

2017/2018

Ohja, het magazine Verbreed je horizon is een uitgave van Lavans, maar dat vinden we eigenlijk niet zo belangrijk :-)

# verbreed je horizon

VOOR  
IEDEEN  
DIE VERDER  
KIJKT

Lavans

Het  
moet  
wel  
leuk  
blijven

vijf misverstanden over  
duurzame inzetbaarheid  
**P16.**

## Inhoud

**P4.**

Je bent niet  
je baan  
Denken in  
rollen

**P7.**

Hoera een  
award?  
Lavans valt  
in de prijzen

**P14.**

Groen  
ondernemen  
verder weg  
dan ooit?

**P22.**

Het goud  
en gruis  
van familie-  
bedrijven

Vorig jaar wisten we  
 **2.815.749**  
 kledingstukken.

Per jaar verrichten we  
**125**  
 duizend  
 kledingreparaties.



Verbruik per jaar	2013	2014	2015	2016
Gas (m <sup>3</sup> )	396.807	370.817	337.603	327.776
Elektriciteit (kWh)	755.180	741.960	729.300	712.300
Water (m <sup>3</sup> )	37.629	36.178	36.334	36.277

% besparing	2013-2016	Gelijk aan
Gas (m <sup>3</sup> )	17,40%	46 huishoudens per jaar (1 hh = 1.500 p.j.)
Elektriciteit (kWh)	5,68%	12 huishoudens per jaar (1 hh = 3.500 p.j.)
Water (m <sup>3</sup> )	3,59%	7 huishoudens per jaar (1 hh = 182 p.j.)

CO <sub>2</sub> -uitstoot (ton CO <sub>2</sub> )	2013	2014	2015	2016
Gas	747,6	698,6	636	617,5
Elektriciteit	397,2	390,3	383,6	374,7
Brandstof (uitstoot wagenpark)	1.047	1.035,6	1.047	1086,5

Een greep uit onze afgeronde duurzaamheidsacties in 2016:

 Energie-efficiencyplan 2017-2020 ingediend

 Energiemeting per machine

 Testen met plantaardige oliën

Lavans heeft momenteel **175** personen in dienst, waarvan **65%** fulltimers en **35%** parttimers.

Het totale klantenbestand van Lavans bevat

 **9.934** klanten.

Het laatst gehouden 'medewerkerstevredenheidsonderzoek' leverde een score op van:

**7.7**

Vorig jaar wisten we  
**2.974.450**  
 kilo aan matten en wissers.



 Per jaar rijden we **8.320 routes** door heel Nederland om alle klanten van schone producten te voorzien. Dit staat gelijk aan **1.377.878 km**.

 **34** rondjes om de aarde!

Het afgelopen jaar zetten we onze deuren open voor




**1.275** bezoekers van over de wereld zoals Amerika, Polen en Japan.

We hebben de afgelopen jaren gemiddeld **13 nieuwe medewerkers** mogen verwelkomen.




Een greep uit onze geplande duurzaamheidsacties in 2017/2018:

 Verbouwing en uitbreiding bedrijfspand volgens BREEAM


 Aanschaf zonnepanelen

 Vervanging drogers in onze highcare ruimte

 Route-optimalisatie

 Vernieuwing wagenpark met elektrische auto's en lichtere vrachtwagens

 Cool chemistry: verlaging van temperatuur wasproces

 Onderzoek en certificering poetsdoekcontainers

**Bij Lavans hebben we de wind mee. Tenminste... zo voelt het. Want ook bij ons waait de wind wel eens uit onverwachte hoek.**

Maar juist zo'n moment geeft ons de nodige inspiratie! Elke verandering biedt weer nieuwe kansen. Dat vraagt om creativiteit: ideeën die bij ons passen en waar we in geloven. Van alles wat we de afgelopen jaren in gang hebben gezet, worden nu prachtige resultaten zichtbaar. We zijn razend enthousiast!

met dezelfde onderwerpen bezig bent. Omdat we je hopen te inspireren dezelfde kant op te bewegen: volle kracht vooruit. Want of je de wind van voren hebt of in de rug, is uiteindelijk vooral een kwestie van hoe je het bekijkt.

Veel leesplezier!

In deze Horizon laten we graag zien wat ons beweegt. Waarom? Omdat we denken dat jij

**Wij van Lavans**



**P10.**  
 Op weg naar hoogste level BREEAM



**P4.**  
 Je bent niet je baan

Verder in dit nummer:

**P7.** Hoera, een award? • **P6.-12.-19.-20.** In het kort • **P13.** Circulair denken • **P14.** Groen ondernemen  
**P16.** Baas over je baan • **P18.** FC Groningen • **P21.** Wastips

**Colofon**

**Uitgever**  
 Lavans

**Redactie**  
 • Anja de Groof, Prikkel Teksten  
 • Pauline Sniekers, Tekstbureau Woord  
 • Afdeling Marketing en Communicatie Lavans

**Coverfoto**  
 • Geertjan Cornelissen, Verse Beeldwaren

**Overige foto's**  
 • Vincent van den Hoogen  
 • Anja de Groof, Prikkel Teksten  
 • Jos Lenssen, Lavans  
 • Archief Lavans

**Vormgeving & illustraties**  
 Sterk Reclamebureau

**Drukwerk**  
 Drukkerij Claessens

Eerste druk  
 September 2017  
 3.000 stuks

# Je bent niet je baan

## Over werken, leren en bewegen op de arbeidsmarkt

Vijftien jaar hetzelfde werk doen is niet meer van deze tijd. Digitalisering en automatisering zetten de arbeidsmarkt behoorlijk op zijn kop. Het dwingt organisaties en medewerkers om anders naar zichzelf te kijken. Dat dit voor niemand nadelig hoeft te zijn, wordt duidelijk door de manier waarop Lavans het heeft aangepakt.

### Medewerkers betrekken

"In 2015 zagen we dat, als gevolg van automatisering en procesverbetering, 70% van onze administratieve taken zou komen te vervallen", vertelt Annemarie van Loon, expert Organisatieontwikkeling bij Lavans. "Dat zou grote consequenties hebben voor onze mensen." Nadat het management voor zichzelf helder had wat er te gebeuren stond, werden alle betrokken medewerkers uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst.

### Huiswerk

"Daar zit je dan, 58 jaar oud en al ruim 14 jaar in dienst", blikt Jos Lenssen, oud-binnendienstmedewerker, terug op die bewuste middag. "Dan krijg je het wel even warm. Zeker als de meeste van je collega's de helft jonger zijn." Toch duurde de onrust hooguit één minuut. "Er werd meteen gezegd dat niemand voor zijn baan hoefde te vrezen. We kregen huiswerk mee: denk na over jouw toegevoegde waarde. Wat kun je en waar zie je mogelijkheden? Dat nam een groot stuk bezorgdheid weg."

### Verborgen kwaliteiten

Niet reorganiseren dus, terwijl de functie van binnendienstmedewerker toch flink moest inkrimpen. Hoe kan dat? "Al deze mensen zijn van betekenis voor ons bedrijf", legt Annemarie uit. "Ze zijn opgeleid, bekwaam en betrokken. We zijn op zoek gegaan naar andere kwaliteiten, waar wij niet van op de hoogte zijn."

### Klantenknuffelaar

Al tijdens die eerste bijeenkomst begon het brainstormen. Medewerkers konden zelf ideeën aandragen voor nieuwe werkzaamheden. Alle suggesties werden geclusterd tot tien à vijftien nieuwe rollen. We bedachten er gekke namen bij, zoals 'klantenknuffelaar'. Dit om aan te geven dat je niet in functies moest denken, maar in taken en doelstellingen. Je bent niet je baan, maar je hebt bepaalde kwaliteiten. Daar horen taken bij, maar die kunnen veranderen. Met dat als uitgangspunt ben je meer gericht op resultaat. Dat schakelt veel makkelijker."

