

LACHEN ALS EEN KLEUTER

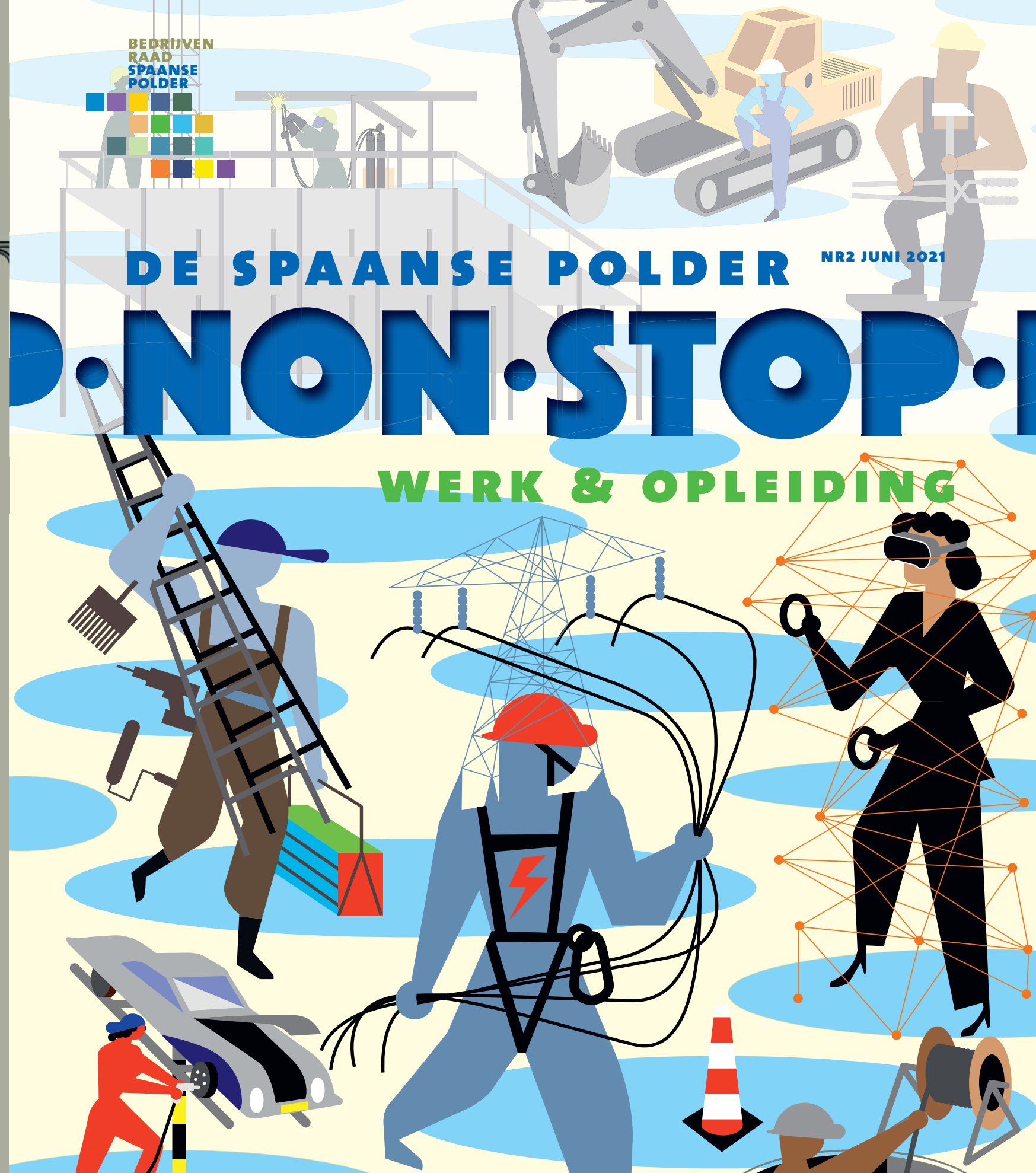
Wist je dat kinderen zeker driehonderd keer lachen op een dag en mannen rond de 40 jaar oud driehonderd keer lachen in twee-en-halve maand? (Oké, ook vrouwen rond de 40 jaar). Dat is een daling bijna meer dan 99%!!! En deze studie is niet gedaan in de corona-tijd, want dán worden de resultaten ongetwijfeld nog schrikbarender. Je kunt het natuurlijk ook omdraaien. Wat hebben die kleuters toch een leuk leven. Wat zouden ze zien, hoe zouden ze dat ervaren en welke gedachten zullen ze hebben? Denken ze eigenlijk al? En denken ze dan ook aan alle doemscenario's? Zullen ze net als wij wakker liggen omdat ze zich zorgen maken over de mogelijke bijwerkingen van de vaccinatie? Vast niet.

Ik google 'de gedachten van een kleuter'. 'Een kleuter denkt niet bewust en begrensd, maar intuïtief.' Dat lijkt me inderdaad zorgen voor hilarische situaties. 'De gevoelens van een kleuter zijn intens en ze denken egocentrisch.' Ik probeer me te herinneren wanneer ik voor het laatst een intens gevoel van blijdschap had, of de slappe lach. Veel te lang geleden in ieder geval.

Beeld je eens in dat je je leven bekijkt door de ogen van een kleuter. De vissen in Schmidt zullen opeens zingen met vinnen die dansen. Verstegen verkoopt kauwgomballensmaakpoeder en de groothandels zijn pretparken waar je nauwelijks in de rij hoeft te staan om in een karretje te mogen zitten. Alle machines in je fabriek zijn spelautomaten of praten zelfs tegen je. Misschien wordt het tijd dat de auto's in de garage bijnamen krijgen. Een oude diesel krijgt de naam Karel Knorrepot en opeens erger je je niet meer aan hem, maar wordt elke slechte start van Karel Knorrepot een binnenpretje. Waarom zou de lunch geen competitie worden, en hoe geweldig moet het zijn om verstoppertje te spelen in een fabriek. Ik moet al lachen als ik er aan denk. Nog 299 keer te gaan.



Josephine is corporate cabaretier, ze maakt (virtuele) shows voor bedrijven om met humor verschillende onderwerpen bespreekbaar te maken. Ze is afgestudeerd op de wetenschap van humor en geeft workshops over de kracht van lachen. Daarnaast schrijft ze over wat ze meemaakt in haar thuisstad Rotterdam.





pagina 16

pagina 50

pagina 25

pagina 20



pagina 30

pagina 12

pagina 35

pagina 10

IN DIT NUMMER (ONDERMEER)

PROFESSOR HENK VOLBERDA:

'De combinatie van ervaring met bijscholing blijkt onoverwinnelijk'

2

WETHOUDER RICHARD MOTI:

'Laat zien hoe dynamisch en kansrijk het werk in de Polder is'

6

DE NICHE: Johan Kardolus van Vertigo: *'Je kunt groot worden door klein te blijven'*

10

BOERS & CO investeert in nieuw talent met een eigen vakopleiding

16

YVONNE EIJKENAAR EN FRANS VERBRAAK VAN HET ALBEDA COLLEGE over de kloof tussen theorie en praktijk.

22

FREELANCE ADVISEUR DUURZAME ARBEIDSPARTICIPATIE KIKI DORTLAND:

'Het hoeft allemaal niet zo moeilijk te zijn'

27

CHECK DIT: *Sla je slag!*

30

JACCO KRUIHOF, DIRECTEUR EUDAMONIA:

'Iedereen uit zijn comfortzone'

32

MKB ROTTERDAM RIJNMOND:

'Spaanse Polder is eldorado voor leerwerkplekken'

44

KUNSTSTOF:

ook industrie kan schoonheid uitstralen

50

GOUDMIJN

Mooie dingen maken. Hoe kun je daar nou niet vrolijk van worden? In de Spaanse Polder maken veel mensen mooie dingen. Of je nu lasser bent in de fijnmetaal, producent van zelfreinigende openbare toiletten, meubelmaker of desnoods drukker zoals ik. Maakindustrie en vakmanschap, daar staat ons industriegebied om bekend. Vakmanschap geeft voorsprong, concurrentievoordeel en dus continuïteit. Daarom mogen we daar best meer in investeren. Vandaar dat Werk & Opleiding een van de zes speerpunten is in de [gezamenlijke gebiedsvisie](#), én ook het thema is van deze editie van NON•STOP.



