerkers gematcht worden, heeft zijn succes al bewezen. Een goed voorbeeld van zo'n succes is de Provincie Zuid-Holland, die met haar marktplaats in minder dan 1 jaar 97 medewerkers, die door corona minder of geen werk meer hadden, tijdelijk op klussen intern of bij partners heeft onder kunnen brengen. Nu het werk voor veel afdelingen weer opgestart wordt, kunnen deze medewerkers weer, met nieuwe energie, kennis en ervaring terug op hun afdeling aan de slag.

Vrijwilligerswerk

Wat als het vinden van tijdelijk, gelijkwaardig werk toch niet te vinden is bij netwerkpartners? Dan is vrijwilligerswerk het overwegen waard. Vrijwilligerswerk kan namelijk meer zijn dan koffiedrinken met iemand die eenzaam is. Er is ontzettend veel verschillend werk waardoor medewerkers, ook in je eigen vakgebied, ervaring op kunnen doen. Zo biedt Youngcapital.nl naast betaalde banen ook vrijwilligerswerk bij hun relaties aan (en zo zijn medewerkers gelijk in beeld voor betaalde banen). Ook NLvoorelkaar.nl is een platform waar vrijwilligers en organisaties elkaar kunnen vinden. Weten wat er dicht in de buurt aan vrijwilligerswerk is? Google dan eens op 'Vrijwilligerswerk vacatures' + woonplaats en je vindt tal van sites. Vrijwilligerswerk brengt niet alleen ervaring, maar het geeft medewerkers ook weer een doel, het gevoel ertoe te doen (mensen bouwen immers op jou). Daarnaast krijgt de medewerker een netwerk bij. Moet een werkgever onverhoopt toch afscheid nemen van een medewerker? Door de recente ervaring en verder ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden, worden sollicitatiegesprekken gemakkelijker door het kunnen putten uit recente ervaring. En wil je als werkgever niet afscheid nemen maar overbruggen, dan kom de medewerker weer arbeidsfit terug.

Investeer in opleiden

Afscheid nemen van medewerkers die werken op krimpfuncties? Investeren in een opleiding zorgt voor snellere uitstroom en daarmee minder kosten voor eigenrisicodragers. Er zijn legio kansen om een opleiding te volgen in combinatie met een stage. Zo leidt OCARO.nl mensen op tot klant contactmedewerkers bij onder andere gemeenten (MBO3 niveau) of kun je via een Associate degree diploma (2 jaar) vaak zo instromen bij organisaties na je stage. Kijk hiervoor eens bij Hogescholen naar hun aanbod. Er zijn ook constructies waarbij men studeert én stageloopt, en daarvoor een salaris verdient.

Kansverkleiner 2: Verdiepen in digitale vaardigheden

Maart 2020 en de periode daarna krijgt een plek in de geschiedenisboeken. Niet alleen vanwege corona, maar vooral ook omdat onze manier van (samen)werken, communiceren en verbindingen bijna volledig naar online is gegaan. Ook voor deze periode vond er al jaren een niet te stuiten digitale ontwikkeling plaats. De realiteit is dat geen enkele baan meer hetzelfde is al drie of vijf jaar geleden:

Postbezorger? Dan weet de klant tegenwoordig precies wanneer hun pakketje bezorgd wordt.

Een administratieve baan? Dan heeft men de afgelopen jaren waarschijnlijk steeds meer met nieuwe programma's moeten gaan werken of is je werk verschoven van invoer naar meer regievoering.

Baan in de communicatie, marketing of sales? Dan is er geen ontkomen aan om social media vaardig te zijn.

Recruiter of Arbeidsmarktmakeelaar? Het gebruik van datagerichte tools en social mediakanalen worden steeds belangrijker voor het vinden van het juiste talent.

Het 'bij' blijven in de digitale ontwikkelingen is echt van belang om interessant te blijven, om mee te kunnen binnen de eigen organisatie én op de arbeidsmarkt. Iedere organisatie heeft medewerkers die weinig tot geen idee hebben hoe zij in deze digitale wereld kunnen hun nieuwe baan kunnen vinden. Hen hierin ondersteunen vermijdt frustratie en behoudt een goed werkgeversimago.

