2023/2024

verbreed je horizon

VOOR IEDEREEN DIE VERDER KIJKT

Lavans



Trek je eigen plan

Hoe is het om als vrouw tussen de mannen te staan? P8.

Inhoud

P4. Waarom privézaken werkgevers ook aangaan

P10. Wat remt onze duurzame ambities?

P16. De natuur als inspiratiebron voor duurzame innovaties

P20. Kunnen we nog wel een complimentje maken?

Een greep uit onze cijfers van 2022

Aantal medewerkers: Inclusief uitzendkrachten en stagiairs

250 Nederland | **20** Duitsland | **100** Noord-Macedonië | **8** Mattenservice

Gemiddeld dienstverband **8,2 jaar**

Gemiddelde leeftijd **46 jaar**

We verwelkomden **856 nieuwe klanten**

Gemiddelde klantrelatie **20 jaar**

Geografische verdeling van onze **11.878 klanten**:

Noord **5.798 klanten**

Zuid **5.180 klanten**

Lavans Duitsland **900 klanten**

In 2022 is er **323.656 kWh** elektriciteit opgewekt met **1.228 zonnepanelen**

Besparing 129 ton CO^2

Certificaten:
- WaarborgGroen
- WaarborgGas
- WaarborgWind
  100% Nederlandse windenergie

Noord-Macedonië:

In 2022 zijn er **65.000 kledingstukken** verwerkt, waarvan **5.000** voor onze eigen **Artifex kledinglijn**

In 2022 zijn er **3.000 orders** verwerkt

De ateliers in Noord-Macedonië zijn **gecertificeerd volgens de BSCI**

70% **energiereductie** in 13 jaar tijd

Onze collega's beoordeelden Lavans als werkgever met een **7,4**

Top 5 branches
op basis van klanten

1. Maakindustrie
2. Automotive
3. Retail
4. Voedingsindustrie
5. Logistiek

Groeiende branches

Voedingsindustrie, Cleanroom en Logistiek

We wasten: **3.210.191 kilo** aan matten en wissers

We voerden **95.723** kledingreparaties uit

4.006.798 stuks kleding

49% bont | **51%** high-care en cleanroom | **8%** meer dan 2021!

Een greep uit onze geplande acties **2023:**

- In het voorjaar 2023 wordt de nieuwe **cleanroom in gebruik genomen**
- Doorvoeren en verbeteren **eigen dameskledinglijn**

Uitstoot CO_2 per ton textiel

2020	2021	2022
0,37	0,39	0,41

Thuis wordt gemiddeld **50 liter** water per wasbeurt gebruikt, wij gebruiken: **6 liter per wasbeurt**

De uitstoot per ton textiel is gestegen met 0,02 ton CO_2. Dit komt omdat per 14 januari 2022 de emissiewaarden zijn aangepast.

voorwoord

Samen. Het klinkt misschien wat zoetsappig maar we kunnen er niet omheen. Dit magazine kwam tot stand dankzij de medewerking van heel veel vakmensen. Stuk voor stuk experts in hun vakgebied, van lassen tot opleiden. En in al die gesprekken was 'samen' het sleutelwoord.

Samen; het is een woord dat bij Lavans past. Samen zijn we goud waard. We werken niet alleen voor ons eigen succes, maar dragen ook graag bij aan het succes van anderen. Het is een wisselwerking. Door samen op te trekken, kennis te delen en ervaring uit te wisselen, houden we onze kennis op peil en helpen we elkaar.

Samen komen we verder. Verder met innoveren, verbeteren en verduurzamen. Met de artikelen in dit magazine hopen we jou te inspireren, zodat we ook in de toekomst samen een positieve impact kunnen blijven maken. Veel leesplezier!

Wij van Lavans

inhoud









Verder in dit nummer:

P4. Bemoei je (niet alleen) met je eigen zaken • P7. Drie opvallende trends op de arbeidsmarkt • P10. Wat remt onze duurzame ambities? • P14. Zelf aan de slag met de R-ladder • P16. Leren van de natuur • P19. Samen zijn we goud waard • P22. Transparant zakendoen

Colofon

Uitgever
Lavans

Redactie
- Anja van Hulten, Prikkel Teksten
- Afdeling Communicatie Lavans

Fotografie
- Vincent van den Hoogen
- BC Fotografie

Vormgeving & illustraties
Sterk Merkregisseurs

Drukwerk
Drukkerij Claessens

Eerste druk | maart 2023
3.000 stuks

Dit magazine bevat geen enkele vorm van gesponsorde content. Alle informatie delen we vanuit onze eigen overtuiging in de hoop dat we jullie inspireren.

Goed werkgeverschap

Bemoei je (niet alleen) met je eigen zaken

Als werkgever ben je verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Fysiek én sociaal. Elk bedrijf geeft hier op een eigen manier invulling aan en sommige gaan nét een stapje verder. Zij bieden hun medewerkers ondersteuning bij onder meer stoppen met roken, gezonder eten, Nederlands leren en persoonlijke ontwikkeling. Is dat niet een béétje overdreven?



Investeren in geluk
Een voorbeeld van investeren in een gezonde bedrijfscultuur komt van de Bredase ondernemer Joris Toonders. Hij introduceerde al in 2016 vier weken betaald partnerverlof terwijl twee dagen toen nog de standaard was, en eind 2022 betaalde hij voor elk van zijn medewerkers de decemberboodschappen. Als ondernemer laat Joris zich niet leiden door cijfers en statistieken, maar door zijn gevoel. Investeren in het geluk van medewerkers is volgens hem de beste investering die je kunt doen.



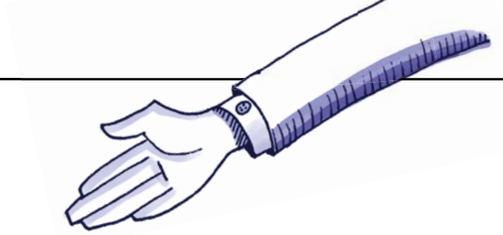
Goed kijken
Een extreem voorbeeld? “Het is een kwestie van kijken naar wat past bij jouw organisatie en medewerkers”, nuanceert Esther van den Hurk van Vitaal Leven. Als vitaliteits-coach begeleidt zij individuele medewerkers binnen organisaties en bedrijfsleven naar een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. Of zoals ze het zelf zegt: naar minder druk en meer geluk. Dit doet ze onder andere voor Lavans.

Totaalplaatje
Esthers opdrachtgevers kiezen er bewust voor om medewerkers die dat nodig hebben te ondersteunen bij hun persoonlijke vraagstukken en ontwikkeling. “Ze kijken naar het totale plaatje van een persoon. Wanneer iemand privé veel voor de kiezen krijgt, kun je dat eigenlijk niet los zien van werk. Zeker niet als de situatie langere tijd aanhoudt. Je bent ten slotte gewoon één persoon.”



Oprecht
Dat betekent volgens Esther niet dat je je met de privézaken van medewerkers moet bemoeien. “Integendeel. Je wilt juist dat mensen zélf de regie nemen. Maar daar kun je ze wel in ondersteunen. Bijvoorbeeld door een omgeving te creëren waarin mensen open durven te zijn over hun zorgen of problemen. Als leidinggevende kun je vanuit oprechte interesse en betrokkenheid het gesprek aangaan en hulp aanbieden. Niet tijdens het jaarlijkse functionerings-gesprek, maar gewoon wanneer je ziet dat iemand het nodig heeft.”

Is dat dan niet betuttelend? “Totaal niet”, vindt Esther. “Aandacht en ruimte geven aan persoonlijke omstandigheden is iets heel anders dan dingen uit handen nemen of oplossingen forceren. Autonomie is belangrijk. Medewerkers bepalen zelf of ze het aanbod aannemen en wanneer. Door ze daarin te stimuleren, groeien ze als mens en daarmee ook als medewerker. Daar pluk je als werkgever ook de vruchten van.”



“Esther liet me inzien dat het niet aan het werk lag; ik legde mezélf te veel druk op. Ik ben heel dankbaar voor de kans om me hierin te ontwikkelen. Daar heb ik de rest van mijn leven wat aan, zowel op het werk als privé.”

Daniëlle, medewerker Lavans

Financieel veilig

Geen centen maar procenten

Waarom zouden we de taart niet eerlijk verdelen?



Cao-lonen met een paar procent verhogen om de inflatie te compenseren? “Oneerlijk”, vindt Piet Heerkens, mede-eigenaar van Lavans. Op persoonlijke titel pleit hij ervoor om de salarissen – álle salarissen – met hetzelfde bedrag te verhogen. Oftewel: centen erbij in plaats van procenten. Een vrij opmerkelijk standpunt voor een ondernemer. Of toch niet?

“Absoluut niet”, vindt Piet. “Lonen indexeren betekent dat de hogere inkomens er het meeste geld bij krijgen. Daardoor nemen de verschillen tussen de inkomensgroepen toe. Met als gevolg: grotere kansenongelijkheid, sociale onrust en maatschappelijke onvrede. Daar heeft niemand baat bij, ook werkgevers niet.”