Op de juiste manier investeren in Werk & Opleiding vraagt om een intensieve samenwerking tussen ondernemers, overheid en opleidingsinstituten. In deze editie van NON•STOP laten we ze daarom allemaal aan het woord en belichten we het thema van verschillende kanten. Want een kloof tussen theorie en praktijk bestaat zeker. Ik merk het zelf als er leerlingen van de grafische school bij ons bedrijf stage komen lopen. De kneepjes van het vak leer je alleen in de praktijk en daarin onderscheidt vakwerk zich van broddelwerk. Nu is de tijd om werk te maken van de kennisoverdracht, voordat de kennis met pensioen gaat. De school moet naar de ondernemer en vice versa. Gelukkig laat dit nummer zien dat samenwerken al gebeurt in de Polder. Maar nog te fragmentarisch.

Binnen de Bedrijvenraad is de werkgroep Werk & Opleiding opgericht (zie colofon pag. 52). Zij zal binnenkort bij een aantal bedrijven in verschillende branches de behoeften en knelpunten op dat vlak inventariseren. Het ultieme doel? Het opzetten van een grootchalige leerwerkcampus, of noem het een *academy*, waar vakmensen worden opgeleid en die vervolgens direct in het gebied aan de slag kunnen.

De Spaanse Polder is een goudmijn van vakkennis en vakmanschap. En willen we die goudmijn ontginnen, dan moeten we gezamenlijk – ondernemers, overheid en opleidingsinstituten – het grote doel voor ogen houden. Dat betekent dat we onze hartslagen op elkaar moeten afstemmen, oude koeien in de sloot moeten laten en af en toe, omwille van de daadkracht, buiten de vakjes moeten kleuren.

Frank Kapsenberg
hoofdredacteur



'DE COMBINATIE VAN ERVARING MET BIJSCHOLING BLIJKT ONOVERWINNELIJK'



Dik vijftien jaar, tot 2009, woonde hij in Rotterdam en nog regelmatig bezoekt hoogleraar strategisch management en innovatie Henk Volberda er vrienden. Of hij dan voor de lol afslag 12 neemt en even door de Spaanse Polder toert? Nee, dat nou ook weer niet. Wel is hij betrokken bij de toekomst van de Rotterdamse industrie, haar medewerkers en de uitdagingen waar zij voor staan: het tekort aan goed opgeleid personeel en disruptieve technologieën die de huidige werkwijzen sterk veranderen.

‘**W**e hebben op het moment te maken met twee grote ontwikkelingen’, schetst Volberda. ‘De eerste is de pandemie en de tweede is de vierde industriële revolutie die zich voltrekt. Technologie gaat een enorme invloed hebben op hoe we ons werk gaan doen.’ En covid heeft die ontwikkeling versneld, vindt de hoogleraar. ‘Kijk alleen maar naar de manier waarop je nu vergadert. Had je een jaar geleden gezegd dat je de helft van de dag met Teams en Zoom in de weer was? En dat je een kantoor aan huis zou hebben?’

NIEUWE VAARDIGHEDEN

‘Deze ontwikkelingen hebben zeker ook effect op het mkb. Niet alleen wordt ook hier meer vanuit huis gewerkt, maar daarnaast gaan robots en algoritmes veel routinematige of repeterende werkzaamheden overnemen. In 2020 was een derde van de productie geautomatiseerd, in 2025 zal dat de helft zijn. Daardoor zullen er aan de onderkant van het spectrum arbeidsplaatsen verloren gaan. Omdat daar mensen werken die vaak met meerdere baantjes en flexcontracten hun hoofd boven water proberen te houden, vind ik dat wel een zorgwekkende ontwikkeling.’ Volgens het onderzoeksrapport Future of Jobs van het World Economic Forum komen er gelukkig elders juist meer arbeidsplaatsen bij. ‘Alleen zijn daar andere vaardigheden voor nodig. En dat zijn de uitdagingen voor de nabije toekomst: investeren in nieuwe technologie en ervoor zorgen dat medewerkers de benodigde nieuwe vaardigheden en kennis kunnen ontwikkelen.’

BETER DAN JONGE GAMERS

Een voorbeeld van een bedrijf dat dat erg goed aanpakt is 247TailorSteel in Varsseveld. Volberda: ‘Dat is een onderneming waar je 24/7 online op maat gesneden metalen platen, buizen en kantdelen kunt bestellen. Lasersnijmachines en robots maken het product, met minimale menselijke ondersteuning. Ik beseft dat dat een grote stap is voor veel kleinere ondernemers. Iets dichterbij denk ik dan aan APM Terminals op de Nieuwe Maasvlakte. Dit is een geautomatiseerde terminal, waar snel, efficiënt en veilig wordt gewerkt. Bovendien is de terminal co₂-neutraal door energie van windmolens. De ervaren kraanmedewerkers van vroeger bedienen de kraan nu vanaf het kantoor met een joystick. Dat doen ze veel beter dan de jonge gamers waarvan werd gedacht dat ze nodig zouden zijn. De combinatie van ervaring met bijscholing blijkt onoverwinnelijk.’

ARBEIDSKRACHTEN WINNEN

In juni 2018 leidde Volberda een bijeenkomst van het Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie (een gezamenlijk initiatief van het Havenbedrijf, Deltalinqs, Gemeente Rotterdam en cnv). ‘Met een groot aantal directies en HR-managers is daar gesproken over de uitdagingen voor het Rotterdamse Haven Industrieel Complex. De vragen waren: welke nieuwe medewerkers moet ik aantrekken, hoe moet ik bestaande medewerkers opleiden en hoe kunnen we dat regelen? We zijn toen een succesvolle gezamenlijke aanpak voor sociale innovatie gestart. Voor een groot industriegebied is dat de juiste handelswijze. Want niet alleen ondernemers, maar ook opleidingsinstituten, de gemeente en de provincie hebben er baat bij om zoveel mogelijk goede arbeidskrachten voor Rotterdam of de Spaanse Polder te winnen.’

VOORWAARDEN BIJ VESTIGINGSBELEID

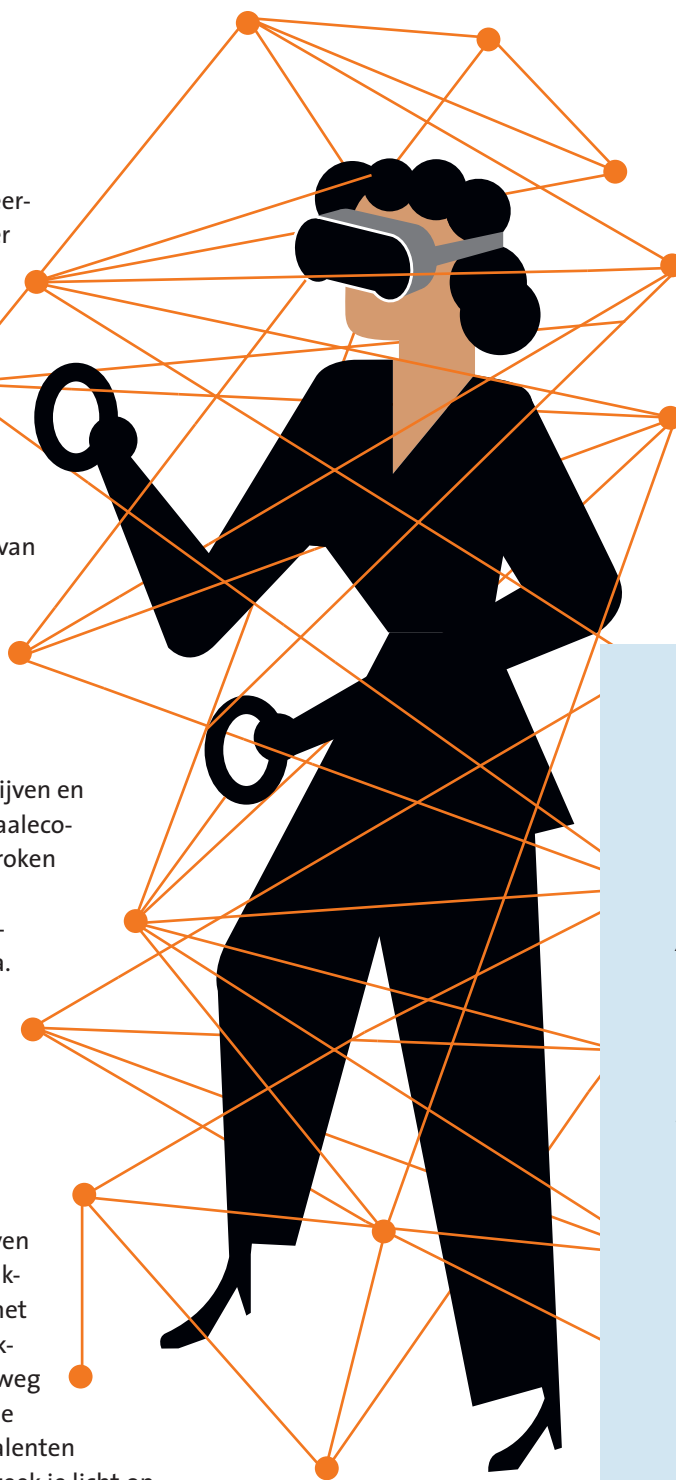
Als klein bedrijf is het lastig om iemand voor het begeleiden van nieuwe medewerkers vrij te maken,