### Competenties en ambities

Hoe mooi het ook klinkt, voor sommige medewerkers kwam de boodschap toch hard aan. "We hebben de mensen daar zo goed mogelijk in ondersteund", vertelt Annemarie. "Zo heeft iedereen een competentietest gedaan en de uitkomsten daarvan besproken met een loopbaancoach. Daarna hebben we individuele 'ambitiesgesprekken' gehouden met de betrokken medewerkers. Mensen konden zelf aangeven wat ze graag zouden willen doen. Verder ontwikkelen binnen Lavans, of wellicht een uitdaging elders."

### Verrassende omschakeling

De competentietest leverde soms verrassende resultaten op. Zo bleek een van de vrouwelijke medewerkers talent te hebben voor logistiek. Iets wat ze nooit van zichzelf had verwacht. Inmiddels heeft ze intern de succesvolle overstap gemaakt naar dit 'mannenbolwerk'. Andere binnendienstmedewerkers kozen voor een loopbaan buiten Lavans of hebben een eigen bedrijfje opgericht in een hele andere bedrijfstak. Annemarie: "We hebben mensen gestimuleerd om te doen waar hun hart ligt. Dat heeft op verschillende manieren heel goed uitgepakt, zowel voor Lavans als voor de betreffende medewerkers."

### Van hobby naar beroep

En Jos? Die werkt sinds eind 2016 op de afdeling Marketing & Communicatie, als reporter voor zowel interne als externe communicatie. "In mijn vrije tijd ben ik verslaggever voor een krant. Dat werd door Lavans opgemerkt en zo ontstond het idee om dit beroepsmatig te gaan doen. Ik vond het spannend om een rol op te pakken waarbij ik in eerste instantie niet kon leunen op een opleiding of diploma's, maar het gaat heel goed", aldus Jos. Naast ervaring heeft hij inmiddels ook de nodige kennis opgedaan. Via Lavans volgde hij cursussen fotografie en schrijven. "We vinden het heel belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen", licht Annemarie toe. "Als werkgever stimuleren we onze medewerkers daarin, en waar nodig faciliteren we het ook."

### Betrokkenheid

Annemarie en Jos zijn het erover eens dat de eigen inbreng van medewerkers voor een belangrijk deel heeft bijgedragen aan het succes van de hele omwenteling. Jos: "Als je zelf mag meedenken en beslissen, ben je enthousiaster en gemotiveerder. Je voelt je medeverantwoordelijk voor het resultaat". Ook Annemarie kijkt met tevredenheid terug op het traject. "Onze medewerkers vervullen nu taken die perfect passen bij hun persoonlijke talenten en ambities. Ze zijn bevlogen en betrokken en dat merken onze klanten".

Begin 2017 maakte het NPO2 programma Nieuwsuur een reportage over onze aanpak. Bekijk de reportage op [www.lavans.nl/nieuwsuur](http://www.lavans.nl/nieuwsuur).

"Daar zit je dan,  
58 jaar oud en al  
ruim 14 jaar in  
dienst. Dan krijg  
je het wel even  
warm."

### Vier tips om het beste in mensen naar boven te halen:

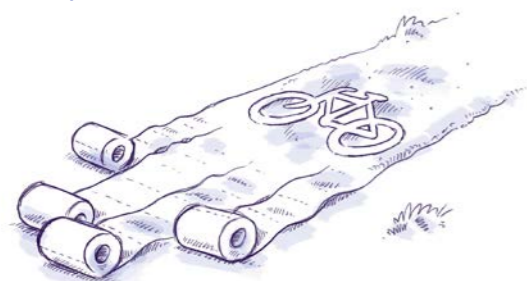
1. Ga op zoek naar kansen in een veranderende situatie.
2. Betrek je medewerkers erbij: vraag ze om mee te denken.
3. Stimuleer mensen om te doen waar hun hart (en dus kracht) ligt.
4. Heb vertrouwen in je medewerkers!

in het kort

## Een fietspad met een luchtje

Wist je dat je gebruikt toiletpapier kunt recycleren tot asfalt? Toiletpapier bevat cellulose, een bindmiddel dat van pas komt bij het maken van asfalt. Technologiebedrijf Cirteck ontwierp een installatie om cellulose uit rioolwater te filteren. Zo kan gebruikt toiletpapier verwerkt worden tot fietspaden en kunststof kozijnen.

Het eerste fietspad van gebruikt wc-papier ter wereld vind je in Nederland. Sinds september 2016 fiets je tussen Leeuwarden en Stiens op een stukje asfalt met mogelijk echte remsporen.



## Proef Lavans

Bij Lavans werken meer dan 20 verschillende culturen onder één dak samen. De respectvolle manier waarop medewerkers met elkaar omgaan werd eind 2016 onderstreept tijdens de multiculturele proeverij. Een avond waar met trots voor elkaar werd gekookt. De 50 smaakvolle gerechtjes, afkomstig uit ieders oorspronkelijke keuken, zijn vastgelegd in een kleurrijk receptenboek.

Wil je zo'n boekje ontvangen? Bestel het via de website: [www.lavans.nl/proeverij](http://www.lavans.nl/proeverij).

## Groen op weg

Sinds mei rijdt hij rond: de Hyundai Ionic van accountmanager Tim. Volledig elektrisch, oftevel: zero emissie! Daarmee zet Lavans de volgende stap in het streven de CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. In 2020 moet deze in totaal met 20% zijn gedaald ten opzichte van de uitstoot in 2015. Met de keuze voor deze auto is die doelstelling alweer een flinke stap dichterbij.



## Je gelooft je ogen niet!

Top 5 meeste verrassende gevonden voorwerpen in bedrijfskleding:

1. Kunstgebit
2. Jeu-de-bouleset
3. Trouwring
4. Paspoort
5. Envelop met vakantiegeld



De afgelopen vijf jaar reed Tim:

**140.000**

zakelijke autokilometers.

Dit staat gelijk aan een uitstoot van

**18.65 ton** CO<sub>2</sub>

Om dit te compenseren zou je

**één jaar lang 933**

bomen moeten laten groeien.

Kijk voor meer informatie op: [www.lavans.nl/nieuws](http://www.lavans.nl/nieuws).



# Hoera, een award?

**Innovatie, duurzaamheid, HRM-beleid; je kunt het zo gek niet bedenken of er bestaat een award voor. Ook Lavans valt regelmatig 'in de prijzen'.**

Sinds 2016 mag Lavans zich de op één na beste wasserij van de wereld noemen. Een titel waar alle medewerkers bijzonder trots op zijn. Zowel intern als extern is het feest uitbundig gevierd, maar de beker? Die weten ze eerlijk gezegd niet meer te staan.

En daar is een reden voor.

Hein Diks, directeur van Lavans, legt uit: "Er lijkt een hele nieuwe bedrijfstak te ontstaan: de awardbusiness. Regelmatig worden we gebeld met de mededeling dat we ergens voor genomineerd zijn. Soms door mensen die onze bedrijfsnaam niet eens kunnen uitspreken. Zo'n nominatie doet ons niet veel."

De commerciële belangen van de organisatie die de award toekent, zijn groot. Zelfs groter dan die van de genomineerden. "In ruil voor deelname beloven ze van alles; een foto in de krant, een groot billboard langs de snelweg. Maar dat is niet wat ons motiveert", aldus Hein.

"Natuurlijk willen wij de beste zijn in ons vakgebied, elk bedrijf wil dat. Maar je kwaliteit wordt niet bepaald door de hoeveelheid prijzen die je in de kast hebt staan. Klanten zijn daar niet van onder de indruk. Zij willen gewoon de best mogelijke service en dienstverlening."

Is Lavans dan helemaal niet gevoelig voor nominaties? "Toch wel, maar dan wel goed onderbouwd", aldus Hein. "De mooiste award krijg je op onverwachte momenten. Zoals tijdens een externe audit. De oprechte feedback van onze klanten, dáár worden we blij van."

**Vier zeer moeilijk lerende kinderen van circa 16 jaar, 10 weken stage binnen de productielijn, 75 Lavansianen en 20 verschillende nationaliteiten. Deze getallen kenmerken de pilot voor 'leren op locatie' van de Antoon van Dijkschool en Lavans. Het resultaat? Dat laat zich niet vangen in cijfers.**

In 2017 zetten vier leerlingen van de Antoon van Dijkschool in Helmond voet over de drempel van de wasserij van Lavans.