Als het aan Piet ligt, gaat iedereen er evenveel op vooruit. “Je wordt er niet slechter van als een ander hetzelfde krijgt als jij. Bovendien stijgen de prijzen voor iedereen even hard. Inkomensverschillen mogen er zijn, maar laten we zorgen dat ze niet groter worden. Waarom zouden hogere inkomens recht hebben op een groter stuk van de taart?

Delegatie FNV Textielverzorging op bezoek bij Lavans

Openstaan voor discussie met werknemers

Ook in de cao Textielverzorging zijn de lonen begin 2022 met ‘centen’ verhoogd. Reden voor Lavans om vakbondsbestuurders Yolanda Reus en Dino Djulbic uit te nodigen voor een bezoek en een open gesprek.



Yolanda: “Dit was de eerste keer dat we door een werkgever zijn uitgenodigd zonder dat er een acute aanleiding voor was. Het is prettig om elkaar te leren kennen voor je samen aan de onderhandelingstafel zit. Dat maakt het misschien makkelijker om tot een akkoord te komen. Zo zouden wij het liefst samenwerken.”

Cao Textielverzorging
“De belangen van werkgevers- en werknemers-organisaties lopen voor een groot deel parallel. We willen allebei dat het goed gaat met een bedrijf zodat er continuïteit van werkgelegenheid is voor de werknemers. Gemotiveerde werk-nemers dragen daar sterk aan bij. Daarvoor moeten arbeidsomstandigheden, sfeer én de beloning in orde zijn. Daar hebben we uiteindelijk allemaal baat bij.”

De cao-onderhandelingen vonden dit keer plaats nog voor de cao Textielverzorging afliep. Niet gebruikelijk, wel noodzakelijk. “Aanleiding waren de inflatie en verhoging van het wettelijk minimumloon. Daar waren we het als sociaal partners over eens en de gesprekken verliepen zeer constructief. Als FNV zijn we blij met de uitkomst. Met name dat de werkgevers ervoor open stonden alle lonen met hetzelfde bedrag te verhogen. Maar we zijn er nog niet. De volgende stap is om de cao als geheel te moderniseren. Het is van belang dat werknemers die cruciaal zijn gebleken voor de Nederlandse economie, een loon verdienen dat daarbij past.”

Het beeld dat Yolanda en Dino tijdens hun bezoek van Lavans hebben gekregen, is positief: **“We hebben gesproken met een enthousiaste ondernemer en OR. En ook met kritische werknemers, want die zijn er overal. We hebben de indruk dat Lavans openstaat voor discussie, zowel met de vakbonden als met de eigen werknemers. Met name dat laatste is heel belangrijk.”**

in het kort



Drie simpele manieren om tijd te besparen:

1. **Schakel pushnotificaties van apps uit** en plan zelf een moment om je apps te checken. Door afleiding gaat veel tijd verloren!
2. **Pak alleen op wat je binnen 2 minuten kunt afwerken.** Kost iets meer tijd? Plan het dan in op een later moment.
3. **Verdeel grote taken in kleinere deeltaken,** zodat je regelmatig iets kunt afvinken, lekker kunt opschieten en gemotiveerd blijft.

Generaties op de werkvloer

Samenwerken met verschillende generaties lijkt misschien een uitdaging, maar als je openstaat om van elkaar te leren is het vooral een verrijking. Elke generatie heeft ten slotte eigen, unieke kenmerken en kwaliteiten:

- **Babyboomers (1941-1955)** zijn gericht op bouwen, structuur, controle, risicobeheersing en hiërarchie.
- **Generatie X (1956-1970)** is nuchter en efficiënt, loyaal aan de werkgever, volhardend en plichtsgetrouw.
- **Generatie Xennial: (1971-1985)** is snel, no-nonsense, daadkrachtig, praktisch ingesteld en zelfstandig.
- **Generatie Y (1986-2000: de millennials)** is creatief, innovatief, flexibel, authentiek en kritisch.
- **Generatie Z (2001-2015)** is mondig, vrij, rationeel, intuïtief, non-conformistisch en doet alles online.
- **Generatie Alpha (2015 en verder: de 'screenagers')** kent geen leven zonder internet, smartphones en tablets. Deze generatie gaat sneller dan ooit technologische ontwikkelingen bedenken en meemaken.





Boeken

Lekker lezen lijstje

1. **Dingen die je alleen ziet als je er de tijd voor neemt** - Haemin Sunim
   Op zoek naar rustpunten in ons moderne, drukke leven
2. **Mentale kracht** - Dai Carter
   Tips om je mentaal te wapenen tegen de wereld van nu
3. **De energiebalans** - Herman Pontzer
   Helpt je je lichaam beter te begrijpen

Vijf gratis manieren om gelukkiger te zijn

1. **Lach elke dag** naar minstens drie mensen
2. **Geef dingen weg** die je niet meer gebruikt
3. **Kijk met mate** naar nieuws en actualiteiten
4. **Geef aandacht** aan wat goed gaat
5. **Schrijf op** wat jou gelukkig maakt

Ontwikkel jezelf

- Praat met mensen die je nog niet kent
- Probeer elke dag iets nieuws (andere route, nieuw gerecht)
- Stop met jezelf te verantwoorden voor keuzes die je maakt
- Zet steeds kleine stappen in plaats van één grote
- **Begin nu!**

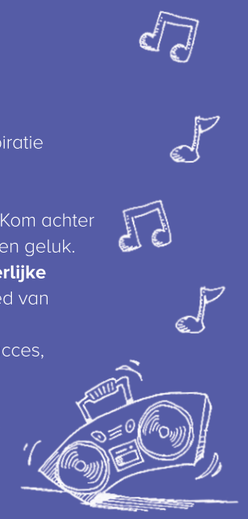
Podcasts

Lekker luisteren

Op Spotify en podcast-platforms vind je inspiratie voor elk moment.

1. **Hoe word ik gelukkig en gezond 100?** - Kom achter de nieuwste informatie over gezondheid en geluk.
2. **Kukuru - staat voor: kort, groots en innerlijke drijfveer.** - Laat je inspireren op het gebied van zelfontwikkeling en spiritualiteit.
3. **Eindbazen** - De route naar jouw eigen succes, geluk en zingeving.
4. **OERsterk** - Kom alles te weten over een gezonde leefstijl en tips om dit zelf toe te passen.

Alle podcasts zijn te luisteren via Spotify



Op zoek naar inspiratie? **www.lavans.nl**

Meer vacatures dan werkzoekenden; een situatie die voorlopig nog wel even aanhoudt. Reden te meer om als werkgever op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wij lichten er een paar opvallende zaken uit.



1 Open Hiring

Een sollicitatiegesprek is volgens sommigen 'de slechtste manier om een goede werknemer te vinden'. Bij Open Hiring wordt het sollicitatiegesprek simpelweg overgeslagen. Kandidaten die zich melden voor een vacature, kunnen direct aan de slag. Dit ongeacht hun achtergrond, opleiding of ervaring. Het is een hele laagdrempelige manier om aan een baan te komen met gelijke kansen voor iedereen. Motivatie is de enige vereiste.



2 Climate Quitters

De zogenaamde 'Climate Quitters' bedanken voor een functie omdat ze vinden dat een bedrijf niet duurzaam genoeg is. Hoe jonger de medewerker, des te sterker deze trend zich aftekent. Dat wil overigens niet zeggen dat jongeren duurzaamheid verkiezen boven beloning. Ook betekenisvol werk mag goed betaald worden. Met name jongeren met expertise op het gebied van duurzaamheid kunnen in deze krappe arbeidsmarkt salariseisen stellen.



3 Werkgesprek

Het jaarlijkse functioneringsgesprek heeft wellicht zijn langste tijd gehad. Steeds meer werkgevers voeren 'werkgesprekken' waarin ze de tijd nemen om van medewerkers te horen hoe het met hen gaat. Wat houdt hen bezig? Waar lopen ze tegenaan? Zijn er wellicht zorgen, onzekerheden of dingen die ze missen? Door hier in alle rust met elkaar over te praten, voelen medewerkers zich gezien én haal je als werkgever waardevolle informatie op.

"Tijdens werkgesprekken vragen wij aan medewerkers: wat heb jij nodig om je werk goed te kunnen doen?"

Tristan van der Waart,
algemeen directeur van Lavans

3 opvallende trends op de arbeidsmarkt

Aan de slag in een mannenwereld

Hoe is het om als vrouw tussen de mannen te staan?

Hoewel volgens het CBS de verdeling over beroepsklassen de afgelopen jaren iets minder sekse-specifiek is geworden, zijn meisjes nog altijd ondervertegenwoordigd bij technische opleidingen, en jongens bij zorgopleidingen. Voorlopig houden we op de arbeidsmarkt dus nog het 'traditionele' beeld, maar gelukkig zijn er (mannen en) vrouwen die gewoon hun eigen plan trekken.

Dat ziet ook Kimberley van der Heijden van Welding Women, dat omscholingstrajecten met baangarantie biedt aan vrouwen in de lastechniek. Is dat nodig, een aparte lasopleiding voor vrouwen?



"Bij werken in een metaalbedrijf komt meer kijken dan vakkennis en een diploma", licht Kimberley toe. "Het doel is niet om meer vrouwen een technisch beroep te laten kiezen, maar om ze voor dit mooie vakgebied te behouden. Wij zorgen dat de dames gekwalificeerd, vol zelfvertrouwen én met de juiste voorkennis aan de slag gaan."