weet de hoogleraar. 'Maar als je een leerwerkplek clustert, zou dat eenvoudiger zijn. Dan zijn er ook nieuwe kansen voor de 35.000 bankzitters in de Maasstad, die graag aan het werk willen. De gemeente of provincie kan daarin ondersteuning bieden. En de gemeente kan bovendien voorwaarden stellen in haar vestigingsbeleid door van nieuwe bedrijven een hoge mate van duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid te eisen, eventueel in de vorm van een bijdrage aan een leerwerklocatie.'

CREATIVITEIT ESSENTIEEL

Opleidingsinstituten zijn – naast bedrijven en overheid – de derde schakel in de sociaaleconomische ontwikkeling. Een veelbesproken thema is de kloof tussen opleiding en praktijk. 'Dat kun je de opleidingsinstituten niet aanrekenen', vindt Volberda. 'Vijfenzestig procent van de basisschoolleerlingen van groep 3 gaan straks een beroep uitoefenen dat nu nog niet bestaat. Telkens zijn weer andere vaardigheden nodig. Covid heeft bewezen dat creativiteit – dat vaak onderaan het prioriteitenlijstje bungelt – essentieel is. Natuurlijk blijven probleemoplossend en analytisch denkvermogen ook belangrijk.' Daarom is het cruciaal dat alle partijen samen optrekken, transparant zijn en elkaar simpelweg te kennen, vindt Volberda. 'Hoe beter je elkaar kent, hoe sneller scholen hun talenten aan jouw bedrijf toevertrouwen. En, steek je licht op bij succeslocaties zoals Brainport Eindhoven of bij de Chemelot Academy.'



Henk Volberda is hoogleraar strategisch management en innovatie aan de Amsterdam Business School van de Universiteit van Amsterdam. Daarnaast is hij directeur van het Amsterdam Centre for Business Innovation en auteur van diverse boeken over strategisch management, disruptie en innovatie. Boek-suggestie: "Innovatie Jij. nu: Niet de robots, maar wij zijn aan zet" (Management Impact, 2019).





WETHOUDER RICHARD MOTI
OVER WERKEN EN LEREN IN
DE SPAANSE POLDER

**'LAAT ZIEN
HOE
DYNAMISCH
EN
KANSRIJK
HET WERK
IN DE
POLDER IS'**

De polder barst van de kansen voor een mooie carrière. De kunst is om dat nog veel beter zichtbaar te maken. Bedrijven en onderwijsinstellingen zouden daarbij de handen ineen moeten slaan, zegt de Rotterdamse wethouder Richard Moti. Hij legt uit hoe de overheid hierbij een faciliterende rol speelt.

HOE IS HET GESTELD MET DE WERKGELEGENHEID IN DE SPAANSE POLDER? 'De coronacrisis heeft een forse impact op de werkgelegenheid in de hele Rotterdamse regio. We zien het aantal mensen in de bijstand dan ook oplopen. In de Spaanse Polder zit veel werkgelegenheid in de logistiek, de maakindustrie en in de foodsector. Ook in die sectoren is de werkgelegenheid afgenomen. Dat komt omdat zij onder meer toeleveranciers zijn voor de horeca, die het zwaar te verduren heeft.'

ZIET U EEN KLOOF TUSSEN VRAAG EN AANBOD OP DE ARBEIDSMARKT IN DE SPAANSE POLDER?

'Vóór corona was de arbeidsmarkt heel krap. Werkzoekenden hadden het voor het uitkiezen en de Spaanse Polder kwam daarbij niet automatisch als beste uit

de bus. Dat heeft te maken met bereikbaarheid, maar óók met het imago van de sectoren die in de polder vertegenwoordigd zijn. Bouw, infra, techniek... Jongeren hebben daar soms een negatief beeld bij. Onterecht overigens; ze hebben vaak geen idee wat bijvoorbeeld een monteur tegenwoordig doet en hoeveel hij of zij verdient. Inmiddels is de werkgelegenheid teruggelopen, maar net als voor corona is er nog altijd een tekort aan gekwalificeerde mensen voor de bouw, de techniek en de ict. In die zin is er sprake van een kloof.'

HEEFT DIE KLOOF IETS TE MAKEN MET DE AANSLUITING TUSSEN OPLEIDINGEN EN WAT ER OP DE WERKVLOER NODIG IS?

'Het probleem begint eigenlijk al eerder. In ons onderwijsstelsel moeten kinderen op hun 13de of 14de schoolkeuzes maken die bepalend zijn voor hun carrière. Het is lastig om zo jong al te kiezen voor je toekomst. Vraag je jongeren op het vmbo welke richting ze op willen dan is dat meestal niet de techniek. Ze kiezen liever voor een kantoorbaan of iets administratiefs. Beroepen waarin je je handen gebruikt, worden in onze maatschappij helaas laag gewaardeerd. In het verlengde daarvan kampen bijvoorbeeld ook techniekopleidingen met een imago probleem. Terwijl de techniek juist een innovatieve en kansrijke sector is.'

WAT ZOU ER MOETEN GEBEUREN OM DAT IMAGO-PROBLEEM AAN TE PAKKEN?

'Bedrijven zouden vaker en liefst in een vroeg stadium zichtbaar moeten zijn binnen het onderwijs. Loopbaanoriëntatie begint al op de basisschool, dus daar moet je als sector al laten zien wat voor moois er gebeurt. Welke kansen er liggen. Welke spannende ontwikkelingen er plaatsvinden. Zo kun je vooroordelen wegnemen. Geef gastlessen of nodig leerlingen uit om een kijkje te komen nemen in het bedrijf. Daarnaast is het van belang dat roc's en de sectoren waarvoor zij opleiden nauw met elkaar optrekken als

het gaat om het curriculum. Dat is best lastig omdat roc's een bredere opleiding willen bieden en bedrijven vaak specifieke behoeften hebben. Denk aan de opleiding tot automonteur. Ga je bij een Mercedes-garage aan de slag dan vereist Mercedes bepaalde certificaten. Je moet dus afspreken wat studenten aan basisvaardigheden en -kennis meekrijgen in de opleiding en wat ze in de praktijk leren.'

HOE ZIET U DE ROL VAN DE GEMEENTE HIERBIJ?

'Wij faciliteren de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs waar mogelijk. Bijvoorbeeld met subsidies vanuit JINC Rotterdam Rijnmond. JINC heeft als doel jongeren actief in contact te brengen met het bedrijfsleven zodat zij zicht krijgen op de diversiteit aan beroepen en carrièrekansen. Of via Meester Rembrandt, een platform met leermeesters en organisaties die kosteloos hun kennis, kunde en netwerk willen delen op scholen in de regio. Waar onderwijs en bedrijfsleven elkaar ontmoeten ontstaan vaak mooie vervolgprijzen zoals bedrijfsbezoeken, stagekansen of bijles aan leerlingen die dat nodig hebben.'

EEN ANDER PROBLEEM IS HET GROTE TEKORT AAN STAGEPLAATSEN VOOR MBO-STUDENTEN. HOE ZIET U DE ROL VAN DE GEMEENTE BIJ HET OPLOSSEN VAN DIT PROBLEEM?