Rebecca, Jeffrey, Jamiel\* en Ruud\* starten met een pilot voor zogeheten LOL-plekken: leren-op-locatieplekken. Arjan Bakermans, arbeidstoeleider op de Antoon van Dijkschool legt uit: "Het gaat om zeer moeilijk lerende kinderen die worden klaargestoomd voor een volwaardige rol op de arbeidsmarkt. Daarvoor brengen we hun leer- en aanpassingsvermogen zo helder mogelijk in beeld. Met een LOL-plek loopt een leerling stage met drie klasgenoten en een begeleider vanuit school. Doel is om hierna alleen stage te lopen en uiteindelijk een werkplek te veroveren."

#### Volwaardige medewerkersgroep

Willy Vlemmings, productieleider bij Lavans, denkt niet in labels als gemakkelijk of moeilijk lerend. "Ik zie een volwaardige medewerkersgroep van de toekomst. Via deze pilot krijgen we goed zicht op de vijver waarin we straks vissen om een sterk team samen te stellen. Ik vind het heel praktisch dat deze mensen al bekend zijn met ons en zich hier op hun gemak voelen. Deze kinderen zijn onze ambassadeurs. We hebben ze gewoon nodig." Arjan vult aan: "Het gaat niet om bezigheidstherapie. Wij dragen bij aan de ontwikkeling van de leerlingen zodat ze straks zelfstandig en zo veel mogelijk meedraaien in de maatschappij."

#### Achter de oren krabben

Achteraf kijken Willy en Arjan vol bevoegenheid terug op een succesvolle pilot. Maar aan de vooravond van de stages krabde Willy zich toch even kort achter de oren. "Ik zag vier kinderen die meer dan gemiddeld empathie en geduld nodig hebben, terecht komen in een groep met vooral mannen van verschillende culturen die soms aarzelend reageren op veranderingen.

Zou het wel klikken? Deed ik hier wel goed aan?" Arjan valt Willy bij: "Dat waren realistische zorgen, hoor. Het kan veel zijn, voor de leerlingen en een bedrijf." De volgende dag bleek dat Willy als enige huiverig was en werd hij aangenaam verrast. "Ik moet toegeven dat ik in stereotypes dacht en voorbijging aan het feit dat we een trotse bende zijn hier. Onze mensen laten graag zien wat ze doen en de leerlingen willen zich bewijzen. Ik proefde energie en enthousiasme in onze wasserij en wist: dit komt wel goed."

#### Eén uitvaller, drie blijvers

Rebecca, Jeffrey, Jamiel en Ruud doorliepen niet alle vier hun volledige stage. Voor Ruud bleek de omgeving te rumoerig om zich te concentreren. Kunnen we dan toch spreken van een succes? Arjan: "Ja! Doel is om te ontdekken welke arbeidsvaardigheden de leerlingen hebben en op wat voor plek ze het best aarden. Dat doel is bereikt. Ruud loopt nu stage in een rustigere omgeving." De overige drie leerlingen wisten Willy te verrassen. "Tijdens een interne audit met onze directeur Piet zagen we bijvoorbeeld dat Rebecca meedraaide alsof ze al jaren bij ons werkte terwijl ze pas voor de tweede keer aanwezig was. Ik geloofde mijn ogen niet." Ook de leerlingen kijken tevreden terug op hun LOL-plek. Jeffrey (15) heeft een licht verstandelijke beperking en ADHD. Hij vertelt: "Ik dacht dat ik vooral moest luisteren, maar ik mocht meteen aan het werk! En er wordt hard gewerkt, maar ook veel gelachen."

**"Deze kinderen zijn onze ambassadeurs. We hebben ze nodig."**

#### Ook een kijkje nemen bij Lavans? Dat kan!

Bij Lavans heerst een echte opendeurecultuur. Niet alleen leerlingen van de Antoon van Dijkschool, maar ook vrouwenverenigingen en vele bedrijven uit de branche maakten al kennis met Lavans en haar wasproces. "We kunnen alleen maar leren van elkaar", aldus oud-Lavansiaan Johnny van den Hoven, die met schuwung, bevoegenheid en liefde de rondleidingen verzorgt. Johnny weet waarover hij het heeft. "Hoewel ik veel en enthousiast praat, laat ik ook graag de Lavansianen op de werkvloer zelf aan het woord. Ze beantwoorden vragen en laten hun werk zien. Want technieken zoals robots die wasgoed brengen, zijn hartstikke mooi, maar bij ons gaat het toch om de mensen."

Nieuwsgierig? Kijk op [www.lavans.nl/rondleiding](http://www.lavans.nl/rondleiding).

# Moeilijk lerende kinderen?

**"Ik zie gewoon een volwaardige medewerkersgroep."**

#### Wat zijn 'zeer moeilijk lerende kinderen' (ZMLK)?

Zeer moeilijk lerende kinderen van de Antoon van Dijkschool hebben een verstandelijke beperking. Vaak spelen ook andere belemmerende factoren een rol, bijvoorbeeld een vorm van autisme. De Antoon van Dijkschool verzorgt onderwijs op maat aan ruim 200 leerlingen tussen 4 en 18 jaar.

# Lavans gaat voor hoge BREEAM-score

Met drie tips van  
Coördinator Duurzaam  
Judith Arendsen



Impressie van het te realiseren  
BREEAM-gebouw van Lavans.

Benieuwd of Lavans haar doel behaalt? Volg  
de ontwikkelingen op [www.lavans.nl/breem](http://www.lavans.nl/breem).

## Bij de oplevering van het huidige bedrijfspand in 2013 voorzag Lavans niet dat ze zich slechts vier jaar later alweer zouden buigen over blauwdrukken, bouwtekeningen en materiaalstalen. Toch barst de wasserij opnieuw uit haar jasje.

**D**eze keer duikt het bouwteam ook in het BREEAM-reglement. De duurzaamheidslat ligt daarbij heel hoog. Mede-eigenaar Piet Heerkens en Coördinator Technische Zaken Danny van den Berkmortel vertellen met trots over hun doel: level Outstanding van BREEAM Nieuwbouw en Renovatie.

"Wij gaan voor vijf sterren, anders is het geen uitdaging", vertelt Piet nuchter. Danny knikt: "Het dak van de nieuwbouw komt vol met zonnepanelen en we sleutelen aan spiksplinternieuwe machines om ze nog efficiënter te maken. Omdat duurzaamheid al zo'n grote rol speelt bij Lavans, is het hoogste BREEAM-level binnen bereik."

**5.000 m<sup>2</sup>, één cleanroom, twee architecten**  
Een aanbouw van 5000 m<sup>2</sup> en een cleanroom voor de highcarehoek van de voedingssector. Het zijn slechts enkele kenmerken van het nieuwe bedrijfspand.

En dan hebben we het nog niet gehad over zaken zoals toiletten doorspoelen met regenwater, ruimteverwarming met restwarmte uit het wasproces en bewegingssensoren in het lichtplan. Danny: "BREEAM is ontzettend breed. En het bouwproces dus ook." Piet vult aan: "We hebben veel disciplines nodig en werken samen met twee architecten. De een is het creatieve brein, de ander vervult meer de rol van coördinator."

### Met de ogen knipperen

Naast het enthousiasme dat stevast te voelen is tijdens de bouwvergaderingen, wordt er ook weleens een kritische wenkbrauw opgetrokken om de BREEAM-regels. Bijvoorbeeld als het gaat om het aantrekken van insecten. Piet: "Wij moeten een insectenhotel of vleermuisboom plaatsen. Ik zie dat eigenlijk niet goedkomen met de insectenwerende maatregelen in onze wasserij. Maar we zoeken naar oplossingen en gaan er toch voor. We bouwen aan een bedrijf dat volledig toekomstbestendig is!"