De vraag naar vrouwelijke lassers groeit, merkt Kimberley. "Bedrijven zijn bewuster bezig met diversiteit binnen hun personeelsbestand. Ook in het uitvoerende werk." Toch is de komst van een vrouwelijke collega in de techniek soms best 'een ding'. Daarom screent Welding Women de bedrijven waar vrouwelijke lassers aan de slag gaan. "We willen zeker weten dat ze er op de werkvloer voldoende voor open staan én dat de faciliteiten in orde zijn."

Medio 2022 werkten in Nederland:

- **3.000 vrouwen als vrachtwagen-chauffeur** (en 94.000 mannen)
- **8.000 vrouwen als bouwarbeider** (en 236.000 mannen)
- **minder dan 1.000 vrouwen als lasser** (en 25.000 mannen)



Lize zit in de brugklas en volgt daarnaast een lasopleiding

Lize Verbruggen groeit op in de metaal. Met haar 13 jaar kent ze Smederij Verbruggen – een ruim 160 jaar oud familiebedrijf – op haar duimpje. Sterker nog: ze volgt er op dit moment zelf een lascursus. Voor Lize en haar familie is dat de normaalste zaak van de wereld.

Niets aan deze vrolijke, vlotte brugklasser doet vermoeden dat ze er zo'n bijzondere hobby op nahoudt. Net als veel meisjes van haar leeftijd heeft Lize een gezonde belangstelling voor onder andere kleding en make-up. Ook weet ze heel goed wat ze wil. Dus toen vader Jos de nieuwe lascursus ter sprake bracht, bedoeld voor zaterdaghulpen en leergierige collega's, besloot Lize aan te sluiten. Niet ooit, maar nu.



One of the guys

Sindsdien brengt Lize haar donderdagavonden door in de smederij. Na een uur theorieles gaan de laskappen op en wordt er in de praktijk geoefend. Lize doet dit samen met een groep jongens van rond de 16 jaar en is daar volgens haar moeder gewoon 'one of the guys'. "Die jongens gaan er heel soepel mee om", vertelt Lize. "Ik kende hen natuurlijk al en zij kenden mij, maar ze vinden het ook heel normaal." Voor de docent was het wel even wennen. "In het begin was hij heel voorzichtig met mij, maar nu gaat het goed. De jongens zorgen er wel voor dat ik niet anders behandeld word."

Doorzetten

Praktische probleempjes waren er ook. Zo is de standaard veiligheidskleding natuurlijk niet geschikt voor een slanke jonge meid. Maar Lize laat zich niet ontmoedigen. Ook niet als het lassen in het begin een beetje tegenvalt. "Eerst kon ik nog helemaal niks, maar nu las ik zelf staal aan elkaar en het gaat steeds beter. Dat geeft me motivatie. De sfeer is ook goed, het is echt heel gezellig."

Gewoon doen

Wat de toekomst brengt, dat weet Lize nog niet. Wel wil ze kwijt dat lassen wat haar betreft iets is voor jongens én voor meisjes. "Als het je leuk lijkt, moet je het gewoon eens proberen", is haar advies. "Dus niet twijfelen maar gewoon doen!"



Simone werkt als Servicemedewerker

In het televisieprogramma 'Meiden Die Rijden' worden vrouwen gevolgd die hun meisjesdroom waarmaken en vrachtwagenchauffeur zijn geworden. Ook enkele Lavans-vrachtwagens worden door meiden bestuurd. Eén van hen is Simone Nijman.

Vrachtwagenchauffeur worden was niet per se waar Simone altijd van droomde. Werken met paarden was dat wel. Jarenlang reed ze voor topruiters met de paardenvrachtwagen door Europa. Een droombaan, tot het door een heftig ongeluk fysiek niet meer lukte.

Fysieke uitdaging

"Twee jaar lang kon ik niet eens lopen", vertelt Simone van achter het stuur. "Daar werd ik letterlijk depressief van. Tegen alle verwachtingen in ben ik nu toch weer op de been. Stilzitten is niks voor mij. Daarom heb ik bewust gekozen voor een baan waarin ik fysiek word uitgedaagd."

Hulp

Simone bezoekt klanten in het noordelijkste stukje Nederland. Haar voorganger was een man en bij de bedrijven waar ze komt, werken ook hoofdzakelijk mannen. "Dat was even wennen voor iedereen", erkent ze. "In het begin gingen klanten me zelfs helpen met laden en lossen. Heel lief bedoeld natuurlijk, maar ik kan het prima zelf."

Sterker

Hoewel mannen volgens Simone van nature meer kracht hebben, durft ze zich met al haar mannelijke collega's te meten. "Door dit werk ben ik fysiek veel sterker geworden. Ik doe voor niemand onder."
Als vrouw in een mannenwereld voelt Simone zich volledig op haar gemak. Wel wil ze graag als vrouw gezien worden. "Toen ik begon, was er nog geen bedrijfskleding voor dames. Ook bij klanten zie ik nog regelmatig dames in mannenkleding rondlopen. Daar moeten we echt vanaf."

"Ik doe voor niemand onder"

Leuk werk

Wat Simone betreft, komen er in de toekomst meer vrouwelijke collega's bij. "Dames hoeven fysieke arbeid niet uit de weg te gaan. Het is leuk werk met veel vrijheid. Met een gezond lijf kun je dit werk prima doen. Ok, er worden wel eens flauwe grappen gemaakt, maar daar kan ik wel tegen. Ik maak ze zelf ook."

Wat remt onze duurzame ambities?

Eerlijk en transparant ondernemen

In zo'n beetje elke sector wordt druk geïnnoveerd om duurzamer te produceren. Van kledingindustrie tot transport en ook in de bouw. Veel is al verbeterd maar er zijn nog genoeg kansen te verzilveren. Wat houdt ons tegen? We vroegen het aan de groenste staalbouwer van Nederland.

Greenline
Een groene staalconstructie:
- Met gebruik van duurzaam staal;
- Die voor 80% kan worden hergebruikt;
- Zonder coating of met een duurzame coating;
- Minder transportbewegingen;
- Volledig elektrisch gemonteerd.

Life Cycle Analysis (LCA)
Met een milieugerichte LCA wordt de invloed van producten en menselijke activiteiten op het milieu in kaart gebracht door naar de hele levenscyclus van een product of activiteit te kijken.



"In de staalindustrie staat duurzaam produceren nog in de kinderschoenen", weet Rick Meeuwis, project engineer bij Reijrink Staalconstructie bv. "Maar binnen de branche wordt het actief gepromoot en ook als bedrijf hebben we grote ambities. We willen de toekomst onder ogen zien. Dus niet voor de goedkoopste opties gaan maar voor de meest duurzame, zowel binnen ons bedrijf als in de keten."

Groenste staalbouwer

Vooroplopen met je groene ambities is kostbaar. De afgelopen jaren stonden voor Reijrink dan ook in het teken van investeren in duurzaamheid, onder andere in de ontwikkeling van de Greenline divisie. Mede daardoor mag het bedrijf zich nu de groenste staalbouwer van Nederland noemen, en dat is geen loze kreet. "We hebben dit met een Life Cycle Analysis laten valideren in de nationale milieudatabase en worden regelmatig getoetst. Ons doel is natuurlijk om nog veel verder te ontwikkelen maar daar lopen we wel tegen grenzen aan."

Timing en keuzes

Een van die grenzen is volgens Rick het moment waarop je in het bouwproces wordt ingeschakeld. "In het voortraject zijn vaak al keuzes gemaakt die heel bepalend zijn, en waardoor een constructie minder duurzaam wordt dan eigenlijk mogelijk was geweest. Daarom worden we graag in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken." Wat ook vaak meespeelt, zijn de kosten. "We bieden onze klanten keuzemogelijkheid, zoals een duurzamere coating. Maar die is duurder, en opdrachtgevers kijken uiteindelijk toch naar rendement. We moeten ervoor waken dat we onszelf niet uit de markt prijzen."

Innovatie

Toch zijn het zeker niet altijd menselijke beslissingen die maken dat duurzame opties links blijven liggen. "Wij kunnen onze processen nog zo goed op orde hebben, voor een deel zijn we toch afhankelijk van onze leveranciers. Daar zijn we dan ook voortdurend mee in gesprek. We proberen ons staal zo duurzaam mogelijk in te kopen en kijken ook naar alternatieven."

"Een deel van de oplossing is om sterker in te zetten op re-use van staalconstructies. Er wordt gewerkt aan een normering die dat mogelijk maakt, zodat je kunt garanderen dat het materiaal aan alle eisen voldoet. Dat is vrij complex. Bovendien leiden de processen voor hergebruik van staal soms tot ongewenste milieu-belasting. Ook daar moet nog een oplossing voor komen."

Re-use

Ondanks de vele uitdagingen heeft Reijrink al mooie stappen kunnen zetten op het gebied van re-use. Denk aan refurbishing en zelfs hergebruik van complete gebouwen. Zo verplaatste de staalbouwer al een constructie van zo'n 900 ton van Zwitserland naar Groot-Brittannië. "Een project waar we heel trots op zijn", vertelt Rick. "Zo'n 90% van wat er stond, is hergebruikt. Wat ons betreft is dat de kant die we op gaan."