“
Vrijwilligerswerk kan
namelijk meer zijn
dan koffiedrinken met
iemand die eenzaam is.



(Bron: Matt Noble)

Geheim agent

Als acquireur bij de gemeente Emmen ben ik vaak betrokken bij potentiële vestigingsprojecten met de meest uiteenlopende codenamen. Deze namen worden veelal bedacht om vooral geen link met de echte naam van het bedrijf te achterhalen. Uiteraard wil het bedrijf niet aan de grote klok



hangen dat men op zoek is naar een locatie, want anders hangt iedereen de volgende dag aan de lijn. Maar het allerbelangrijkste van de codenamen is dat je je zo nooit kunt verspreken bij een overleg.

Door Michel Veenma

Achter de meeste codenamen schuilen de mooiste bedrijven, maar als enthousiasteling is het jammer dat je dit zelden kunt delen met anderen. Nu vallen de verjaardagen in coronatijd gelukkig mee, maar met de huidige versoepelingen komt de vraag steeds vaker: "Hoe gaat het op het werk?" "Goed, met mooie dingen bezig. Geheime zaken vooral", antwoord ik dan. Het voelt net als een geheim agent die met een missie bezig is. En geheime missies deel je niet, zeker niet op LinkedIn.

Een missie is pas geslaagd als het bedrijf de keuze heeft gemaakt voor de eigen gemeente, maar steeds vaker zijn het de extreem grote bedrijven waar de missie wordt verlegd naar de regio en zelfs de BV Nederland. Misschien klinkt dat overdreven, maar zo voelde het bijvoorbeeld wel toen anderhalf jaar geleden Tesla (ahum: Aladdin) voorbij kwam.

Maar ondanks de codenamen, wil toch bijna iedereen weten over welke bedrijven het gaat. Soms om een inschatting te maken over de haalbaarheid van projecten, maar ook voor het gevoel. Het gaat dan toch meer leven bij een ieder. Vreemd is het dan ook dat bij het onlangs afscheid nemen van een project, we het er ook over eens waren: dit vinden we niet erg. Een hele grote naam, maar liever niet. Waarom niet zou je denken? Het had te maken met de veranderende publieke opinie en beperkte werkgelegenheid.

En op het moment van schrijven ben ik weer betrokken bij een project met een exotische codenaam. De codenaam? Nee, zelfs die deel ik niet, maar we weten wie het zijn en wat ze willen. Een project waarbij de vragenlijsten steeds groter en absurder zijn geworden. En dan ook nog de uitdaging met coronabeperkingen, zoals niet kunnen reizen. Flitsende presentaties voor green screens met dronebeelden, het werk is anders geworden maar zeker niet minder leuk. En samenwerken met externen is nog nooit zo goed gegaan, want we hebben allemaal dezelfde missie. In dit geval voor de BV Nederland.

Hopelijk kan deze geheim agent in zijn volgende column meer vertellen over dit project, waarbij de titel hopelijk is: Missie geslaagd.

Was getekend, geheim agent MVA03.

Kringen is een uitgave van Stichting CLOK
www.clok.nl

Redactieadres

Stichting CLOK o.v.v. Kringen
Amerikalaan 199, 3526 VD, Utrecht
Telefoon: 085-0602565
E-mail redactie: info@clock.nl

Hoofredactie

Herman Timmermans

Eindredactie

Sara van Ameijden

Brede redactieraad

Stephan Weijers, Jos van Asten, Joost de Koning,
Jan van Roessel, Eduard Plate, Fons de Ree,
Kjell-Erik Bugge, Cees-Jan Pen, Marianne de Beer

Journalist Kringen

Paul Spendel

Ontwerp & opmaak

de Bladenkamer | grafisch ontwerpers, Zwolle

Druk

Veldhuis Media, Raalte (oplage 3000 exemplaren)

Financiële administratie

Stichting CLOK

Distributie

Via postadres door gerichte verspreiding onder alle besturen van lokale ondernemersverenigingen (BLOV), parkmanagers (PM) en citymanagers (CM) en accountmanager bedrijven (AMB), afdelingen EZ en RO en de wethouders binnen alle gemeentes in Nederland.