## BREEAM voor dummies

BREEAM is een methode om te beoordelen hoe duurzaam een gebouw is. De score is opgebouwd uit deelscores: energie, gezondheid, materialen, management, landgebruik & ecologie, vervuiling, transport, afval en water. Dit leidt tot een totaalscore:

Pass:	> 30%	☆
Good:	> 45%	☆☆
Very Good:	> 55%	☆☆☆
Excellent:	> 70%	☆☆☆☆
Outstanding:	> 85%	☆☆☆☆☆

## Kleine inschattingsfout

De onverwacht snelle groei van Lavans komt onder meer door de aanwas van opdrachten uit de highcarehoek van de voedingssector. Dit segment groeide in vijf jaar van 8.500 naar ruim 25.000 kledingstukken per week. Piet: "In plaats van de regels voor het wassen van textiel volgen we de strengste normen voor de voedingsindustrie zelf. Dan zit je altijd veilig en als je bijvoorbeeld potjes babyvoeding vult, is dat een prettig idee. Maar ik had niet verwacht dat onze klanten dat zó prettig zouden vinden!"

## Tips van Judith

**Coördinator Duurzaam Judith Arendsen van Volvo-dealer Harrie Arendsen knipte onlangs het lintje door van het nieuwe bedrijfspand in Hengelo waarmee het BREEAM-level: Excellent werd behaald. Het pand is zo duurzaam dat Volvo Zweden het beschouwt als een Europees voorbeeld.**

**1. Geef niet op**  
"In het begin moest ik hard trekken aan mijn omgeving om onze visie te realiseren. De aarde is 4,5 biljoen jaar, 22.500 keer ouder dan de mens. De aarde heeft ons niet nodig, wij hebben de aarde nodig. Daarom gingen ook wij voor een hoog BREEAM-level. Bovendien is er een verschuiving gaande in het bedrijfsleven. Duurzaamheid speelt inmiddels een volwaardige rol. Groen levert geld op. Dus blijf trouw aan je visie."

## 2. Zorg voor een enthousiast team en blij flexibel

"Je teamleden moeten dezelfde duurzaamheidsovertuiging hebben. Ik wil glinsterende oogjes aan de vergadertafel als het gaat over onze kippen in de berm, het gras op het dak en de cradle-to-cradle tapijttegels. Sta open voor input van anderen en blijf kijken naar mogelijkheden. Als leveranciers halverwege een oplossing of product voorstellen waarmee je de duurzaamheid nog meer verhoogt, maar die ook een verandering van de plannen teweegbrengt, is mijn advies: gewoon doen!"

## 3. Zet een adviseur op de BREEAM-regels

"BREEAM is heel breed, wat mogelijkheden oplevert en tegelijk lastig is. Je moet goed kijken welke maatregelen bij je bedrijf passen en welke niet. Dat is in je eentje bijna niet te doen. Neem hiervoor een adviseur in de arm."

in het kort



**Mindful achter je bureau**

Door mindfulness leer je opener en bewuster in het leven te staan. Dit heeft een positief effect op onder andere vermoeidheid, stress en onrust. Het is eenvoudiger dan je denkt. Onderstaande oefeningen kun je gewoon op je werkplek doen. In een paar minuten voel jij je weer helemaal fris. Probeer het eens!

**1. Adem vasthouden**

Ga rechtop zitten en ontspan je schouders. Adem vijf seconden diep in. Doe dit zonder inspanning: trek je schouders niet op. Let bij de ademhaling op het uitzetten van je buik. Houd je adem tien seconden vast en adem dan weer vijf seconden diep uit. Herhaal dit vijf keer.

**2. Nagenieten**

Ga gemakkelijk zitten en sluit je ogen. Denk terug aan een situatie waarin je je heel ontspannen hebt gevoeld. Haal deze situatie zo goed mogelijk voor de geest. Waar was je? Wat zag je? Wat hoorde je? Wat voelde je? Wie was erbij? Laat alles in deze situatie voorbij komen en geniet ervan. Houd dit gevoel een paar minuten vast.

**3. Bewuste passen**

Onderweg naar de printer, het toilet of een collega? Probeer de route die je aflegt eens heel bewust te lopen. Tel de stappen die je zet. Bij iedere vier stappen adem je in en bij de volgende vier stappen adem je uit. Geloof het of niet, maar je zult merken dat je direct meer ontspannen raakt.



Fotografie: John Sondeyker

**Duurzaamste kantoor ter wereld**

Het kantoor dat tot nu toe de hoogste BREEAM-score ter wereld behaalde, staat in Nederland, in het Limburgse Haelen. Geelen Counterflow, een fabrikant van drogers en koelers voor de voedingsmiddelenindustrie, behaalde in 2016 een indrukwekkende score van 99,94 procent!

**It's all in the family**

Waardoor lukt het sommige familie-bedrijven om vele generaties lang succesvol te blijven? Een boek vol belangrijke inzichten ook voor niet-familiebedrijven.

**Uitblinken als familiebedrijf**  
Maurits Bruel, e.a.



**De trappers rond voor minder CO<sub>2</sub>-uitstoot**

Benieuwd hoeveel CO<sub>2</sub>-uitstoot jij kunt besparen door te gaan fietsen? Gebruik dan deze berekening:

Aantal werkweken x Aantal werkdagen - Aantal vakantiedagen x Aantal dagelijks te rijden km x 106gr\* = gr CO<sub>2</sub>-uitstoot die je bespaart!

\* Gemiddelde CO<sub>2</sub>-uitstoot van personenauto in 2016: 106 gram.

Kijk voor meer informatie op: [www.lavans.nl/nieuws](http://www.lavans.nl/nieuws)



**Circulair denken** een frisse kijk op afval

**“Onze grootste afvalstroom is textiel”, vertelt Michel Heerkens, mede-eigenaar van Lavans. “De kleding die wij verhuren en wassen, is ons eigendom. We hebben dus invloed op hoe het geproduceerd wordt én op hoe het wordt afgevoerd. En dat nemen we heel serieus. We proberen te voorkomen dat textiel in het restafval verdwijnt.”**

**Techniek**

Grofweg gaat het bij de wasserij om twee soorten textiel: kleding die niet meer nodig is (bijvoorbeeld wanneer iemand uit dienst gaat) en kleding die niet meer te gebruiken is. Voor de eerste stroom ligt hergebruik voor de hand. Afgeschreven textiel had tot voor kort geen passende eindbestemming. Maar de techniek staat niet stil.

**SaXcell**

“We zijn betrokken en dragen financieel bij aan een heel interessant traject van Saxion Hogescholen. Zij hebben een proces ontwikkeld om ons gebruikte katoen terug te brengen tot vezels. Vezels die tijdens dit proces hun oorspronkelijke lengte behouden en dat is uniek. Het maakt ze volledig geschikt voor hergebruik.” De herwonnen vezels hebben de naam SaXcell gekregen. Ze dienen als grondstof voor nieuw textiel dat kwalitatief gelijkwaardig is aan het oorspronkelijke product.

**Volume**

Uiteraard beperken de recycle-activiteiten van Lavans zich niet tot textiel. “Voor alles wat we aan afval produceren, zoeken we een goede bestemming. Als het om kleine hoeveelheden gaat, werken we samen met andere bedrijven. Ons hout- en kunststof afval wordt bijvoorbeeld gezamenlijk ingezameld met bedrijven in de buurt. Maar van textielafval produceren we voldoende om zelf een goed recyclingproces op gang te houden.”

**Circulair proces**

Maar niet alleen het volume telt. “Textielafval heeft weinig waarde en er is nog geen schaarste aan de grondstoffen voor textiel. Eerder een overschot. Daarom is er wereldwijd weinig interesse voor de ontwikkeling van een goede recyclingmethode. Maar als wasserij streven wij een circulair proces na. Met andere woorden: dat wat we op de markt brengen, halen we uiteindelijk ook weer terug. Daarom stimuleren we kansrijke initiatieven zoals dat van Saxion Hogescholen.”

**Natuurlijk**

Ligt circulair denken voor de hand bij een wasserij? Michel vindt van wel. “Wassen is in feite het oudste circulaire proces ter wereld. Ik vind het bovendien een hele natuurlijke manier van bedrijfsvoering. In mijn ogen is dit het enige model dat op langere termijn stand houdt.”