Overtuiging

Kijkend naar de toekomst zijn er dus mooie kansen, maar ook grote uitdagingen. Bij Reijrink zijn ze er klaar voor. "We willen onze status van groenste staalbouwer behouden, dus we gaan zeker niet achteroverleunen. Maar groen ben je niet alleen. We hopen onze opdrachtgevers te overtuigen om ook een stap verder te gaan; duurzame keuzes te maken en zelf opties aan te dragen. Uiteindelijk moet je het toch samen doen."

De 'klimaatspagaat' van Lavans:

Water

"De afgelopen jaren hebben we veel geïnvesteerd in efficiënt omgaan met water. En met succes: zo'n 60% van al het water in ons wasproces – afkomstig uit onze eigen bron – wordt hergebruikt. De ultieme situatie is natuurlijk een volledig gesloten waterhuishouding met 100% hergebruik. Technisch gezien kan het al, maar door netcongestie kunnen we de inkoop van elektriciteit momenteel niet vergroten. Bovendien is de terug-verdientijd van deze investering circa 50 jaar. Dat is gewoon niet realistisch."

Transport

"Het is zeker niet zo dat we ons bij Lavans laten leiden door korte termijn rendement. We investeren ook in techniek of innovaties die pas na tien à twintig jaar renderen. Een voorbeeld is de aanschaf van een elektrische vrachtwagen. Hiermee willen we onze CO_2-uitstoot verder terugbrengen, zodat we niet alleen CO_2-neutraal zijn maar ook daadwerkelijk minder uitstoten. Bedrijfseconomisch gezien is het eigenlijk geen verantwoorde investering maar bij deze ontwikkeling willen we graag betrokken zijn."

Afweging

"De ene keer lopen we voorop, de andere keer wachten we nog even af. Wel zijn we altijd op zoek naar nieuwe mogelijkheden en houden we onze kennis op peil, zodat we een zorgvuldige afweging kunnen maken."



Michel Heerkens,
mede-eigenaar van Lavans

Water en transport bij Lavans

10.556
gereden routes
in 1 jaar tijd

Gemiddeld
128 km
per gereden route

1.356.793,9 km
per jaar

113.066 km
per maand

26.092 km
per week

50
servicewagens
22 vrachtwagens
20 bakwagens
8 bestelwagens

In 2022 is er
8.740 m³ gas
bespaard m.b.v.
zonnecollectoren
Besparing 16,5 ton CO_2

Het totale **brandstofverbruik** in 2022 is gedaald met **3,06%**.
Ingekochte brandstof is CO_2 gecompenseerd

Relatief waterverbruik
In 2022 is er ruim **10% minder water** verbruikt dan in 2021. Terwijl er **9% meer artikelen** zijn gewassen.

Water hergebruiken
We hergebruiken **centrifugewater** en **spoelwater** binnen ons eigen wasproces. **Afvalwater** van High Care en Cleanroom wordt hergebruikt bij bonte was en matten.

60%
van ons proceswater wordt **hergebruikt**

De getoonde cijfers zijn gebaseerd op de periode 01-01-2022 t/m 31-12-2022

“We kunnen snel inspelen op vragen uit de markt”

Zelf produceren in plaats van inkopen

Naast bedrijfskleding van gerenommeerde leveranciers verhuurt Lavans ook kleding die in eigen beheer wordt geproduceerd. Deze productie vindt plaats in onze ateliers in Noord-Macedonië. Het grootste voordeel: snel en actief kunnen inspelen op vragen vanuit de markt en specifieke wensen van de klant.

“Artifex betekent vrij vertaald ‘vakman’ in het Latijn. Hiermee laten we zien dat we trots zijn op elke vakman.”

Michel Heerkens,
mede-eigenaar van Lavans



De Lavans-familie is inmiddels helemaal vertrouwd geraakt met de ateliers in Noord-Macedonië. Dat geldt ook voor het samenwerken met de inmiddels ongeveer 100 collega’s, verspreid over twee ateliers. Zij werken er zo veel mogelijk onder dezelfde condities als wij in West-Europa normaal vinden en zijn zeker zo deskundig, snel en flexibel.



Eigen kledinglijn
Productspecialist Rob Kwaspen is vanaf het allereerste begin betrokken bij de ateliers in Noord-Macedonië. Als belangrijkste toegevoegde waarde van eigen productie noemt hij de hoge leverbetrouwbaarheid en aanzienlijk kortere levertijd. “We kunnen nu heel snel inspelen op vragen vanuit de markt, ook als het om kleinere oplages gaat.” In 2022 werden in de ateliers in Noord-Macedonië zo’n 65.000 stuks kleding geproduceerd, waarvan 5.000 uit de door Lavans zelf ontwikkelde kledinglijn Artifex.

Artifex
“Met Artifex brengt Lavans een ode aan alle vakmensen van deze wereld”, licht Rob toe. “Zij zijn te herkennen aan de bedrijfskleding die ze dragen. Lavans ontwikkelde een kledinglijn die naast functionele en beschermende eigenschappen ook voorziet in een goede pasvorm en een frisse, moderne uitstraling. Comfortabele kleding die je met trots zult dragen.”

Speciaal voor dames
Aangemoedigd door de groeiende vraag naar werkkleding voor vrouwen ontwikkelde Lavans onder de Artifex-vlag een speciale dameskledinglijn. “Hierbij is maximaal rekening gehouden met de wensen en kenmerken van vrouwelijke dragers. De eerste samples zijn getest door dames in onze eigen productie, geoptimaliseerd en uiteindelijk in productie genomen. Inmiddels hebben we de eerste klant voorzien van een complete dameslijn.”





Culturen smelten samen op de werkvloer

Meer eenheid dankzij de verschillen

Collega’s met een andere nationaliteit: niemand die er nog echt van opkijkt. Toch is samenwerking nooit vanzelfsprekend. Daar weten we bij Lavans alles van. Zo’n twintig verschillende nationaliteiten staan hier dagelijks met elkaar op de vloer. Dat levert de nodige uitdagingen op maar heeft ons ook veel gebracht.



Nieuwsgierig?
Scan de QR-code.



Nederlandse les
Manager Organisatieontwikkeling Annemarie van Loon: “Bij Lavans is Nederlands de voertaal. Als je elkaar kunt verstaan, werk je makkelijker en beter samen. Wie de taal nog niet voldoende beheerst, gaat bij ons dus op Nederlandse les.” Dit leidt volgens Annemarie tot meer werkplezier én verhoogt het welzijn in het algemeen. “Kunnen communiceren is nodig om te integreren. Zo staan onze mensen midden in de samenleving.”

Koesteren
Qua voertaal streven we dus naar eenheid. Maar dat betekent niet dat we de verschillen tussen culturen onder het tapijt vegen. Sterker nog: juist het koesteren van die verschillen is wat onze Lavans-familie door de jaren heen zo hecht heeft gemaakt. Sinds 2014 organiseren we onze inmiddels alom bekende Multiculturele Proeverij. Collega’s bereiden gerechten uit hun eigen familie of land van herkomst en presenteren deze vol passie en trots aan collega’s. We proeven letterlijk van elkaars cultuur.

Respect en waardering
Annemarie: “De sfeer tijdens de proeverij is gewoon fantastisch. Collega’s staan echt te stralen. Via de gerechten raken we met elkaar in gesprek over recepten en ingrediënten, tradities en gewoontes. Familierecepten worden gedeeld en er wordt enorm genoten. Je proeft een gerecht, maar vooral ook respect, waardering en verbondenheid. En dat werkt nog heel lang door.”

“Na elke proeverij bundelen we de recepten in een mooi receptenboekje, dat we vervolgens delen met onze relaties. Een teken van trots op onze grote, warme, multiculturele familie.”

“Sommige deelnemers wonen en werken al vele jaren in Nederland, maar hebben de taal nooit geleerd. Ze zijn ontzettend dankbaar voor deze kans. Woordenschat, durven spreken en de ander begrijpen zijn de belangrijkste leerdoelen. De deelnemers zijn ontzettend gemotiveerd en bloeien vaak helemaal op.”