'Het aanbod van stageplaatsen blijkt in coronatijd inderdaad een bottleneck te zijn. In de regio Rijnmond gaat het om 4.000 studenten die dringend op zoek zijn naar een stage. Ook dit is iets waar het bedrijfsleven en de opleidingen samen de schouders onder moeten zetten. Vanuit de gemeente stimuleren en ondersteunen we dat. In januari zijn we samen met het regionale beroepsonderwijs en werkgeversorganisaties de campagne Stageo10 gestart. We roepen erkende leerbedrijven op om hun beschikbaarheid te verruimen. Via de campagnewebsite stageo10.nl vinden bedrijven informatie over de mogelijkheden en voorwaarden om stageplekken aan te bieden. Als ge-

meente én grote werkgever geven we zelf het goede voorbeeld. We gaan het aantal stageplaatsen verdubbelen van 600 naar bijna 1.200.'

ONDERWIJSINSTELLINGEN ZIEN IN DE SPAANSE POLDER VEEL POTENTIE ALS HET GAAT OM STAGEPLEKKEN. PROBLEEM IS ECHTER DAT HET GEBIED SLECHT BEREIKBAAR IS, GEEN FANCY UITSTRALING HEEFT EN NIET VEILIG VOELT. WAT VINDT U DAARVAN?

'Die slechte bereikbaarheid herken ik. Twintig jaar geleden, tijdens mijn studie, had ik een bijbaantje bij een broodbakkersbedrijf in de polder. Het was een uitdaging om op tijd te komen. Je was óf te laat, óf je moest drie kwartier wachten voordat je ploegendienst begon. Dat probleem speelt nog steeds, maar een metrolijn of snelle tramverbinding gaat dat niet direct oplossen. Dat duurt jaren en dan nog ontsluit je met één lijn niet het hele gebied. Bedrijven zouden hier meer zelf kunnen doen. Op de Maasvlakte gebeurt dat al. Daar hebben bedrijven een pendeldienst opgezet vanaf Zuidplein en Spijkenisse. Dus ondernemers: sla de handen ineen en organiseer een busje vanaf het Marconiplein en station Schiedam. Maar ik zie ook dat er de afgelopen tien jaar veel verbeterd is dankzij langlopende revitaliseringsprogramma's waarin gemeente en ondernemers samen optrekken. De Gebiedsvisie Spaanse Polder 2035 en de komst van een Bedrijvenraad kunnen een extra impuls geven aan de positieve ontwikkelingen en de samenwerking tussen bedrijven en roc's.'

DESONDANKS BLIJFT HET LASTIG OM DE POTENTIE IN DE POLDER ALS HET GAAT OM OPLEIDEN EN WERKGELEGENHEID OPTIMAAL TE BENUTTEN. GEBEURT ER WEL GENOEG?

'Er gebeurt heel veel. Zo heeft de gemeente Rotterdam samen met onderwijsinstellingen en bedrijven Leerwerkakkoorden afgesloten voor "kratesectoren" zoals bijvoorbeeld de zorg, de techniek en de logistiek. Doel is dat meer mensen aan de slag kunnen in die

sectoren. Voor corona hadden we 70.000 vacatures in Rotterdam Rijnmond, maar ook 35.000 mensen in de bijstand. En de verwachting is dat de werkgelegenheid in de regio Rijnmond de komende jaren weer verder toeneemt.

In die Leerwerkakkoorden is afgesproken dat jongeren zoveel mogelijk met zowel een diploma als een baan de school verlaten. Een baangarantie is een heel aantrekkelijk perspectief om voor een bepaalde opleiding te kiezen. Bedrijven in de polder zouden vaker zo'n carrièrestartgarantie kunnen geven.

Ook hebben we in de Leerwerkakkoorden afspraken gemaakt over om- en bijscholing "on the job", en hoe mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en te houden. Wat hierbij kan helpen is het Rotterdamse Scholingsfonds, bedoeld voor Rotterdammers die willen werken in sectoren waar een tekort is aan gekwalificeerde mensen. Denk aan de bouw, infra, techniek en de zorg. Mensen willen best in deze sectoren aan de slag, maar beschikken niet over de juiste diploma's. Zij kunnen via het Leerwerkloket Rijnmond een scholingsvoucher aanvragen ter waarde van 2.500 euro.

U NOEMT INITIATIEVEN DIE VOOR DE HELE REGIO ROTTERDAM RIJNMOND GELDEN. HOE KUNNEN BEDRIJVEN IN DE SPAANSE POLDER DAARVAN PROFITEREN?

'Zij kunnen net als andere bedrijven in de regio gebruikmaken van alle faciliteiten. Bij team Galatee 7 zitten mensen van Werk & Inkomen en Rotterdam Inclusief. Zij proberen werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen en weten precies wat er mogelijk is. Bijvoorbeeld via het Scholingsfonds maar ook als het gaat om loonkostensubsidies en jobcoaches.'



Wilt u meer weten over de genoemde initiatieven en projecten? Kijk op:

- **JINC**
jinc.nl/ons-werk/regio/rotterdam
- **Meester Rembrandt**
meesterrembrandt.nl
- **stageo10.nl**
- **De Leerwerkakkoorden**
leerwerkakkoord.nl
- **Het Rotterdams Scholingsfonds**
rijnmond.leerwerkloket.nl/scholingsvoucher
- **Het Werkgeversservicepunt Rijnmond**
wsprijnmond.nl

VERTIGO

CLIMBING STRUCTURES & EQUIPMENT

**Boulderwanden voor de wereld-
kampioenschappen in China.**

**Een vijftien meter hoge indoor
klimmuur voor de sjeik van Dubai.**

**Oefenwanden voor de brandweer in
Duitsland... Johan Kardolus levert
wanden voor klimmers en klauter-
raars over de hele wereld.**

HOE BEN JE IN DEZE NICHE BELAND?

'In 1996 ging de klimhal in Schiedam failliet. Omdat ik daar klom en het zonde vond, ben ik gaan praten met de curator. De hal bleek niet te redden maar ik kon wel de inboedel opkopen, en daar zag ik wel brood in. Als bedrijfsleider bij een supermarkt zat het ondernemen er al een beetje in en klimmen deed ik al vanaf mijn kindertijd.

We zijn begonnen aan de Oudedijkse Schiekade in een stokoud pand. Daarna zijn we naar de Vierhavenstraat verhuisd en sinds 2000 zitten we aan de Industrieweg. "We" zijn op dit moment zes vaste medewerkers en zo'n tien tot twaalf zzp'ers, afhankelijk van de drukte.'

HOE IS DIE LIEFDE VOOR HET KLIMMEN ONTSTAAN?

'Via mijn opa. We klommen in de Alpen en de Dolomieten en maakten zelf onze klimgordels. Klimmen

is een zomersport, maar toen eind jaren tachtig de eerste klimhal in Roosendaal openging, kon ik ook 's winters klimmen. Wat ik er leuk aan vond? Je grenzen verleggen denk ik vooral. In combinatie met het buiten zijn en de natuur. Van mijn ene opa leerde ik klimmen, van mijn andere kreeg ik een pony. Klimmen en paarden zijn hobby's voor het leven geworden. Maar zelf klim ik niet meer. Ik heb twee herniaoperaties achter de rug, een nekwervel gebroken en ben drie keer geopereerd aan een afgescheurde schouderpees. Dus, ik ben wat voorzichtiger geworden.'

WAT MAKEN JULLIE PRECIËS?

'We maken klim- en boulderwanden en die leveren we wereldwijd, vaak in samenwerking met lokale partners. De onderdelen zagen we hier op maat en op locatie zetten we alles in elkaar. De slagmoeren voor de handgrepen komen uit Italië en de polyester handgrepen maakten we voorheen zelf maar daar zijn we mee gestopt vanwege de strenge milieu-eisen. We kunnen dat niet meer rendabel doen, dus die importeren we nu uit Slovenië, waar een speciale fabriek staat. Voor grotere opdrachten werken we al dik twintig jaar samen met onze burens Axis Round Edges, ook een bedrijf in de klimpsport. Zij maken het ontwerp, wij produceren de wanden.'

EVEN VOOR DE LEEK: WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN EEN KLIM- EN EEN BOULDERWAND?

'Klimmen doe je gezekeerd op hoge wanden. Boulderwanden zijn niet hoger dan 4,5 meter. Hierop klim je ongezekeerd een bepaalde route. Je zit dus niet aan een touw vast en draagt geen klimgordel. Onder boulderwanden liggen speciale vloeren of valdem-



pende matten waar je op kunt vallen zonder al te veel schade op te lopen.'