**Dr. Ing. G.H. (Gerrit) Bouwhuis, Associate lector bij de faculteit Design & Technologie van Saxion Hogescholen**

“SaXcell is het resultaat van onderzoek door Saxion Hogescholen. Deze vezel is een absolute doorbraak op het gebied van recycling en circulair denken.”

Samen met Havep, leverancier van bedrijfskleding, en Lavans starten we een nieuw onderzoek. Van afgekeurde bedrijfskleding gaan we nieuwe bedrijfskleding vervaardigen, zonder de vezels te ontkleuren of opnieuw te verven. Dit gaat een enorme milieuwinst opleveren.

De input van bedrijven als Havep en Lavans is voor ons van groot belang. Als onderzoeksinstituut hebben wij bedrijven nodig die hun nek durven uitsteken en het denken over duurzaamheid willen stimuleren. Samen kom je tot oplossingen.”



# Groen ondernemen:

verder weg dan ooit?

**Groen. Vroeger was het een kleur, tegenwoordig bijna een zelfstandig naamwoord. Steeds meer bedrijven zijn bezig om hun bedrijfsvoering 'groener' te maken. Niet eenvoudig maar absoluut mogelijk.**

**A**pril 2017. Topmensen van grote Nederlandse bedrijven brengen een paar dagen door op de Noordpool. Hier zien ze met eigen ogen de gevolgen van de opwarming van de aarde, die in dit gebied twee keer sneller gaat dan in de rest van de wereld. De reis maakt indruk. Veel indruk.

#### Urgentie

Sluit je in het dagelijks leven nog relatief makkelijk je ogen voor klimaatverandering, oog in oog met een smeltende gletsjer is er geen ontsnappen meer aan. En zo deed de expeditie precies waarvoor ze bedoeld was: bij ondernemend Nederland het gevoel van urgentie aanwakkeren.

#### Groen ondernemen

Groen of niet, de omvang van het probleem is voor de meeste mensen wel duidelijk. Die is gigantisch. Zelfs zo groot dat bij kleine bedrijven de moed al bij voorbaat in de schoenen zinkt. Tel daar de achterstand in wetgeving en het ontbreken van een stimulerend overheidsbeleid bij op en groen ondernemen lijkt verder weg dan ooit.

#### Transport als speerpunt

Dat moet én kan anders, vinden ze ook bij Lavans. "Groen ondernemen is voor ons echt een speerpunt", vertelt Joost van Dishoeck, Logistiek innovator. "In de totale bedrijfsvoering hebben we al veel stappen gezet. Maar op het gebied van transport zien we nog heel veel mogelijkheden om onze uitstoot verder te reduceren."

Collega Niels Mooren deelt deze mening: "De overtuiging dat we als bedrijf een bijdrage kunnen leveren, zit bij Lavans heel diep." De afgelopen

jaren wist de wasserij de CO<sub>2</sub>-uitstoot van het productieproces al met 60% terug te dringen. Bij transport moet de uitstoot in de jaren tot 2020 met nog eens 20% naar beneden. Ambitieuze? Zeker, maar met een heldere visie en bijbehorend beleid kan het zomaar eens gaan lukken.

#### Oplossingen

Inmiddels is de bevoorrading van de zes depots van de wasserij uitbesteed aan een professioneel transportbedrijf, dat Lean & Green is uiteraard. Ook is de frequentie van bevoorraden teruggebracht van dagelijks naar om de dag. Veel aandacht gaat uit naar route-optimalisatie en ook de eerste volledig elektrische bedrijfsauto is een feit.

#### Wetgeving

Wat lastig blijft, is het vinden van een geschikt alternatief voor de huidige vrachtwagens. Hier vormt de achterhaalde wetgeving een kink in de kabel. "Vooral bij elektrisch rijden", legt Joost uit. "Het accupakket voegt veel gewicht toe. Daardoor houd je aanzienlijk minder laadvermogen over. Er gaan wel stemmen op om het totale voertuiggewicht voor volledig elektrische bedrijfsauto's te verhogen naar 4.250 kg, maar voorlopig is de wet op dit gebied nog niet aangepast." Niels benoemt nog een ander bezwaar: "De investering én het bedrijfsrisico zijn groter, omdat nog niet duidelijk is wat de restwaarde van zo'n voertuig is."

#### Lef en beleid

Groen ondernemen betekent dus: risico's durven nemen. Niet roekeloos maar wel met lef. Daarnaast is volgens Joost een helder beleid cruciaal, bijvoorbeeld op het gebied van leaseauto's: "Veel bedrijven stellen hier een budget voor. In plaats daarvan kun je eisen stellen aan het energielabel dat zo'n auto minimaal moet hebben." "Of toch een ruimer budget ter beschikking stellen voor een volledig elektrische auto", vult Niels aan. "Zero emissie."

#### Goed voorbeeld

Ook het gedrag van bestuurders weegt volgens Niels zwaar: "Als je van medewerkers verwacht dat ze een A-label auto uitkiezen, kun je als directeur niet zelf in een dikke sportwagen rijden." "Je moet niet zeggen dat je duurzaam bent, je moet het zijn", vult Joost aan. "Maar dat gaat niet van de ene op de andere dag."

#### Mogelijkheden

Bij Lavans zijn ze ervan overtuigd dat groen ondernemen prima samengaat met een financieel gezonde bedrijfsvoering. Joost: "Als bedrijf staan we ergens voor. En al is onze bijdrage relatief klein, we willen laten zien dat er wel degelijk mogelijkheden zijn. Bovendien: als alle bedrijven stil blijven staan, valt ook de ontwikkeling van duurzame oplossingen stil. En dat moeten we met z'n allen zien te voorkomen."

## Drie weetjes over Niels

1. Doorliep in 2016 zijn afstudeerstage bij Lavans in het kader van zijn hbo-bachelor Accountancy;
2. Onderzocht de mogelijkheden om de CO<sub>2</sub>-uitstoot van het vrachttransport in 4 jaar met 20% te reduceren;
3. Raakt steeds meer overtuigd van het 'groene denken' en maakt samen met zijn ouders plannen voor de aanschaf van zonnepanelen.

## Drie weetjes over Joost

1. Werkt sinds juni 2013 bij Lavans.
2. Houdt zich sinds 2017 volledig bezig met logistieke vraagstukken.
3. Heeft zijn bedrijfsauto ingeruild voor een fiets en gaat hiermee 4,98 ton CO<sub>2</sub>-uitstoot per jaar voorkomen.

2 degrees



Om aandacht te vragen voor het klimaatkkoord van Parijs, organiseerde klimaatjournalist Bernice Notenboom in april 2017 een expeditie naar Spitsbergen. Doel van deze '2 graden expeditie' was om bedrijven aan te zetten meer te doen om de uitstoot van schadelijke broeikasgassen te beperken.

Meer info: [www.2degrees.com](http://www.2degrees.com).



# vijf misverstanden

over duurzame inzetbaarheid

## Baas over je baan.

**Fysiek zwaar werk, wat is dat eigenlijk? Elke baan doet in bepaalde mate een beroep op je fysieke belastbaarheid. Hoelang je dat volhoudt, verschilt van persoon tot persoon. Maar afwachten tot het 'op' is, is geen optie.**



## 1 Duurzame inzetbaarheid is de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Mensen die veel fysieke arbeid verrichten, leggen de verantwoordelijkheid voor hun versleten rug, heup of knieën vaak bij de werkgever neer. Natuurlijk heeft de werkgever hier een (faciliterende) rol in, maar op enig moment zijn de mogelijkheden uitgeput. Het is zaak om samen te kijken naar oplossingen.

Wat wel op het bordje van de werkgever ligt: met medewerkers in gesprek gaan, hen wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid. Door het bewustzijn aan te wakkeren, pakken mensen eerder zelf de regie over hun toekomst.