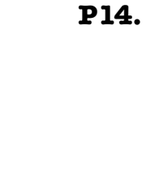


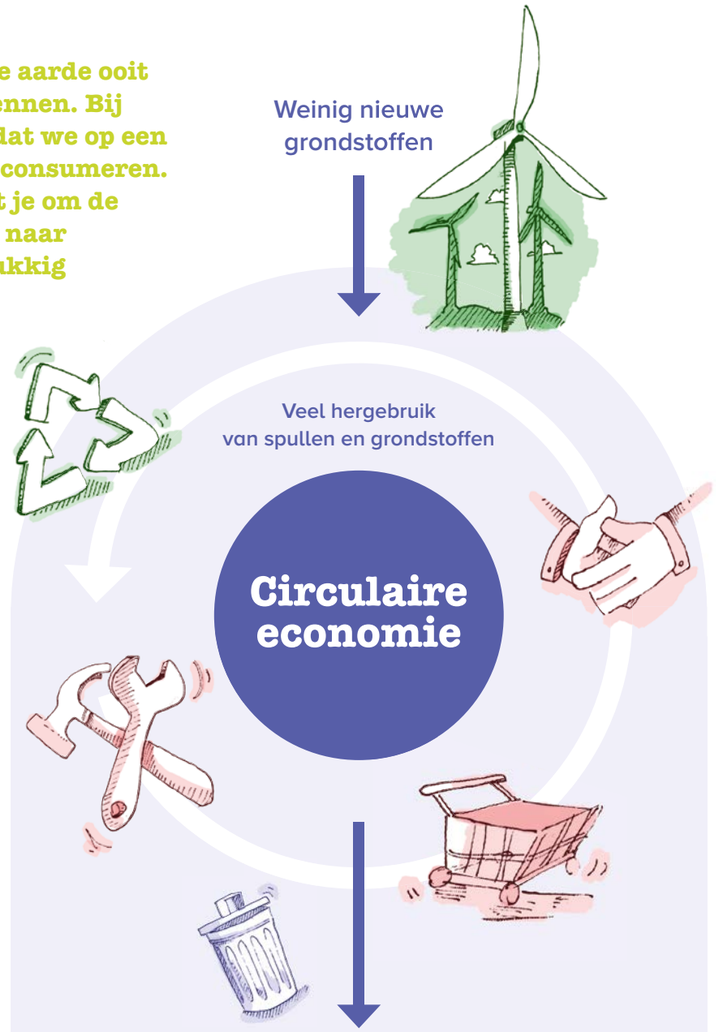
Christien Wassenberg (ROC Ter AA) verzorgt taallessen bij Lavans.

Zelf aan de slag met de R-ladder

“In een circulaire economie is het altijd samen”

Dat de voorraad grondstoffen van deze aarde ooit uitgeput raakt, zal niemand nog ontkennen. Bij mensen en bedrijven groeit het besef dat we op een andere manier moeten produceren en consumeren. Maar waar begin je? De R-ladder helpt je om de eerste kleine stappen te zetten op weg naar een circulaire economie. En dat is gelukkig lang niet zo ingewikkeld als het lijkt.





De R-ladder maakt inzichtelijk hoe we anders met grondstoffen kunnen omgaan. Dat begint met alleen gebruiken wat je écht nodig hebt. Afzien van een product is de ultieme manier om grondstoffen te besparen. Ongebruikt (of na eenmalig gebruik) afdanken, is juist het toppunt van verspilling. Daar tussenin zitten verschillende fasen van gezamenlijk gebruik, hergebruik en recycling. Over het algemeen geldt: hoe hoger op de ladder, des te beter voor het milieu.



Breed toepasbaar
“Het mooie aan dit model is dat het voor elk product en elke situatie kan worden gebruikt”, legt Jens Oelerich uit. Als Universitair hoofddocent Duurzaam Textiel bij Hogeschool Saxion in Enschede ziet hij vrijwel dagelijks wel een toepassing van de R-ladder voorbijkomen. “Binnen onze onderzoeksgroep gebruiken we het model met name voor textiel. Bijvoorbeeld om te kijken welke toepassingen nog mogelijk zijn in verschillende fasen van de levenscyclus van een product. Maar je kunt het ook heel goed gebruiken voor hoogwaardiger hergebruik van materiaal, of om je gedrag als consument te veranderen.”

Inzicht
Van alle tools die er zijn om circulariteit te vergroten, springt de R-ladder er wat Jens betreft echt uit. “Als technische onderzoeksgroep kijken wij vaak naar één punt op de ladder. Bijvoorbeeld naar recyclen of hergebruik. Maar een belangrijk aspect is ook het kijken naar alternatieve mogelijkheden: wat kan ik nog met het materiaal na gebruik? Kunnen we het repareren? Kunnen we van de onderdelen een nieuw product maken? De R-ladder maakt dat snel inzichtelijk. En als je weet wat de volgende toepassing van je product wordt, kun je daar in het design al rekening mee houden.”

“De circulaire economie is wat minder comfortabel dan we gewend zijn. Dat vraagt iets van mensen. Bijvoorbeeld als je je eigen auto inlevert en voortaan een deelauto gebruikt om naar afspraken te gaan. Circulariteit moet misschien wat comfortabeler worden, maar wij mensen moeten ook iets van ons comfort durven inleveren. En in ruil daarvoor wordt het leven wat eenvoudiger.”

Jens Oelerich

Verantwoordelijkheid
In de textielwereld staat circulariteit hoog op de agenda. Met de invoering van de Uitgebreide Producenten Verantwoordelijkheid (UPV) in 2023 zijn producenten en importeurs verantwoordelijk geworden voor de gehele cyclus van het product, inclusief de afvalfase. Ook andere sectoren hebben óf krijgen hier de komende jaren mee te maken. Zo stimuleert de overheid met wetgeving de ontwikkeling van circulariteit in iedere branche. Maar wat Jens betreft gaan we daar niet op wachten.

Aan de slag dus, al is het maar met kleine stapjes. De R-ladder is een praktisch hulpmiddel. Voor ondernemers heeft Jens daarnaast een simpel maar helder advies: **Betrek je klanten actief bij het proces.**
“In Europa hebben we onze kwaliteitseisen steeds verder aangescherpt. Kwaliteit en comfort stonden voorop en omdat we altijd nieuwe grondstoffen gebruikten, was alles mogelijk. Je kunt je afvragen of die hoge kwaliteitseisen alle inspanningen nog rechtvaardigen. Het fabriceren van exact dezelfde kleurstof, of het steeds opnieuw hagelwit bleken van kleding, kost veel energie en wellicht ook chemicaliën. Bovendien leidt het er soms toe dat textiel voortijdig wordt afgedankt. Willen we dat nog wel?”

“Over dit soort zaken kun je als leverancier met je klanten in gesprek gaan. Wellicht kun je stoffen van gerecyclede vezels toepassen. Of misschien kun je je proces vereenvoudigen en daardoor kosten besparen; iets waar de klant zelf ook voordeel van heeft. Maar alleen bewustwording creëren bij je klanten is ook al een mooi resultaat.”

Samen
Met elkaar in gesprek blijven is volgens Jens cruciaal. “In de circulaire economie is het altijd samen. Je kunt de problemen niet alleen oplossen en ook niet in je eentje nieuwe dingen bedenken. Daar heb je elkaar voor nodig. Bovendien kun je anderen inspireren. Ieder bedrijf heeft het in zich om te veranderen. De eerste stap is het moeilijkst om te zetten, maar daarna gaat het steeds sneller. En met een paar kleine aanpassingen in keuzes en gedrag, maak je al impact.”

Scan de QR-code voor meer informatie over de R-ladder.



Het businessmodel van Lavans



Michel Heerkens, mede-eigenaar van Lavans: “Ons businessmodel is gebaseerd op het oudste circulaire proces ter wereld: wassen. Alle kleding, poetsdoeken, matten en wissers die we wassen, zijn ons eigendom. We kopen of produceren deze artikelen zelf en verhuren ze vervolgens aan klanten. Dat geeft ons maximale invloed op waar de producten vandaan komen én wat er na gebruik mee gebeurt.”

In elke stap van het productieproces streeft Lavans naar een optimaal gebruik c.q. behoud van grondstoffen. Dit doen we door:
- Innovatief ontwerp;
- Gebruik van hoogwaardige grondstoffen;
- Gedegen onderhoud;
- Veelvuldig hergebruik;
- Optimale recycling.

“De ontwikkelingen op dit gebied staan gelukkig niet stil. We werken nauw samen met organisaties en onderzoeksinstellingen zoals Saxion Hogeschool in Enschede. Het ultieme doel: volledig circulair produceren vóór 2050. Niet eenvoudig, wel noodzakelijk.”

Innovatief ontwerp
“Bij kleding die we zelf produceren, zoeken we naar innovaties die hoogwaardige recycling mogelijk maken. Bijvoorbeeld knopen en stiksels die oplosbaar zijn, zodat na de gebruiksfase zuivere textielvezels kunnen worden teruggewonnen. Daarvan kan vervolgens weer hoogwaardig nieuw textiel worden gemaakt.”



Leren van de natuur in plaats van alleen te nemen

“Negatieve impact ombuigen naar iets positiefs”

Mensen zijn van nature innovatief. Maar met elke oplossing die we bedenken, scheppen we weer nieuwe problemen in de vorm van uitstoot of restproducten. Zo raken we steeds verder verwijderd van een duurzame toekomst. Gelukkig hangt er verandering in de lucht, misschien zelfs letterlijk.

Kijkend naar de natuur vallen een paar dingen op. Zo kent de natuur geen verspilling, restproducten of vervuiling. Alles is circulair, elk organisme neemt én geeft. Dat kan dus. Maar hoe anders is onze wereld.



BiomimicryNL
Saskia van den Muijsenberg is directeur en medeoprichter van biomimicryNL. Biomimicry is de wetenschap die zich door de natuur laat inspireren bij het duurzaam oplossen van vraagstukken. Uitgangspunt: er is al 3,8 miljard jaar leven op aarde en wij mensen bestaan ‘pas’ 250.000 jaar. In die miljarden jaren heeft de natuur strategieën gevonden die werken; die ervoor zorgen dat je als soort kunt overleven. Dus waarom zouden wij vanaf nul beginnen?

biomimicry
zelfstandig naamwoord • herkomst: Grieks

Het woord biomimicry is afgeleid van de twee Griekse woorden ***bios*** (leven) en ***mimesis*** (imiteren): het leven imiteren.