WAAROM KIEZEN KLANTEN VOOR JULLIE?

'We bouwen conform strenge Europese normen en laten onze wanden keuren door gerenommeerde keuringsinstanties. Ook de slagmoeren worden getest. Ze kunnen 1.600 kilo trekkracht aan, dat is twee keer de normwaarde! Daarnaast zijn we behoorlijk flexibel. De klant kan het krijgen zoals hij het hebben wil. En we blijven innoveren. Onlangs zijn we naast traditioneel berkenhoutmultiplex gaan bouwen met pvc-plaatmateriaal. Pvc gaat veertig jaar mee, hout maar vijftien jaar, én je kunt pvc recyclen. Het is dus een stuk duurzamer.'

WAT IS DE MOOISTE PLEK WAAR JE KLIMWANDEN HEBT GEBOUWD?

'Oei, ik denk dat dat China is. Daar heb ik in 2009 in de stad Xining een klimwand gebouwd voor de wereldkampioenschappen. Maar ik ben ook trots op de vijftien meter hoge indoor klimmuur die we samen met een partnerbedrijf in Dubai hebben gebouwd. En natuurlijk op de boulderwand onder het treinviaduct in Schiedam (zie foto hieronder). Die wand is zonder enige verankering klemvast rondom de pijlers van het viaduct gemonteerd. Met een dubbel valdempende ondergrond. Ze komen vanuit Amsterdam om in Schiedam te boulderen.'

JE HEBT ZEKER GEEN HOOGTEVREES?

'Hoogtevrees bestaat bijna niet. Het gaat vrijwel altijd om valangst, en die kun je goed overwinnen. Iets anders is vertigo, tevens de naam van ons bedrijf. Vertigo is de draaierigheid die mensen kan overvallen als ze op een bepaalde hoogte komen. Daar kun je niet zoveel aan doen. Wij gebruiken die naam met een knipoog, omdat we op duizelingwekkende hoogte werken.'

HEEFT CORONA EFFECT GEHAD OP DE BUSINESS?

'Dat kun je wel zeggen! We hebben het aantal aanvragen zien verdubbelen. Boulderen kun je in de buitenlucht doen, dus dat gaat gewoon door. Klimhallen moesten wel hun deuren sluiten, maar veel hallen gebruiken de sluiting voor onderhoud, uitbreiding en vervanging. En door faillissementen komen er soms grote ruimtes vrij die geschikt zijn als boulderhal. Wij bouwen de hallen wel vol hoor, geen probleem. Klimmen en boulderen zit sowieso in de lift.'

HEB JE EEN MOTTO?

'Jazeker. Ik geef wel eens gastcolleges op scholen en dan zeg ik altijd: "Je kunt groot worden door klein te blijven". Feeling houden met de werkvloer, met het product dat je maakt. Dát is belangrijk.'



Johan Kardolus



**OPLEIDING KAN NIET
ZONDER BETROKKENHEID
BEDRIJFSLEVEN**

'SERVICE PLANET HOUDT ONS ONDER- WIJS OP HET JUISTE SPOOR'

Het beroepsonderwijs kan niet zonder input uit het bedrijfsleven. Maar hoe organiseer je dat? 'Door continu met elkaar in gesprek te blijven en het bedrijfsleven kritisch mee te laten denken over de inhoud van de opleiding', zeggen Peter Kroon, onderwijsleider IT & Online van Techniek College Rotterdam en Jeroen Sipsma, directeur van Service Planet Rotterdam.

Ze kennen elkaar goed, Sipsma en Kroon. Al jaren werken ze samen rondom praktijkstages en de inhoud van het onderwijs. 'Om de opleiding te laten aansluiten bij wat er in de praktijk nodig is, heb je voortdurend input nodig over nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied', zegt Kroon. 'Als kritische meedenker vanuit het bedrijfsleven is Jeroen ontzettend waardevol voor ons.'

Techniek College Rotterdam is een samenwerking tussen Albada en Zadkine en biedt een scala aan mbo-opleidingen in techniek en IT. Service Planet Rotterdam, opgericht in 2005 en sinds 2011 gevestigd aan de Stuttgarterstraat in Spaanse Polder Noordwest, is een leerwerkbedrijf voor IT-studenten. Het bedrijf levert uiteenlopende diensten rondom connected elektronica in de Benelux en Spanje. Van het installeren van smart tv's en het op afstand oplossen van een storing bij een kapperszaak tot het repareren van een gevallen tablet of data recovery bij een systeemcrash. Service Planet zet zich met circa 55 medewerkers in voor klanten van bekende retailers en elektronica-merken.

'JE DOORLOOPT EEN AANTAL FASES WAARIN JE STEEDS ZELFSTANDIGER WORDT'

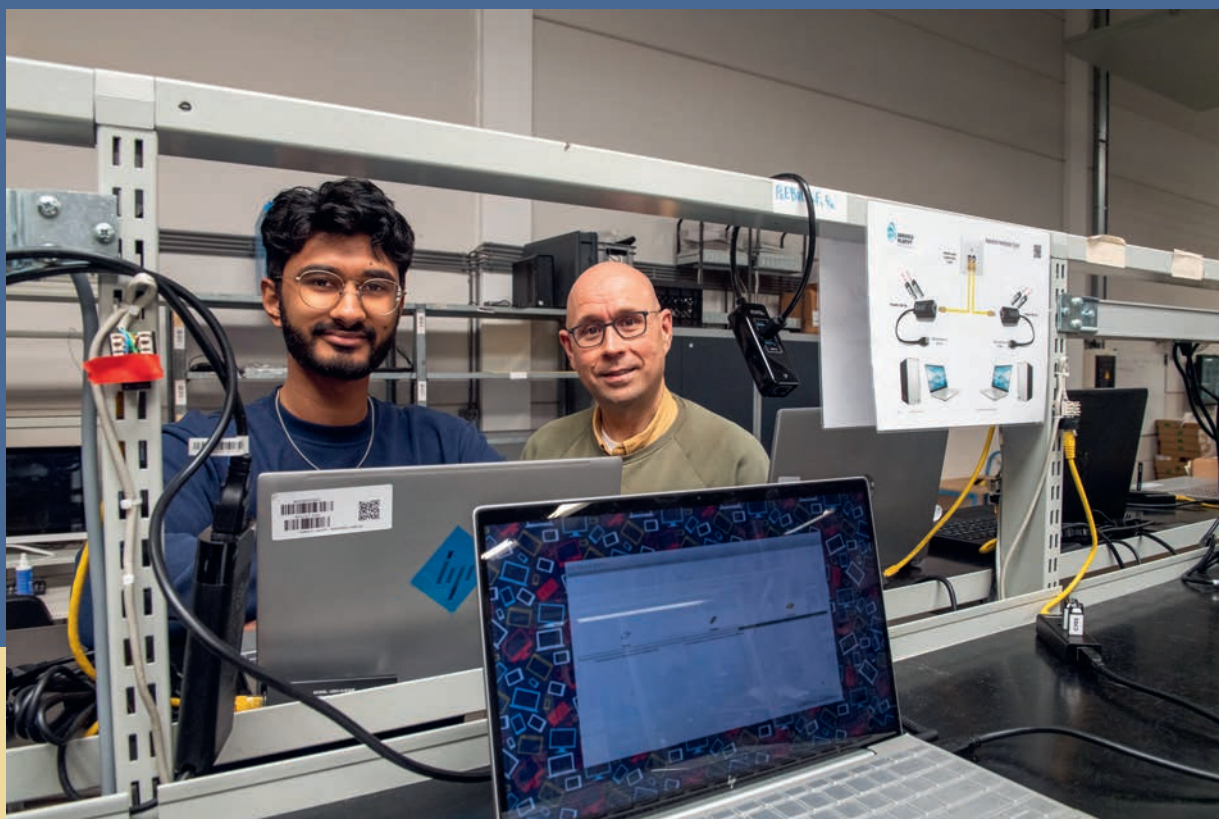
Monib Manan volgt de mbo-opleiding ict-beheer bij Techniek College Rotterdam. Hij zit in zijn derde en laatste jaar en hoopt in juli zijn diploma te halen. Sinds februari loopt hij vier dagen per week stage bij Service Planet Rotterdam.