Abonnementenadministratie

Kringen wordt gratis verspreid onder deelnemers van Stichting CLOK. Personen buiten deze doelgroep kunnen tegen betaling van 99 Euro excl. BTW per jaar (4 nummers) een abonnement aanvragen. Betaalde abonnementen worden tot wederopzegging aangegaan. Opzegging kan uitsluitend plaatsvinden tot uiterlijk twee maanden voor het einde van de lopende abonnementsperiode. Correspondentie m.b.t. abonnementen kunt u sturen naar: Stichting CLOK o.v.v. Kringen, Amerikalaan 199, 3526 VD, Utrecht. Adresgegevens wijzigen? Mail naar info@clock.nl'

Losse nummerprijs Kringen:

20 Euro excl. BTW

Overname artikelen

Artikelen mogen alleen worden overgenomen, gekopieerd etc. met bronvermelding. Ondanks uiterste zorgvuldigheid kunnen enkele gegevens achterhaald of anderszins niet volledig juist zijn. Kringen aanvaardt hiervoor geen enkele aansprakelijkheid.

Leergang Medewerker Vitale Economie

Ben jij beleidsadviseur economie, accountmanager bedrijven, centrummanager of parkmanager en draag jij in jouw rol bij aan een vitale lokale economie?

Dan biedt 2021 weer de nodige uitdagingen. Van de economische impact van corona, tot duurzaamheid en energietransitie. Van omgevingstafels en participatietrajecten tot samenwerking met en tussen ondernemers. Oh ja, en natuurlijk wil je ook je actie- of beleidsplannen succesvol door het besluitvormingstraject loodsen.

Zoek jij als Beleidsadviseur, Accountmanager bedrijven, Centrummanager of Parkmanager extra instrumenten om je werk met nog meer succes te doen?

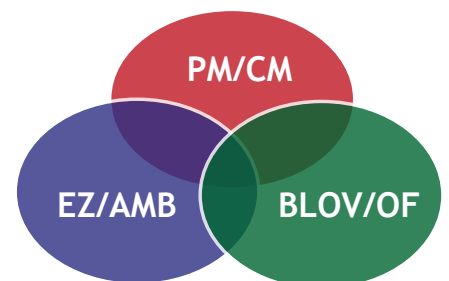
Dan is de CLOK Academie jouw partner.

Onze leergang medewerker Vitale Economie biedt jou de gelegenheid om:

- 👉 Te sparren met collega's over de concrete vraagstukken in jouw werkveld die nu belangrijk voor je zijn
- 👉 Kennis te maken met diverse trends en ontwikkelingen en die op een praktische manier te vertalen naar concrete acties die bijdragen aan jouw doelen en opgaves
- 👉 Je gereedschapskist verder te vullen met op de praktijk toegesneden instrumenten en inzichten
- 👉 Je eigen specialisatie te kiezen en je daarmee verder te professionaliseren in jouw vakgebied
- 👉 Te werken aan een concreet actieplan, beleidsplan, accountplan, centrumplan, of parkmanagementplan
- 👉 Een ontwikkelpad op maat te kiezen dat past bij je ervaring en achtergrond
- 👉 Een waardevol certificaat te verwerven, dat aangeeft dat jij de kwalificatie hebt van Medewerker EZ 3.0

De Leergang Medewerker Vitale Economie is er voor zowel ervaren als beginnende beleidsadviseurs, accountmanagers bedrijven, centrummanagers en parkmanagers.

De opleiding omvat een gezamenlijk traject van 6 dagen, een 2 daagse vakspecialisatie en een drietal masterclasses of skillslabs naar keuze.



Nieuwsgierig? Meer informatie is te vinden op www.CLOK.nl/academie.