Janine Benyus
De term ‘biomimicry’ werd voor het eerst gebruikt door de Amerikaanse natuurwetenschapper Janine Benyus. In een inspirerende video legt ze ‘life’s principles’ uit: zes patronen die je kunt herkennen bij alle soorten organismen die op aarde overleven. Deze patronen vormen de sleutel naar duurzame oplossingen. En het mooie is: je kunt ze toepassen op productontwerpen, organisatieprocessen, fabrieken en woonwijken... eigenlijk op alles.

Saskia: “De grootste eyeopener was voor mij het besef dat wij mensen zelf ook onderdeel zijn van de natuur. We zijn onlosmakelijk verbonden met onze leef-omgeving. Om te overleven, moeten we zorgen dat we er optimaal mee samenwerken.”

Zelf aan de slag
Met de netwerkorganisatie BiomimicryNL proberen Saskia en haar team mensen van alle leeftijden te inspireren. Verrassend genoeg is het vrij eenvoudig om zelf aan de slag te gaan met biomimicry. Je kunt er vandaag nog mee beginnen. Saskia onderscheidt twee aanvliegroutes: “De ene start met je simpelweg verwonderen over iets in de natuur. Hoe kan het bijvoorbeeld dat een regenworm helemaal schoon uit de aarde komt? Je probeert te ontdekken hoe dat werkt en vervolgens bedenk je wie daar iets aan zou kunnen hebben.”

De tweede route verloopt omgekeerd. “Stel jezelf de vraag: wat moet mijn oplossing doen? In die functie ligt het bruggetje naar de biologie. Dus niet, zoals meestal gebeurt, wat moet mijn oplossing zijn? De volgende vraag is: in welke context moet dit plaatsvinden? En tot slot bedenk je hoe de natuur dit zou oplossen. We gebruiken de life’s principles om oplossingen te toetsen. Hoe meer van deze principes van toepassing zijn, des te duurzamer.”

Scan de QR-code om de video van Janine Benyus te bekijken.

“Niemand kan dit alleen, maar iedereen kan een start maken.”

Toepassing in organisaties
Ook in organisaties wordt biomimicry steeds vaker toegepast, ziet Saskia. Bijvoorbeeld rond thema’s als veerkracht, samenwerken en zelforganisatie. Hoe kun je dingen laten ontstaan zoals in de natuur? “Niemand organiseert de lente en toch verloopt het elk jaar perfect. Wat kunnen we daarvan leren?” Goed kijken is ook hier weer de sleutel. “We proberen de onder-liggende regel te achterhalen. In dit geval is een korte, transparante feedback-loop cruciaal. Dat vertalen we naar menselijke organisaties. Uiteindelijk draait het om de vraag: hoe goed ben je afgestemd op je lokale omgeving?”

Factory as a forest
Eenmaal gegrepen door biomimicry opent zich een wereld aan mogelijkheden. Een zeer ambitieus en inspirerend voorbeeld is Factory as a Forest van Interface. Het bedrijf produceert biologisch afbreekbare tapijttegels zonder negatieve impact op de omgeving. Sterker nog: de fabriek wordt beschouwd als een ecosysteem en wil dus ook ‘ecosysteemdiensten’ gaan leveren. Zoals schone lucht, gefilterd water en gezonde bodems, net zoals een bos dat doet.

Op dezelfde manier kunnen gebouwen, wijken, steden en andere ‘plaatsgebonden’ activiteiten bijdragen aan hun leefomgeving. De negatieve menselijke impact kan zo worden omgebogen naar iets positiefs. Dat brengt ons mensen in een natuurlijke, wederkerige relatie met de natuur.
En zo is de cirkel rond.



Omringd door voorbeelden

Vernieuwing geïnspireerd door de natuur, dat is dus waar het bij biomimicry om draait. De ‘makers’ van onze wereld – scheikundigen, architecten, materiaalwetenschappers en productontwerpers – laten zich inspireren door oplossingen die al door de natuur zijn bedacht.

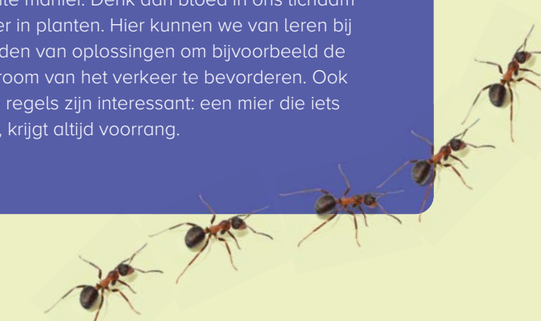
Stoffen geïnspireerd op de natuur
Biomimicry is een bron van inspiratie voor textielontwikkeling, met name bij bedrijfskleding. Enkele voorbeelden van functionele kleding waar onderzoek naar wordt gedaan:

Eigenschap kleding:	Geïnspireerd op:
Vlamwerend	Krabbenschalen
Zelfreinigend	Lotusbladeren
Zelfoplichtend	Zeedieren
Zelfherstellend	Neushoorns
Camouflage	Inktvissen
Weerstandverminderend (zwemkleding)	Haaienhuid

De natuur bewijst dat het mogelijk is om materialen met zulke eigenschappen te ontwikkelen. Maar het is pas echt geslaagd als we deze materialen net zo duurzaam kunnen produceren als de natuur zelf.

Inspiratie voor vorm
Het ontwerp van de Japanse hogesnelheidstrein Shinkansen is geïnspireerd op de ijsvogel. Bij het verlaten van de tunnel veroorzaakte de trein een enorme knal. Met een spitse voorkant, geïnspireerd op de snavel waarmee een ijsvogel geruisloos in het water duikt, is dit probleem opgelost.

Inspiratie voor systeem
De natuur vervoert stoffen op een hele efficiënte manier. Denk aan bloed in ons lichaam of water in planten. Hier kunnen we van leren bij het vinden van oplossingen om bijvoorbeeld de doorstroom van het verkeer te bevorderen. Ook interne regels zijn interessant: een mier die iets draagt, krijgt altijd voorrang.



in het kort



Tips tegen voedselverspilling

Een kwart van al ons eten belandt uiteindelijk in de prullenbak. Allemaal voedsel dat speciaal voor ons is verbouwd, verwerkt, vervoerd, gekoeld en warm gemaakt. Voor altijd verloren. Zonde!

Red eten voor het in de kliko belandt:

- **TooGoodToGo** *(app)*
- **De overblijvers** *(via de Albert Heijn app)*
- **Slim Koken** *(website Voedingscentrum)*

Hoe verspillingsvrij ben jij?
Doe de test

Consudelen

Hebben is makkelijk, maar heel veel gebruiksartikelen liggen ongeveer het hele jaar ongebruikt in de kast. Of in het schuurtje. De gemiddelde auto staat zelfs 23 uur per dag stil. Dus waarom niet delen?

- **Deel je auto/fiets/scooter** via een deelplatform of door goede afspraken met je buren;
- **Deel boeken** door ze te lenen bij de bibliotheek, bij mensen in de buurt (deelboekenkast) of via internet;
- **Deel elektrisch gereedschap en tuingereedschap** met buren, vrienden en familie.



Hoe groot is jouw impact?

Wil je weten wat de impact is van jouw persoonlijke levensstijl op de aarde?

Doe de voetafdruktest van het Wereld Natuur Fonds (WWF).

Tips voor thuis

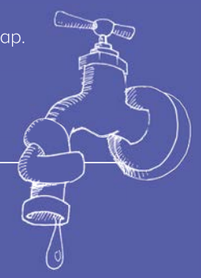
Verduurzaam je kledingkast

In de gemiddelde kledingkast hangen zo'n 173 stuks kleding. Elk jaar komen er daar gemiddeld 46 bij, maar bijna net zoveel kledingstukken hangen al minstens een jaar op de hanger. Wereldwijd wordt jaarlijks 92 miljoen ton kleding weggegooid, soms zelfs zonder dat het ooit is gedragen. Dat kan beter! Daarom een paar tips:

- **Koop niets.** Veruit de meest duurzame keuze!
- **Repareer kapotte kleding** en blijf het dragen;
- **Ruil kleding** met vrienden of familie;
- **Koop tweedehands**, bij jou in de buurt of via websites zoals Marktplaats en Vinted;
- **Doneer wat je niet meer draagt**, bijvoorbeeld aan de Kledingbank of het Leger des Heils;
- **Wees kritisch**: koop alleen kleding die lang meegaat en geproduceerd is met respect voor mens en milieu.

Help mee ontwikkelen:
sluit je aan bij het kledingruilconcept (nog in de experimenteerfase) Holy Swap.

Weten of kleding eerlijk en duurzaam geproduceerd is? Gebruik de app Good On You.



Tips voor thuis

Water besparen

Het is eigenlijk een kwestie van geen water verspillen. Hier een paar misschien niet zo voor de hand liggende tips:

1. **Vul de wasmachine.** In een halflege trommel wordt je was ook niet schoon;
2. **Warm water nodig?** Dan stroomt er eerst koud water uit de kraan. Vang het op en geef het aan de planten;
3. **Repareer een lekkende kraan direct.** Bij 10 druppels per minuut stroomt er op jaarbasis al bijna 2.000 liter water weg!