'Het leuke aan deze stage is dat je rouleert over de drie afdelingen: de depot-dienstverlening, de onsite-dienstverlening en het contactcentrum. Ik zit nu bij depot-dienstverlening en leer alles over technische reparaties. Je wordt hier niet in het diepe gegooid maar doorloopt een aantal fases waarin je steeds zelfstandiger wordt. Zo begon ik met het testen van test-laptops waarbij je een standaardprocedure volgt. Daarna verricht je kleine reparaties, eerst op preps, laptops die niet gebruikt

worden, en vervolgens steeds complexere reparaties. Via ons contactcentrum werken we voor klanten van Bol.com en MediaMarkt. We helpen klanten online bij het oplossen van een probleem. Is er een reparatie nodig? Dan verwijzen we door naar de helpdesk waar ze een reparatie aan kunnen vragen. Zelf doen wij de reparaties voor HP.

De begeleiding hier is goed geregeld. Ik heb een praktijkbegeleider van school voor het uitvoeren van schoolopdrachten, en een begeleider van Service Planet die mij dagelijks begeleidt op de werkvloer.

Mijn volgende stap? Ik wil hierna hbo Bouwkunde gaan doen, gekoppeld aan ict. Dat is een mooie combinatie waar veel toekomstperspectief in zit. Maar straks heb ik in elk geval vast mijn ict-diploma. Daarmee kan ik sowieso aan de slag want er is werk genoeg.'



Monib Manan
en Jeroen Sipsma
bij Service Planet
Rotterdam

Heeft u een stageplek beschikbaar of wilt u bijdragen aan een betere aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk? Neem contact op met [Ruud van Zandwijk](mailto:r.vanzandwijk@tcmbn.nl) van het stagebureau *Techniek College Rotterdam*: r.vanzandwijk@tcmbn.nl

WERKNEMERSVAARDIGHEDEN

Op de werkvloer bij Service Planet zijn altijd wel enkele studenten van Techniek College Rotterdam te vinden. 'We hebben hier stagiairs van verschillende IT-opleidingen, niveaus en leerjaren', legt Sipsma uit. 'Sommigen blijven twee maanden, anderen een half jaar. Ze leren hier in de praktijk hoe je als professionele ICT'er verschillende werkzaamheden uitvoert en ontdekken welke kennis en vaardigheden ze daarvoor nodig hebben. De stagiairs ontwikkelen gaandeweg meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Daarnaast krijgen ze algemene werknemersvaardigheden mee, zoals op tijd komen en goed communiceren. Heel basaal, maar erg belangrijk. Ook hebben we twee zogeheten bbl-studenten in dienst. Zij leren het vak in de praktijk en gaan één à twee dagen per week naar school voor de theorie.'

NIEUWE INSTROOM

Sipsma onderkent het belang van goede stageplaatsen voor IT-studenten. Maar hij benadrukt wel dat het bedrijf er zelf baat bij moet hebben. 'Wij investeren hier veel tijd in en daar verwachten we wel wat arbeidsproductiviteit voor terug.' Om stagiairs en bedrijven met elkaar in contact te brengen, organiseert Techniek College Rotterdam meerdere keren per jaar online speed dates, waarbij deelnemers in een kwartier bepalen of er een match in zit. Dat werkt goed, volgens Sipsma. 'Zo kunnen wij studenten selecteren die passen bij ons bedrijf. Succesvolle stages resulteren niet zelden in een baan binnen Service Planet. Stages zorgen dus voor instroom van nieuw talent.'

STRUCTUURKLAS

Nieuw talent vindt Sipsma ook in de structuurklas die Techniek College Rotterdam speciaal voor studenten met een autismespectrumstoornis heeft opgezet. 'Voor mensen met een dergelijke stoornis kan de ICT een heel geschikt werkgebied zijn en daarom kiezen we er bewust voor hen een stageplaats te bieden. We hebben in ons bedrijf mensen van verschillende

pluimage nodig. Zowel mensen die goed kunnen communiceren in de frontoffice als mensen die heel nauwkeurig en geduldig bepaalde reparaties kunnen verrichten. Bovendien beschikken wij over werkbegeleiders die stagiairs uit de structuurklas de juiste begeleiding kunnen geven.'

KWALIFICATIEDOSSIER

Techniek College Rotterdam en Service Planet werken niet alleen samen rondom de stageplaatsen, Sipsma levert ook belangrijke input voor de inhoud van het onderwijs – het curriculum. 'Zeker in onze branche is dat belangrijk, het vak verandert snel. Vroeger zorgde je dat het systeem in de lucht bleef. Tegenwoordig hebben we te maken met privacy-wetgeving, beveiliging, opslagvraagstukken en slimme apparaten. Ook de transitie naar een circulaire economie dringt door in ons vakgebied. Dat alles heeft consequenties voor het onderwijs.' Kroon vult aan: 'Op ons verzoek nam Sipsma deel aan besprekingen over de nieuwe kwalificatiedossiers voor IT-opleidingen, die de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) organiseerde. In een kwalificatiedossier staan de eisen waaraan een student moet voldoen om zijn diploma te halen. Deze dossiers worden, onder leiding van SBB, regelmatig herzien. Inbreng vanuit het bedrijfsleven is daarbij essentieel.'

IMPACT STAGES

Momenteel implementeert Techniek College Rotterdam de nieuwste kwalificatiedossiers in haar IT-opleidingen. Ook hierbij is Sipsma een kritische meedenker. Kroon: 'Wij kijken vooral naar het inpassen van de wijzigingen binnen het onderwijsprogramma en de impact daarvan op de stages. Wat betekent dat voor de begeleiding? Is het nodig de werkbegeleiders bij te scholen? Aan welke nieuwe leeropdrachten moeten de studenten werken? Wat is daarvoor nodig op de werkvloer? Sipsma houdt ons daarbij op het juiste spoor. Het gesprek over de afstemming tussen onderwijs en werkvloer gaat eigenlijk continu door.'

Kruising Linschotenstraat/Matlingeweg **Definitief geen oversteek meer**

In de afgelopen vijf jaar waren er zeventien ongelukken op de kruising Matlingeweg-Linschotenstraat, met als dieptepunt een dodelijk ongeval met een motorrijder. De kruising kreeg daardoor de kwalificatie Black Spot. De gemeente heeft na onderzoek besloten de middenberm aan de Matlingeweg door te trekken, zodat oversteken niet meer mogelijk is. Uit onderzoek bleek dat veel bestuurders die van de Linschotenstraat kwamen het verkeer dat op de linkerrijstrook van de Matlingeweg reed, niet goed kon zien.

De Matlingeweg terugbrengen naar één rijstrook is niet wenselijk omdat de deze weg een belangrijke calamiteitenroute is voor de hulpdiensten. Ook moeten de bedrijven in het gebied goed bereikbaar blijven. Daarom is er een test gedaan met het afsluiten van de middenberm van de Matlingeweg, zodat er geen over-

stekend verkeer meer is. Ondernemers zijn met flyers op de hoogte gebracht van de test en een aantal van hen heeft gereageerd op de oproep om ervaringen te delen. Ook zijn er verschillende schouwen geweest om de test tussentijds te evalueren.

Tijdens de uitvoering van de praktijkproef was er sprake van twee tijdelijke afsluitingen in de nabijheid. Het functioneren van de overige wegen en kruispunten is hierdoor maximaal getest. In de testperiode hebben geen gebeurtenissen plaatsgevonden die aanleiding gaven tot het direct beëindigen van de proef. De neveneffecten zijn beperkt gebleven tot het ongemak van moeten omrijden en enige vertraging als gevolg daarvan. En zijn daarom geen belemmeringen om de maatregel definitief te maken. In de komende maanden zal de middenberm doorgetrokken worden.



De Spaanse Grave wil meer samenwerking

Businessclub De Spaanse Grave pleit in een brief voor meer samenwerking tussen de ondernemersverenigingen die actief zijn in het gebied, zoals het Rotterdams Ondernemers Belang (ROB) en de Ondernemersvereniging Spaanse Polder (OVSP). 'Met de schaalvergroting kunnen we de leden meer kwaliteit en een gevarieerdere inhoud bieden als we weer live-bijeenkomsten kunnen organiseren', schrijft voorzitter/penningmeester Koos Velthaak. 'We kunnen aansprekende gasten uitnodigen en meer bedrijfsbezoeken organiseren. Bovendien ontstaan er meer contact- en netwerkmogelijkheden, wordt het draagvlak voor een bredere belangenbehartiging groter en zal de invloed van ondernemers bij de gemeente toenemen.' De Spaanse Grave opteert voor een rol als organisator van nieuwe gezamenlijke bijeenkomsten.