**“Je hoort mensen zeggen: ik werk al 25 jaar bij dit bedrijf. Dus als ik ziek word, moet mijn baas maar voor een oplossing zorgen. Of voor een andere functie. Maar zo werkt het natuurlijk niet.”**

## 2 Het gaat alleen oudere werknemers aan.

Werken aan duurzame inzetbaarheid begint zodra je van school af bent. Als medewerker moet je ervoor zorgen dat je aantrekkelijk blijft voor de arbeidsmarkt. Oftewel: gezond en vitaal blijven én jezelf ontwikkelen. Volg een opleiding, speel in op technologische veranderingen. En wees *eager*: vrág om die opleiding! Duurzame inzetbaarheid hoort in elk functioneringsgesprek op de agenda te staan. Steeds kijken: wat wil je – en wat kun je – op de korte en langere termijn.



**“In onze wasserij kennen we een aantal functies die fysiek zwaarder zijn dan gemiddeld.**

**Zoals onze servicemedewerkers, die gemiddeld 40 klanten per dag voorzien van schone producten. Voor hen, maar ook voor al hun collega's, hebben we een pakket van diensten die de gezondheid bevorderen:**

- een cursus mindfulness;
- een training tiltechnieken;
- preventief bezoek aan onze bedrijfsarts;
- fysiotherapie op de werkplek;
- korting op een sportabonnement.”

Karlijn Bogers,  
HR-medewerker bij Lavans



## 3 Als de functie niet meer bij je past, moet je ander werk gaan doen.

Fysiek zwaar werk wordt minder zwaar als je tijdig maatregelen neemt. Zoals kortere routes voor chauffeurs en het gebruik van lichtere voertuigen. Lavans is bezig haar vrachtwagenpark in te krimpen. Steeds meer chauffeurs stappen over op bestelwagens. Door het verschil in laadvermogen worden de routes korter. Dit wordt opgevangen met extra commerciële taken. Servicemedewerkers krijgen een stuk meer verantwoordelijkheden, maar ook erkenning voor hun kennis en ervaring. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor klanten, wat positief uitwerkt op de klantloyaliteit. De functie van servicemedewerker is enorm belangrijk voor Lavans.



**“Toen ik bij Lavans in dienst kwam, bestond de functie van Servicemedewerker vooral uit logistieke taken. Inmiddels houden we ons ook bezig met verkoop en service. Dat vind ik positief. Door de ontwikkeling van de functie blijft het interessant en uitdagend. Niet al mijn collega's denken er hetzelfde over, maar ik wil niet 40 jaar hetzelfde werk doen.”**

Cedric Soons (26),  
Servicemedewerker bij Lavans

## 4 Duurzame inzetbaarheid kost bedrijven handen vol geld.

Langer doorwerken brengt risico's met zich mee. Bij oudere medewerkers is de kans op ziekteverzuim groter. Maar wat kun je met dit gegeven als je een relatief oude populatie medewerkers hebt? Een oplossing die bij steeds meer bedrijven vaste vorm krijgt, is de 'generatieregeling': een mogelijkheid om vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd in deeltijd te gaan werken. De bijbehorende terugval in inkomen wordt (deels) gecompenseerd door het opgebouwde pensioen naar voren te halen. De mogelijkheden hiervoor zijn ruimer sinds de overheid de wetgeving wat heeft versoepeld. Tristan van der Waart, Controller bij Lavans, is enthousiast. “Samen met IAK, onze partner in Duurzame Inzetbaarheid, hebben we diverse doorrekeningen gemaakt. En wat blijkt? Voor veel werknemers is de terugval beperkt, terwijl ze veel meer vrije tijd krijgen. Door een betere balans tussen werk en privé wordt de kans op verzuim kleiner.” Momenteel legt Lavans de laatste hand aan deze regeling. Binnenkort kunnen medewerkers deelnemen aan een pilot.



**“We hebben een redelijk oude populatie servicemedewerkers en weinig verloop. Daardoor neemt op termijn het risico op ziekteverzuim toe. Heel vervelend, zowel voor de medewerkers als voor de organisatie. We moeten daarom nu voorsorteren op wat gaat komen.”**

Tristan van der Waart,  
Controller bij Lavans



## 5 Medewerkers willen niet.

Zoals zo vaak: het gaat ook over hoe je het brengt. Medewerkers zijn best bereid over hun toekomst na te denken, maar 'duurzame inzetbaarheid' zegt hen niet veel. De vraag is: wat heb ik eraan? Leg de nadruk op perspectief op de langere termijn. Wat wil iemand nog doen na zijn pensionering? Wat is belangrijk, wat is acceptabel? Is dat realistisch? En dus: wat gaan we er nú aan doen?



**“Ik doe dit werk echt heel graag, maar het valt me steeds zwaarder. Na een werkdag kom ik 's avonds niet meer van de bank af. Ik vind het niet erg om straks mijn vrachtwagen in te ruilen voor een bus. Als dan de routes korter worden, heb ik het er graag voor over. In mijn vrije tijd sta ik graag op de tennisbaan. Over zeven jaar ga ik met pensioen, dan hoop ik dat ook nog te kunnen.”**

Cor Meeuwsen (59),  
Servicemedewerker bij Lavans



# Voetbal

een gevoel van thuiskomen

**In het stadion van FC Groningen is het zelden stil. Ook buiten de wedstrijden om is er regelmatig leven in de brouwerij. Want naast een voetbalclub heeft 'FC' ook een zeer actieve netwerkclub, de grootste van Noord-Nederland. Sinds 2016 maakt Lavans deel uit van dit veelzijdige netwerk. Met trots!**

Accountmanager (en voetbalfanaat) Erik van Dijk legde voor Lavans de eerste contacten. Al gauw bleek dat hij en Geert Kuiper, sales manager bij FC Groningen, elkaar goed verstaan.

#### Passie

"Erik is een echte 'frontsoldaat', vertelt Geert. "Ik zie in hem een bepaalde gepassioneerde houding. Dat heb je nodig in zijn functie. Zo werkt het bij ons ook. Voetbal, daar komt heel veel sentiment bij kijken."

#### Ambitie

Passie dus, maar ook ambitie. "FC Groningen streeft niet naar de grootst mogelijke winst, maar naar de best mogelijke sportieve prestatie." Heel herkenbaar voor Erik: "Bij Lavans draait alles om kwaliteit: schone producten, goede service, tevreden klanten. We willen het zo goed mogelijk doen, ook met het oog op de toekomst."

#### Generaties

Die toekomst krijgt bij Lavans een gezicht door de volgende generatie in het familiebedrijf. Bij FC Groningen is het de succesvolle jeugdopleiding. "Investeren in de jeugd heeft ons mede door de crisis gelooft," aldus

Geert. "Dat, en onze wil om duurzame beslissingen te nemen." "Creatief zijn, snel schakelen", vult Erik aan. "Juist in tijden van crisis moet je als bedrijf veel geven en je niet achter regeltjes verschuilen."

#### Thuis

Ook in Groningen zijn regeltjes niet allesbepalend. Geert: "Wij zijn een echte volksclub. Mensen moeten zich in ons kunnen herkennen. Dat betekent dat we laagdrempelig willen zijn." En dat lukt, ziet Erik. "Ik herken hier dezelfde platte organisatie als wij hebben. Iedereen is op een positieve manier betrokken. Geen wonder dat wij ons hier helemaal thuis voelen."

### In lijn met de (groene) clubkleur

- 1. Zonnepanelen** op het dak van het Noordlease Stadion voorzien de omliggende flatgebouwen van groene stroom.
- De bedrijfswagens van FC Groningen rijden op **groen gas**. Voetballers vertellen hierover en stellen zo een voorbeeld, met name voor de jeugd.
- De businessclub organiseert regelmatig **lezingen en bijeenkomsten** over duurzaam ondernemen. Doel: ondernemers stimuleren hierin samen op te trekken.

## in het kort

# 'De knop om'

## 5 eenvoudig toe te passen duurzaamheidstips voor thuis



**1. Irritant hè?** Al die reclamefolders in je brievenbus. Per huishouden gaat het om ongeveer 30 kilo papier per jaar. Belanden ze bij jou ongelezen in de papierbak? Plak dan een NEE-NEE- of NEE-JA-sticker op je brievenbus. Je vraagt 'm aan via [www.nudge.nl](http://www.nudge.nl).