En tot slot: **was je auto in de wasstraat.** Of het veel water bespaart, is maar de vraag. Maar wat wel zeker is: in de wasstraat wordt water zo vaak mogelijk hergebruikt én gefilterd voor het in het riool stroomt. Zie dat thuis maar eens voor elkaar te krijgen!

Bekijk het

1. De klimaatverkenner: een documentaire van Nicolaas Veul (VPRO)

2. Waterbear: een platform en streamingdienst met films, series en documentaires over klimaatverandering, biodiversiteit, gelijkheid en circulariteit.

Op zoek naar inspiratie? **www.lavans.nl**

Als bedrijf zijn we ambitieus: we willen in alles de beste zijn en niet voor de makkelijkste weg kiezen. Tegelijkertijd zijn we meestal heel bescheiden over wat we presteren. Toch maken we nu een uitzondering, want sinds oktober 2022 mogen wij met trots zeggen:

Lavans
1
Beste ter wereld
Verkozen door: CINET

Lavans heeft de beste wasserij ter wereld!

Dit hebben we samen bereikt. Samen met al onze kundige, enthousiaste, hardwerkende en betrokken medewerkers, partners en klanten. Hen willen we zeker niet tekortdoen. Samen zijn we goud waard!

Industrial Textile Services
De Global Best Practices Award is de meest prestigieuze prijs in de wasserijbranche wereldwijd. De prijs is een initiatief van de internationale brancheverenigingen CINET.

Uit bijna 50 deelnemers van over de hele wereld werd Lavans samen met elf andere wasserijen genomineerd voor de award in de categorie ITS (Industrial Textile Services). Een onafhankelijke jury beoordeelde de finalisten op hun kwaliteit, duurzaamheid, businessmodel, dienstverlening en innovatie: onderwerpen die ons allemaal na aan het hart liggen.

Eigenzinnig, bewust en duurzaam
Bij de Global Best Practices Awards in 2016 werden we vol trots tweede, maar dit keer hadden we onze zinnen gezet op het allerhoogste treetje.

Na een lange periode van voorbereiding volgde de spannende ontknoping op de Expo Detergo in Milaan. En jawel: we hebben gewonnen! Volgens de jury blinken we uit door onze eigenzinnige maar zeer bewuste bedrijfsvoering én door ons innovatieve, duurzame karakter. Of zoals we zelf altijd zeggen: Een tikkeltje anders, maar wel lekker onszelf.

Aanmoediging
We zien deze prijs echt als een teamprestatie, en daar zijn we misschien nog wel het meest trots op. Het leverde ons een prachtig juryrapport op én we kunnen de komende twee jaar met recht zeggen dat we de beste wasserij ter wereld hebben. Een fantastische aanmoediging om door te gaan met het maken van duurzame keuzes, samen met onze medewerkers, samenwerkingspartners en klanten.

Samen zijn we **goud** waard!



Kunnen we nog wel een complimentje maken?

Omgangsvormen op de werkvloer

Het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag is de laatste jaren fors gestegen. Bij bedrijven is een duidelijke ontwikkeling in gang gezet. Ze zijn zich meer dan ooit bewust van hun verantwoordelijkheid en reageren sneller en feller op meldingen van ongewenst gedrag. In de omgang met collega's zijn veel mensen voorzichtiger geworden. Is het ondanks dat nog een beetje gezellig op de werkvloer?



Maatschappelijke ontwikkeling

Erik Drenth is medeoprichter van Bureau Punt Uit, dat externe vertrouwenspersonen inzet bij kleine en grote organisaties. Zelf is hij ook werkzaam als gecertificeerd vertrouwenspersoon. Erik herkent het groeiende bewustzijn bij bedrijven en snapt waar het vandaan komt. "Als maatschappij zijn we heel anders gaan kijken naar omgangsvormen. Werk staat voor veel mensen op gelijke voet met bijvoorbeeld vrijetijd. Met name jonge medewerkers verwachten iets anders van hun werkgever dan enkele decennia geleden, toen een zekere mate van autoriteit vaak nog wel geaccepteerd werd. Daarin zijn we als samenleving enorm gegroeid."

Goedbedoeld of ongewenst?

Erik merkt dat met name mannen het lastig vinden. Kunnen ze nog wel een compliment maken aan een vrouwelijke collega? Wordt dat niet verkeerd uitgelegd? "Wanneer is het een goedbedoeld compliment en wanneer wordt het ongewenste aandacht? Het resultaat is dat sommige mensen maar helemaal niets meer zeggen, en dat is eigenlijk ook jammer. Daarom pleiten wij bij onze opdrachtgevers voor meer bewustwording."

In gesprek gaan

De sleutel voor prettige omgangsvormen op de werkvloer is volgens Erik: er met elkaar over praten. "Het doel is niet om exact te bepalen waar de grens ligt, maar vooral om met elkaar vast te stellen dat dit voor iedereen anders is. Afhankelijk van de situatie, arbeidsrelatie en bedrijfscultuur. Ook culturele verschillen tussen medewerkers spelen een rol. Je kunt dus niet voor iedereen bepalen wat acceptabel is, maar je kunt er wel met elkaar over in gesprek gaan en zorgen dat mensen meer ontvankelijk zijn voor de signalen."

Uitstralen

Bedrijven doen er volgens Erik goed aan om te investeren in bewustwording en preventie. "Het gaat om het klimaat dat je schept. Door aandacht te besteden aan omgangsvormen, straal je uit dat je het belangrijk vindt. Medewerkers ervaren dat als prettig en zorgzaam. Bovendien zullen ze zich eerder melden wanneer er toch iets voorvalt. Het is dan ook heel belangrijk dat ze weten bij wie ze terechtkunnen als er iets gebeurt."

Openheid

"Aandacht is het sleutelwoord als het gaat om gewenste omgangsvormen op de werkvloer. Aandacht en open staan voor de verschillen tussen mensen, of die nu voortkomen uit leeftijd, cultuur, geloofsovertuiging of wat dan ook. Als medewerkers zich gehoord, gezien en gekoesterd voelen, durven ze eerder open te zijn. Ook over andere zaken, zoals werkdruk of persoonlijke omstandigheden. Dat is voor een werkgever heel waardevol. Het alternatief is dat mensen uitvallen door overbelasting, of ontslag nemen omdat het ergens anders beter geregeld is."

Dit beeld past volgens Erik precies bij een arbeidsmarkt waarin kandidaten steeds vaker verder kijken dan alleen salaris. "Voor de werknemers van nu wegen zaken als een veilige werkomgeving en werkplezier minstens zo zwaar."

"Het creëren van een veilige werkomgeving is wettelijk verplicht, maar we hechten er zelf ook veel waarde aan. Met veel aandacht voor onze mensen en deuren die letterlijk én figuurlijk open staan, creëren we een bedrijfscultuur waarin mensen de ruimte voelen om zich uit te spreken."



Annemarie van Loon, manager Organisatieontwikkeling bij Lavans

Snel reageren

Dat er incidenten zijn, is volgens Erik niet altijd te voorkomen. Dan gaat het er volgens hem om hoe je reageert. En met name: hoe snel. "Naarmate medewerkers langer in stilte moeten dealen met een vervelende ervaring, ontstaan er meer problemen. Ze zitten niet goed in hun vel, functioneren minder; zaken die ook weer moeten worden opgelost. In het uiterste geval valt een medewerker uit. Of komt een incident in het publieke domein terecht, waardoor het hele bedrijf er schade van ondervindt. Dit soort kettingreacties kun je voorkomen door het aan de voorkant goed te regelen; met voldoende aandacht en een duidelijk beleid."

Actieve rol voor de leidinggevende

Erik ziet hier een belangrijke rol voor de leidinggevende. "Natuurlijk om het goede voorbeeld te geven, maar daarnaast heeft de leidinggevende als taak om te signaleren. Dat betekent; goed kijken, luisteren en vragen stellen. Mensen actief aanspreken en waar nodig corrigeren. Je kunt bijvoorbeeld informeren hoe een collega een bepaalde opmerking ervaart, of degene die de opmerking maakt erop wijzen dat de ontvanger dit misschien helemaal niet fijn vindt. Het begint vaak heel klein maar juist dan kun je nog makkelijk bijsturen."

Het liefst ziet Erik dat bedrijven zelf een oplossing vinden. "Als vertrouwenspersonen geven we onze opdrachtgevers zo veel mogelijk praktische handvatten. We leren de mensen binnen een bedrijf hoe ze in bepaalde situaties kunnen handelen. Op die manier is de tussenkomst van een vertrouwenspersoon vaak niet eens nodig."

Spontaniteit

Zijn we de spontaniteit in de omgang met collega's nu voorgoed kwijt? "Ja en nee", denkt Erik. "Onderdelen van een onbewust proces moeten naar het bewuste proces worden overgeheveld, dat klopt. Maar het is niet alleen maar negatief. Laten we niet blijven hangen in 'je mag tegenwoordig ook helemaal niks meer', maar kijken naar wat het ons brengt. Naar de inbreng van jongere generaties en hoe we als maatschappij zijn gegroeid. Als het lukt om dat onderdeel te maken van de bedrijfscultuur, komt er ook weer ruimte voor spontaniteit en ongedwongenheid."