**BOERS & CO PRECISION SOLUTIONS IN SAMENWERKING
MET EXPERTISE CENTRUM PRECISIETECHNIEK**

'WE INVESTEREN IN NIEUW TALENT MET EEN EIGEN VAKOPLEIDING'

Natuurlijk is het belangrijk om als erkend leerbedrijf stagiairs te plaatsen. Daarmee draag je bij aan het opleiden van een nieuwe generatie medewerkers. Maar je kunt ook een stapje verder gaan. Boers & Co deed dat. Het bedrijf ontwikkelde, samen met collega-bedrijven, een eigen opleiding voor de precisie-metaalbewerking. CEO Ronald Koot vertelt over het hoe en waarom.



Complexe metalen onderdelen van medische apparatuur. Precisie rvs-plaatwerk voor turbines of een camerabehuizing. Componenten voor een Virtual Reality Senseglove of Exoskelet. Boers & Co Precision Solutions vervaardigt seriematig bouwstenen voor

allerhande toepassingen, of assembleert deze samen met elektronica tot eindproducten zoals bijvoorbeeld een designlamp of ziekenhuisstoel. Het bedrijf aan de Fokkerstraat in het Schiedamse deel van de Spaanse Polder is met ruim honderd medewerkers, waaronder verspaners, lassers, plaatwerkers en assemblage engineers, een mooi voorbeeld van de hightech maakindustrie op het bedrijventerrein.

ERKEND LEERBEDRIJF

Boers & Co is een erkend leerbedrijf en biedt plaats aan stagiairs van verschillende opleidingen. 'We hebben korte snuffelstages en lange afstudeerstages voor mbo-studenten van onder meer de Leidse instrumentmakers School (LiS). Daarnaast bieden we leerwerkplekken op zowel mbo- als hbo-niveau voor jongeren die een duaal opleidingstraject volgen. Dat wil zeggen dat ze het vak bij ons in de praktijk leren en daarnaast één of twee dagen in de week naar school gaan. Ook hierbij werken we samen met roc's en hogescholen.'

ONVOLDENDE AANSLUITING

De metaalbewerking is enorm in ontwikkeling', vertelt Koot. 'Vroeger kwam er nog wel handwerk in de verspaning bij kijken maar tegenwoordig worden alle bewerkingen door machines of robotarmen gedaan. Dat gebeurt op basis van computerprogramma's. Als moderne verspaner heb je dus kennis nodig van het materiaal, de verschillende soorten bewerkingen, de machines die daarbij gebruikt worden én van de programmatuur. Die technologische veranderingen binnen ons vakgebied vragen om relevant onderwijs

dat met de tijd meegaat. Maar de ervaring is dat veel opleidingen onvoldoende aansluiten bij wat er in de praktijk aan kennis en kunde nodig is. Het kost tijd om curricula aan te passen en de ontwikkelingen gaan zo snel dat het onderwijs die niet altijd goed kan bijbenen. Zo ontstond bij collega-bedrijven, het oom (Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking) en de Metaalunie het idee om gezamenlijk de opleiding te verbeteren en zelf actief hierin te participeren.'

TWAALF LEERLING-WERKNEMERS

Die opleiding wordt sinds september 2020 aangeboden onder de vlag van het in 2019 opgerichte Expertise Centrum Precisietechniek (ECP) Zuid-Holland, waarvan Koot voorzitter is. ECP is een vakvereniging waarin maakbedrijven in de verspaning in Zuid-Holland samenwerken en hun kennis bundelen. Koot: 'Binnen onze branche hebben we te maken met een tekort aan goede vakmensen en een vergrijzing van het huidige personeelsbestand. We hebben dringend behoefte aan nieuw talent. Ook dat is een reden om te investeren in een eigen vakopleiding.'

En zo zijn de eerste twaalf leerling-werknemers in september vorig jaar van start gegaan. Ze zijn in dienst bij een van de bij ECP aangesloten leerbedrijven en volgen een mbo-vakopleiding tot allround precisieverspaner. Om hen een brede ontwikkeling mee te geven rouleren zij in de verschillende leerwerkbedrijven. 'Het theoretische deel van de opleiding verzorgt het Rotterdam Techniek College en praktijktraining krijgen ze in ons eigen ECP Trainingscentrum op de RDM Campus', vervolgt Koot. 'Behalve een curriculum dat past bij de huidige werkpraktijk, willen we onze leerlingen begeleiding op maat geven.'



EXPERTISE CENTRUM
PRECISIETECHNIEK

DE TECHNOLOGISCHE VERANDERINGEN BINNEN ONS VAKGEBIED VRAGEN OM RELEVANT ONDERWIJS DAT MET DE TIJD MEEGAAT.

Iedereen leert immers anders. Aandacht voor “gedifferentieerd leren” is iets dat in het huidige onderwijssysteem maar moeizaam van de grond komt. Wij werken in teamverband en in elk team zit een werkbegeleider die niet alleen vakkundig goed onderlegd is maar ook de juiste skills heeft om die kennis en vaardigheden over te brengen op een manier die past bij de leerling.’

ZIJ-INSTROMERS

De oprichting van het ECP dient nog een ander doel: het promoten van de branche en van het vak verspanning. Een prachtig vakgebied aldus Koot. ‘We maken heel complexe onderdelen die gebruikt worden voor de energietransitie, de medische sector of in de vliegtuigbouw. Met onze producten dragen we dus bij aan technologische vooruitgang op tal van terreinen. Het is een kansrijke en innovatieve bedrijfstak met volop mogelijkheden om je te ontwikkelen.’ Daar speelt het ECP op in met bijscholingsmodules en vakspecifieke cursussen in het kader van Een leven lang ontwikkelen. ‘Zo willen we ook onze huidige medewerkers up-to-date en vakbekwaam houden, en zij-instromers interesseren voor een baan in de metaal.’





Stagiairs van de LiS en de Hogeschool Rotterdam ontwerpen samen een demo voor ECP over het werken met een meer-assige CNC-machineopstelling die voorzien is van een laadrobot en een programmeerstation. Het is de bedoeling deze demo te gebruiken binnen het onderwijs.

Vlnr: Arjan van Wijngaarden (opdrachtgever en begeleider vanuit ECP), Fabian Golden (stagiair LiS), Kenneth Vonk (stagiair Associate Degree Engineering Hogeschool Rotterdam), Henk van Schijdel (manager QA & HRM Development en begeleider vanuit Boers & Co), Nathan Wijnands (stagiair LiS).

De straatnamen in de Spaanse Polder zijn niet zo maar gekozen. Waar komen die straatnamen vandaan? Deze keer richten we de straatlantaarn op de Schuttevaerweg.

Je hoeft niet in Rotterdam geboren te zijn om een Rotterdamse inborst te hebben. Willem Jan Schuttevaer (1798 – 1881) is daarvan het bewijs. Deze Zwolse schipper en handelaar verzette zich vastberaden tegen de hoge tolheffing op het Zwolsche Diep, een voormalige vaargeul waarmee dieperliggende schepen vanaf de Zuiderzee in Zwolle konden aanmeren. Schuttevaer behartigde daarmee de belangen van de vele turfschippers. Met de tolheffing moesten zij fors meebetalen aan iets wat voor hun platbodems helemaal niet nodig was. De strijd tegen de tolheffing duurde maar liefst zeventien jaar! In 1862 erkende minister Thorbecke het gelijk van Schuttevaer en de turfschippers. Het naar hem vernoemde actiecomité werd op 17 januari 1863 omgezet in Schippersvereniging Schuttevaer, een club waaraan koningin Wilhelmina in 1938 het predicaat Koninklijk verleende. In 2013 fuseerde de vereniging met Binnenvaart Logistiek Nederland om verder te gaan onder de naam Koninklijke BLN-Schuttevaer, een brancheorganisatie voor de binnenvaart.