**2. Iedereen weet het, maar niet iedereen doet het:** afval scheiden. Het is de simpelste manier om iets voor het milieu te doen. In alle Nederlandse gemeenten wordt plastic (soms samen met blik en drankkartons) gescheiden én gratis ingezameld. Weten hoe het in jouw gemeente werkt? Kijk op: [www.plasticheroes.nl](http://www.plasticheroes.nl).

**3. In een tuin wordt gemiddeld 2.200 liter drinkwater per jaar gebruikt.** Zonde! Een goed alternatief is de *good old* regenton. Op een later tijdstip gebruik je het opgevangen water om planten te gieten of om te beregenen. Het regenwater is

ook prima geschikt voor het wassen van je auto of het verzorgen van je huisdier. Zo simpel kan het zijn!

**4. Wat eet je vanavond?** Kies voor duurzaam, neem groenten van het seizoen. Deze zijn het minst belastend voor het milieu. Weten wat de seizoensgroenten van deze maand zijn? Gebruik de Groente- en Fruitkalender van Milieu Centraal, inclusief handige bewaartips: [www.groentefruit.milieucentraal.nl](http://www.groentefruit.milieucentraal.nl).

**5. Vintage is hot, dus loop eens binnen bij de kringloopwinkel.** Je kunt er je oude spullen kwijt, maar vindt er ook de leukste artikelen. Afgedankte spullen zijn vaak op een nieuwe manier te gebruiken. Van oude blikken maak je een leuke kruidentuin en van de oude wasmachine-trommel een bijzondere lampenkap. Het internet staat vol met leuke ideeetjes. Kijk bijvoorbeeld eens op [www.welke.nl](http://www.welke.nl) en laat je inspireren!

**1 ton CO<sub>2</sub> staat gelijk aan:**

 **500 dagen ademen**

**16.000 km met de trein reizen** 

 **500 CO<sub>2</sub>-brandblussers**

**1 flinke heteluchtballon** 



## 4 manieren om meer te bewegen op het werk

Veel mensen brengen hun werkdag grotendeels zittend door. Een regelmatige 'zit-onderbreking' heeft een positief effect op je gezondheid én op je productiviteit. De vuistregel is: **sta elke 20 minuten even op uit je stoel.**

- Plaats printers, koffieautomaten en afvalbakken op **centrale plekken in het pand**, zodat iedereen een stukje moet lopen om erbij te kunnen.
- Houd **een stand-up vergadering**: een overleg terwijl je staat. Investeer in hoge tafels, waarbij je kunt kiezen om staand of zittend te vergaderen.
- Sta op en loop weg als je gaat bellen**. Dit is ook aangener voor je collega's die niet elk gesprek willen horen.
- Vertrek tien minuten eerder naar een afspraak en parkeer je auto iets verder weg. Zo kun je na de autorit nog **een klein stukje wandelen**.

# Het goud en gruis van familiebedrijven

En hoe andere bedrijven daarmee hun voordeel kunnen doen



In ons kikkerlandje zijn ruim 270.000 familiebedrijven. Er is dus een schat aan specifieke kennis en ervaring beschikbaar voor de rest van ondernemend Nederland. En daar kunnen we van leren!

De huidige Lavans-eigenaren Michel en Piet Heerkens voor de familieboom die op 28 juni 1991 door de drie generaties is geplant, als erfbetoon aan de realisatie van de toenmalige nieuwbouw.

## Goud:

### toekomstgericht en teamgevoel

De inzet van familiebedrijven is 'de kinderen'. Het verantwoordelijkheidsgevoel van pa of ma gaat daardoor verder dan de huiselijke keukentafel. Het weegt door in zakelijke beslissingen. Dat levert een heel toekomstgerichte manier van denken op. En dat merk je, bijvoorbeeld aan de betrokkenheid bij de omgeving waarin de familie leeft en onderneemt. Roberto Flören, een van de weinige hoogleraren in Nederland op het vlak van familiebedrijven, zegt in een interview met ondernemersplatform Fambizz: "Op één gebied is een familiebedrijf in elk geval verder dan andere bedrijven en dat is duurzaamheid."

Betrokkenheid zit ook in het teamgevoel. Het aantal eigenaren van het bedrijf is beperkt waardoor

het voor medewerkers duidelijk is voor wie ze werken. En dat levert een hecht team op dat collectief de mouwen opstroopt. Maar ook andersom is er hoge betrokkenheid: familiebedrijven nemen niet graag afscheid van medewerkers.

### Resultaat:

#### tegen een stoot(je) kunnen

Tijdens de crisis van 2007-2009 werd duidelijk dat familiebedrijven beter bestand waren tegen de landelijke economische deuk dan andere ondernemingen. Flören onderzocht samen met accountancy- en belastingadvieskantoor Baker Tilly Berk hoe dat kon. Het resultaat van de studie was verrassend. Maar liefst 40% van de onderzochte familiebedrijven gaf aan dat hun bedrijf niet alleen bleef rechtstaan tijdens de crisis, maar zelfs succesvoller werd! Dat komt door de manier waarop familiebedrijven financieel in elkaar

zitten. "Een typisch familiebedrijf is anders gefinancierd, het werkt met minder vreemd vermogen wat een dempend karakter met zich meebrengt", vertelt Flören.<sup>1</sup> Een tweede belangrijk punt is de stabiele cultuur binnen familiebedrijven. Iedereen binnen een familiebedrijf zet de schouders onder snelle beslissingen. Dat saamhorigheidsgevoel en die werkhouding zijn belangrijk in moeilijke tijden.

### Afkijken:

#### spaarpotje en teambehoud

Een langetermijnvisie met eventueel een spaarpot en financiële onafhankelijkheid geven ademruimte in tijden van crisis. Ook vlot besluiten nemen met een hecht team speelt een rol. Behoud van het team was dan ook een hot topic binnen familiebedrijven tijdens de crisis. Flören: "Er is [...] veel minder kapitaalvernietiging."



Mevrouw Heerkens (eerste generatie) plaatst samen met haar kleinkinderen Piet en Michel (derde generatie) de eerste paal van het huidige bedrijfspand aan de Ringdijk (1990).

Krantenartikel AD van 12 oktober 1990 i.v.m. 70-jarig bestaan en nieuwbouw Ringdijk.



De eerste en tweede generatie tijdens de aflevering van de eerste DAF 600 in Nederland. De destijds trotse bestuurder Drik Verweij is nog steeds werkzaam bij Lavans (1987).



De tweede en derde generatie Heerkens bij de nieuwbouwplannen (1989)



• Michel Heerkens: „Het is duidelijk meer dan soppen wat we doen.“ (Foto John Claessens)

WASSEN zit in de familie. Michel Heerkens

## Gruis:

### emoties en onzekere opvolging

De kracht van familiebedrijven is tegelijk ook hun zwakte. De keerzijde van betrokkenheid is emotie. Omdat de inzet en het teamgevoel binnen een familiebedrijf zo hoog zijn, en de verantwoordelijkheid heel zwaar kan wegen, verwatert de objectiviteit weleens. Ook kan het voorkomen dat iemand uit de volgende generatie liever niet aan het roer staat van een bedrijf dat toch met gedeeld DNA – waaronder bloed, zweet en tranen – is opgebouwd. En dan?

### Resultaat:

#### koppig vasthouden aan team

Emoties kunnen objectiviteit tegenhouden. Denk aan een emotionele manager die ook thuis of tijdens familiediners geconfronteerd wordt met bedrijfsproblemen. Of aan

een loyale directie die koste wat kost het team wil beschermen. "Familiebedrijven houden soms juist te lang vast aan overtollig personeel – uit loyaliteit, of omdat iemand veel kennis heeft van een klant", legt Flören uit.<sup>1</sup> Daarnaast zijn er de verantwoordelijkheden van opvolgers en niet-opvolgers. Die kunnen uit balans zijn, zeker als een mogelijke opvolger aangeeft niet geïnteresseerd te zijn in een directie- of bestuursfunctie, of überhaupt een plek binnen het bedrijf. Dat kan – onbewust – leiden tot minder kansen of vrijheid voor die persoon.