Contracten met leveranciers: enerzijds bieden ze duidelijkheid, anderzijds zorgen ze soms voor flinke irritaties. Bijvoorbeeld omdat er volgens de 'kleine lettertjes' aan het einde van de looptijd nog iets moet worden betaald, waardoor overstappen minder aantrekkelijk wordt. Klanten besluiten soms mokkend om bij hun huidige leverancier te blijven. Maar is dat erg?



"Ja!", vindt Monique Pals, ondernemer en Allround docent Marketing aan de Hogeschool Rotterdam. "Ontevreden klanten zijn altijd schadelijk voor je bedrijf, zelfs als ze gewoon hun rekeningen betalen. Met negatieve mond-tot-mondreclame schrikken ze potentiële nieuwe klanten af." Daarom: drie simpele vuistregels om klanten te behouden.

Transparant zakendoen



1 Luister goed



"Iets verkopen lukt alleen als je aansluit op een behoefte. Die verschilt per klant. De één zoekt de goedkoopste oplossing, een ander de snelste. Zorg dat je weet wat voor jouw klant doorslaggevend is en speel daarop in. Wacht hiermee niet tot het contract bijna afloopt maar investeer vanaf dag één."

2 Geef oprechte aandacht

"Bij langlopende contracten weten bedrijven soms niet eens dat ze klant zijn. Zorg dus dat je in contact blijft. Besteed oprechte aandacht aan de mensen binnen het bedrijf. Niet met een standaard relatiegeschenk maar met spontane, op de persoon afgestemde attenties zonder commercieel doel. Zoals een persoonlijk mailtje of felicitatie."



"Zorg dat je klant zich **gezien en gehoord** voelt"

3 Wees transparant



"Klanten weten graag waar ze aan toe zijn. Een moeilijke boodschap is veel beter te verteren als je vooraf geïnformeerd bent, dan wanneer je er achteraf mee wordt verrast. Wees dus duidelijk over wat je levert of berekent, hoe en waarom."

En wat nu als je klant toch ontevreden is? "Ga dan het gesprek aan", is het advies van Monique. "Vraag waarom iemand ontevreden is en vraag dóór, want de eerste reactie is nooit het échte antwoord. Dit soort gesprekken zijn spannend, maar ook waardevol. Je kunt niet elke klant behouden, maar wel zorgen dat iemand zich gezien en gehoord voelt."

in het kort



Persoonlijke aandacht

Bij Lavans staat persoonlijke aandacht op één. Met een serie van zes Lavans-postkaarten moedigen we onze medewerkers aan om een persoonlijk kaartje te sturen. Bijvoorbeeld naar een collega, klant of samenwerkingspartner. Kleine moeite, groot succes!

Al 95 jaar een gezond familiebedrijf

Lavans bestaat al zo'n 95 jaar, en al die tijd kijken we ver vooruit. Als familiebedrijf denken we niet in kwartalen of jaren, maar in generaties. We willen ons bedrijf en de wereld goed overdragen aan onze kinderen. Soms letterlijk.

Op dit moment werken de derde en vierde generatie Heerkens met elkaar samen. Piet en Michel hebben versterking gekregen van hun zonen Max en Tijn. Een samenwerking die hen alle vier energie en inspiratie geeft!



Groen en gezond

Nadenken over en werken aan duurzaamheid is zeker niet alleen een beleidskwestie. Bij Lavans werken we er samen aan. Iedereen kan ideeën aandragen die ons bedrijf steeds een stapje beter maken. Daarvoor hebben we posters en kaartjes ontwikkeld. De poster is een tijdlijn, op de kaartjes kunnen collega's hun ideeën kwijt. Daar is letterlijk alle ruimte voor!



Onze grootste klant

We vinden het belangrijk dat werkkleding goed en comfortabel zit. Bij alle dragers, ook als standaardkleding op één of andere manier niet voldoet. Onze grootste kledingdrager is een man van 2m18 met een bicepsomtrek van 52 cm. Hij past in geen enkele confectiemaat dus dat vraagt om een creatieve oplossing. Gewapend met een trapje ging collega Patrick langs om zijn maten op te meten, waarna de bedrijfskleding speciaal voor hem werd gemaakt in ons atelier in Noord-Macedonië. Nu kan ook deze man aan het werk in passende en comfortabel zittende kleding. Daar staan wij voor!

Schoner dan schoon

De cleanroom heeft in 2022:

6 gecertificeerde cleanroom **medewerkers**

In 2 jaar tijd
een groei naar in totaal
85 klanten

14644 & ISO klasse 5
gecertificeerd
Proces volgens
IEST RP-CC003.4

De medewerkers van de cleanroom hebben in 2022:

45.135 kilo gewassen

140.148 kledingstukken gevouwen

656 kledingstukken gerepareerd

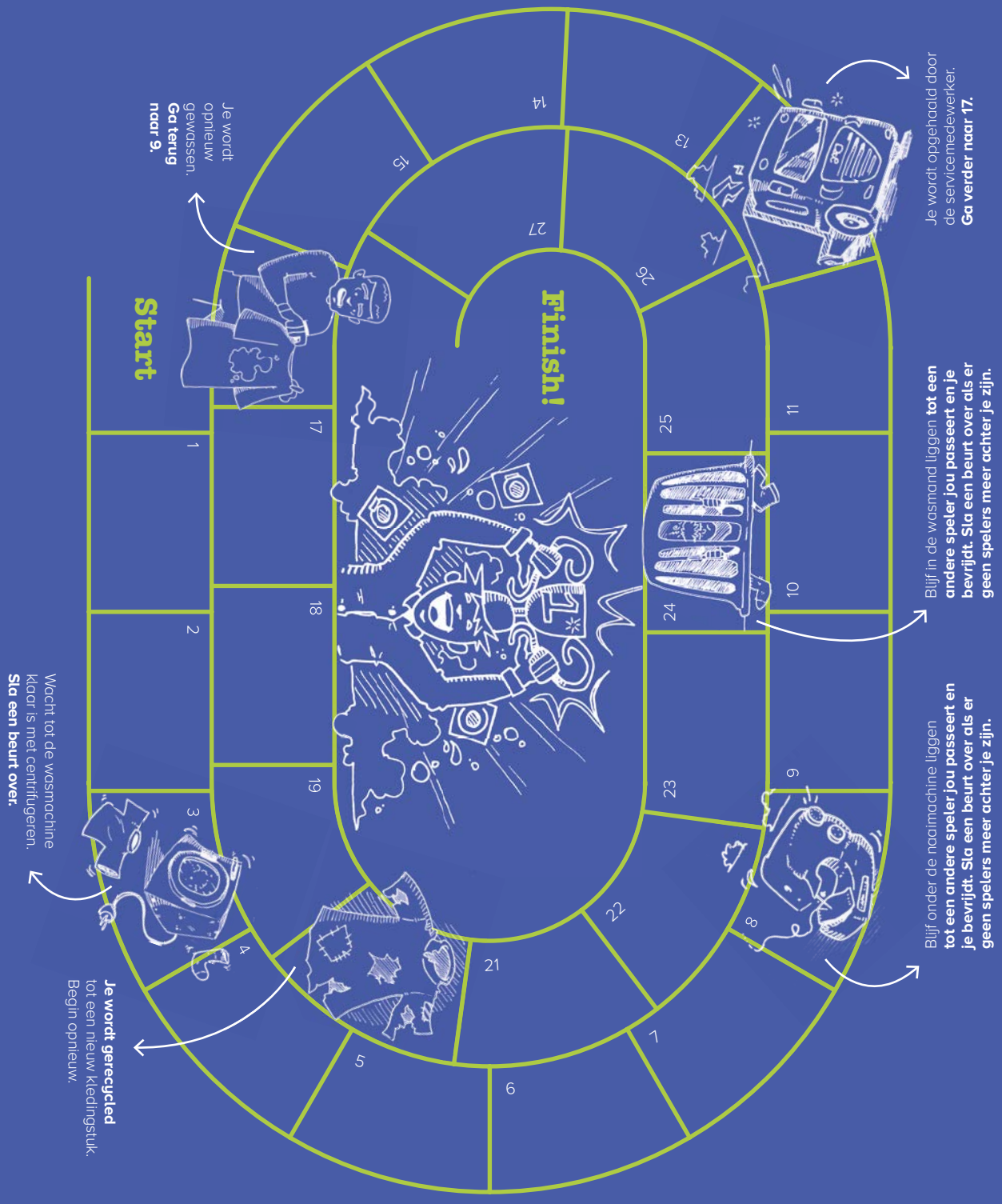
Een tikkeltje anders

Wil je Lavans leren kennen? In onze bedrijfsvideo stellen we ons aan je voor.

Op zoek naar inspiratie? **www.lavans.nl**

Lavansebord

Neem een duik in ons wasproces



Knip de t-shirts uit en vouw het onderste randje om.
Recycle een dobbelsteen van een ander spel en spelen maar!



Lavans

www.lavans.nl
0492 - 59 81 81
info@lavans.nl