### Afkijken:

#### helderheid en investeren in iedere medewerker

Hoe duidelijker rollen en verantwoordelijkheden in kaart gebracht zijn, hoe meer rust er is. Een familiestatuu (een familiebedrijfsplan waarin de afspraken van het familiebedrijf vastliggen) helpt familiebedrijven

daarbij. Een soortgelijk plan kan ook andere bedrijven helderheid bieden. Het is daarbij belangrijk om iedere medewerker, hoe de directie zijn toekomst binnen het bedrijf ook ziet, twee zaken te bieden: vertrouwen én zijn eigen terrein om in uit te blinken. Daarvan plukt het bedrijf de vruchten, bijvoorbeeld doordat er meer innovatie ontstaat op nieuwe gebieden.

1. Artikel 'Het zijn van een familiebedrijf is geen doel op zich' van Koos Plegt voor Fambizz.



### Oudste familiebedrijf van Nederland

Het oudste familiebedrijf van Nederland is renovatiebedrijf KnaapenGroep uit het Noord-Brabantse Son. De onderneming zag het daglicht in 1652. Inmiddels staat de elfde generatie aan het roer.



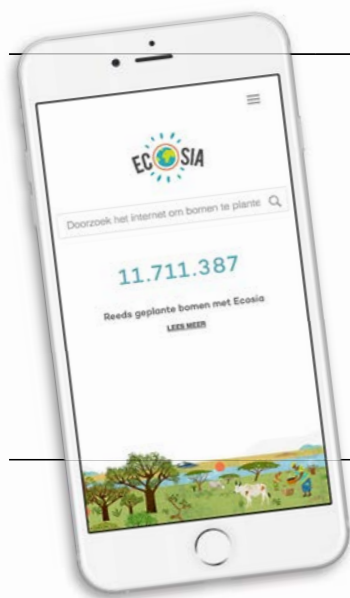
### Test jezelf: past je baan nog bij jou?

Het werk dat je doet ligt lang niet altijd in lijn met je opleiding. Soms kom je er op latere leeftijd pas achter wat je werkelijk wilt, of waar je kracht ligt. Het is goed om regelmatig voor jezelf na te gaan of je nog happy bent met je werk. Want wie de juiste dingen doet, voelt zich gelukkiger. En dat is ook voor je werkgever van belang.

Om erachter te komen of jouw huidige baan nog bij je past, stel je jezelf de volgende vragen:

1. Vind ik mijn baan nog leuk en uitdagend? Wat vind ik er leuk aan? En wat niet? Maak van beide een lijstje en maak de balans op.
2. Wat wil ik écht? Waar word jij gelukkig van? Ga niet uit van wat kan of van wat nu is, maar denk ruim. Wat motiveert jou? Wat is jouw droom? En is dat haalbaar binnen je huidige baan of functie?
3. Wat kan ik? En wat doe ik nu? Iedereen heeft zijn eigen talenten en passies. Jij dus ook! Wat kun jij ontzettend goed? En waar gaat jouw hart sneller van kloppen? En pas je jouw talenten en passies toe in je dagelijkse werk?

*Kom je tot de conclusie dat je baan niet meer precies bij je past? Bespreek dit dan met je werkgever. Wie weet zijn er mogelijkheden om je werk aan te passen, of om door te stromen naar een andere functie of organisatie. Durf open te zijn, want ook jouw werkgever is erbij gebaat de juiste mensen op de juiste plek te hebben.*



### Tip: plant bomen met je zoekopdracht

De gratis zoekmachine [www.ecosia.org](http://www.ecosia.org) plant bomen in ruil voor zoekopdrachten. Door deze zoekmachine te gebruiken, draag je dus bij aan het milieu. De zoekmachine heeft inmiddels 5,5 miljoen actieve gebruikers.

### 400 branche-genoten op bezoek

In maart 2017 vormde het terrein van Lavans het decor van het Laundry Experience Event. Vertegenwoordigers van alle Nederlandse wasserijen en stomerijen namen hieraan deel. Wie wilde, kon ook een bezoekje brengen aan de wasserij. Daar werd massaal gebruik van gemaakt.

In twee dagen tijd namen ruim 400 gasten een kijkje achter de schermen. En dat is wat Lavans zo leuk vindt: mensen inspireren en van elkaar leren.



### Interessant leesvoer over organisatieontwikkeling

- **Reinventing organizations**  
Frédéric Laloux
- **De geluksfabriek**  
Maurits Bruel en Clemens Colsen
- **The end of competitive advantage**  
Rit Gunther McGrath
- **Verdraaide organisaties**  
Wouter Hart



Stop je wastrommel goed vol. Je was wordt schoner en je wasmachine is energiezuiniger. Bij een katoenprogramma vul je de trommel tot je vuist nog tussen de was en bovenkant past. Voor fijne was is de maximale hoeveelheid ongeveer de helft van de trommel.

1.



2.

Was nieuwe kleding en handdoeken voor gebruik. Producenten brengen een beschermend laagje aan. Door dit laagje is kleding minder comfortabel en nemen handdoeken minder vocht op.

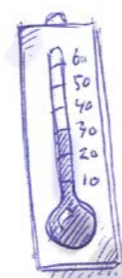
3.

Gebruik niet te veel wasmiddel. Dat is beter voor je huishoudbudget én het milieu. Je gebruikt waarschijnlijk te veel wasmiddel als er tijdens het wassen schuim op je was zit. Bekijk de verpakking voor de juiste dosering.

# was tips

om als een professional je was te doen

4.



Was koud. Een wasje van 30 °C spaart het milieu en je kleding. Wassen op een temperatuur hoger dan 60 °C is sowieso niet nodig, deze temperatuur is al bacteriedodend.



5.

Gebruik je wasverzachter? Vouw je schone was dan dezelfde dag nog op. Wasverzachter verzacht de vezels en vermindert daardoor kreuken. Laat je het wasgoed een nacht in de droger of mand zitten? Dan zijn de vezels weer harder en gaat het effect verloren.

7.

Strijkwerk besparen? Vouw de was op als deze net uit de droger komt en nog warm is. De kreuken wrijf je eenvoudig glad, omdat de warmte zijn werk doet.

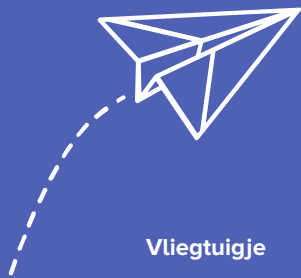
6.

Kies het juiste toerental. 1200 toeren is meestal voldoende. Een hoger toerental maakt je was vaak niet eens droger, doet de wasmachine sneller slijten en verbruikt meer energie.

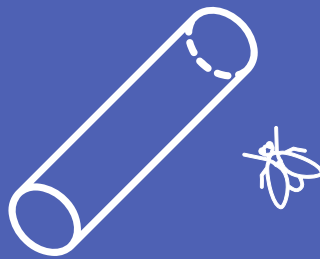


# Uit-gelezen?

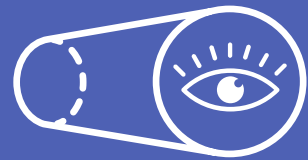
**Gooi dit mooie magazine niet zomaar weg.  
Liever recyclen!**



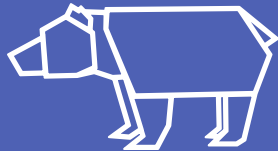
Vliegtuigje



Vliegenmepper



Verrekijker



Origami



Lastminute-cadeautje



Doorgeven

Dit magazine is gedrukt op 100% gerecycled Cocoon papier. Hiermee verminderen we de milieu-impact met:



**704**

kg afval



**102**

kg CO<sub>2</sub>



**1.026**

km afgelegd  
met een  
gemiddelde  
EU wagen



**21.070**

liter water



**1.183**

kWh energie



**1.145**

kg hout