Behalve in de Spaanse Polder leeft de naam Schuttevaer voort in vele straatnamen, kades, pleinen en aan de scheepvaart gelieerde organisaties, zoals een Utrechtse rederij, een zeilend grand café op het IJsselmeer en een nieuwsplatform voor zo'n beetje alles wat vaart of met varen te maken heeft.

De Schuttevaerweg is zeker drie kilometer lang. De weg neemt in het uiterste zuiden van de polder het stokje over van de Spangeseekade en loopt voor de Van Nelle Fabriek langs om daarna in noordelijke richting af te buigen, helemaal tot aan de Schie. Wat vreemd is, is de onderbreking bij de Vlaardingweg. Ter hoogte van Jacky's Lunchcafé houdt de weg op, om aan de andere kant van de Vlaardingweg vrolijk door te nummeren. We zien dat maar als een verwijzing naar de zeventienjarige strijd die Willem Jan voerde, waarna zijn leven weer in rustiger vaarwater kwam.

Schuttev



aerweg



**ONDERWIJS
DAT PAST
BIJ WAT HET
BEDRIJFSLEVEN
NODIG HEEFT**

De Spaanse Polder heeft potentie als het gaat om het opleiden van jonge vakmensen. Maar er zijn ook hobbels te overwinnen. Zo moeten onderwijs en bedrijfsleven meer samenwerken om de brug te slaan tussen theorie en praktijk. Ook het imago en de bereikbaarheid van de Polder zijn aandachtspunten. Een gesprek met adjunct-directeur Yvonne Eijkenaar en accountmanager Frans Verbraak van het Albeda College Economie & Ondernemen.



Sinds 2019 heeft het Albeda College Economie & Ondernemen een eigen uitvalsbasis in de Spaanse Polder, bij de Verstegen Academy. Bedrijven uit de omgeving kunnen opdrachten neerleggen bij deze leerwerkplaats. En studenten zoals Annisa en Sedef (zie kader) ontwikkelen hier de praktische kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het echte ondernemerschap. Skills die ze tussen de schoolmuren nooit zouden kunnen leren. De samenwerking tussen Verstegen en Albeda is een direct gevolg van een van de 'ontbijtsessies' in de Spaanse Polder waarbij vertegenwoordigers van diverse ondernemersverenigingen en onderwijsinstellingen elkaar ontmoetten.

TWEERICHTINGSVERKEER

Het maakt meteen duidelijk hoe belangrijk contacten tussen regionale opleidingscentra (roc's) en bedrijfsleven zijn. Als onderwijs-accountmanager ziet Frans Verbraak het als een van zijn belangrijkste taken: de school met de buitenwereld verbinden. 'Dat doen we door een stuk onderwijs buiten de school te brengen, maar ook door de buitenwereld in de school te halen: denk aan gastcolleges van ondernemers of bedrijfspresentaties. Het is tweerichtingsverkeer. We willen dat het onderwijs boeiend en uitdagend is voor studenten en tegelijkertijd goed aansluit bij wat het bedrijfsleven nodig heeft. Dat lukt niet als het gescheiden werelden zijn.'

LEREN IN DE PRAKTIJK

Het Albeda College Economie & Ondernemen leidt circa 4.400 mbo-studenten op in de regio Rotterdam met opleidingen op het gebied van logistiek, handel, (financiële) administratie, HR-management, juridische zaken en marketing(communiqué). Verbinding zoeken met de praktijk van handel en ondernemen, is iets waar Albeda al heel lang actief mee bezig is, vertelt adjunct-directeur Yvonne Eijkenaar. 'In 2005 zijn we gestart met onze eerste Scholingswinkel aan

de Nieuwe Binnenweg in Rotterdam. Een leerwerkplek waar ondernemers uit de wijk kosteloos ondersteuning kunnen vragen op het gebied van ondernemerschap, marketing & communicatie of events. Inmiddels hebben we meerdere leerwerkplaatsen. Met Rabobank Rotterdam hebben we de leerwerkplek Move Your Skills opgezet en met Randstad werken we samen in Albada@Work; een uitzendbureau voor en door studenten. Door onze opleidingen steeds te verbinden met het bedrijfsleven bieden we studenten de kans hun ondernemersvaardigheden te ontwikkelen en praktijkervaring op te doen met echte opdrachten uit het bedrijfsleven.'

OPLEIDINGSPOTENTIEEL

In de Spaanse Polder barst het van de erkende leerbedrijven voor het Albada College Economie & Ondernemen. 'Met onze opleidingen mikken we niet op een specifieke sector: elk bedrijf heeft immers functies in financiële administratie, HR-beleid, marketing, verkoop of logistiek', legt Verbraak uit. 'Er ligt hier voor ons een enorm opleidingspotentieel, zowel voor leerwerkplekken en stages als voor toekomstige banen, maar we hebben nu niet meer dan enkele tientallen stagiairs in de polder.'

Dat heeft alles te maken met dat Albada haar studenten niet alleen een leerzame stageplek wil bieden, maar ook een veilige, aantrekkelijke en goed bereikbare leeromgeving. Wat dat betreft is er de afgelopen drie jaar veel ten goede gekeerd, vinden Eijkenaar en Verbraak. 'De veiligheid is sterk verbeterd maar de bereikbaarheid laat nog wel te wensen over', merkt Verbraak op. 'Onze studenten zijn 16, 17 jaar. Hun ouders zeggen: stagelopen in de Spaanse Polder? Kies maar liever voor een andere plek!'

De komst van een Bedrijvenraad juichen Eijkenaar en Verbraak toe. 'Wij hebben contacten met de grote bedrijven, maar er zit zoveel meer opleidingspotentieel in de polder', stelt Verbraak. 'Ook voor kleinere bedrijven willen we een interessante opleidingspartner zijn.

De Bedrijvenraad kan deuren voor ons openen en een verbindende schakel vormen tussen de vraag vanuit het bedrijfsleven om stagiairs en onze behoefte aan stageplaatsen en samenwerkprojecten.'

GOEDE CONTACTEN

Met kortdurende of langere (afstudeer)stages verbreden studenten hun perspectief. Verbraak: 'In de praktijk ervaren ze aan den lijve hoe een bedrijf werkt en wat het van hen vraagt om daaraan een bijdrage te kunnen leveren. Dat zijn dingen die je nooit op school kunt leren.' Een belangrijke voorwaarde voor het succes van een stage is dat school en bedrijf goed weten wat ze aan elkaar hebben. 'Er spelen allerlei verwachtingen', vervolgt Verbraak. 'De student heeft bepaalde wensen, de school wil dat de student voldoende kan leren en de juiste begeleiding krijgt, en het bedrijf wil natuurlijk ook wat profijt hebben van een stagiair. Dat moet je allemaal bijeen zien te brengen. Vandaar dat het opbouwen van een goed contact met stagebedrijven zo belangrijk is.'

KEURSLIJF

Maar het gaat niet alléén om goede contacten. Het is ook belangrijk dat de inhoud van het opleidingsprogramma aansluit bij wat er in de praktijk nodig is. Hoe staat het daarmee? 'Dat is inderdaad een aandachtspunt, geeft Eijkenaar aan. 'Het aanpassen van onderwijsprogramma's is iets waar scholen voortdurend mee bezig zijn. Goed zicht hebben op waar het bedrijfsleven precies behoefte aan heeft, is daarbij van groot belang. Daarom is die uitwisseling tussen opleiding en praktijk zo belangrijk. Vernieuwing komt vanuit het bedrijfsleven, het onderwijs moet daarin volgen. Makkelijk is dat niet altijd want het onderwijs zit vast aan allerlei regels: de kwalificatiedossiers bijvoorbeeld. Dat is deels noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen borgen maar vanuit de praktijk gedacht voelt het soms ook als een keurslijf dat onze flexibiliteit belemmert.'

Back2Business bij Verstege Academy

'HET VOELT ALSOF JE NAAR JE WERK GAAT'

Anissa Benamar en Sedef Çopur zijn tweedejaars studenten bij het Albada College Economie & Ondernemen. Na een gemengd eerste jaar Economie volgt Anissa nu de opleiding Assistent Manager Internationale Handel en Sedef de opleiding Manager Retail. Elke maandag gaan beide studenten naar de Verstege Academy in het kader van het project Back2Business.

'Samen met vier andere studenten van mijn jaar werken we aan het opzetten van een eigen bedrijf', vertelt Anissa. 'Eerst hebben we bedacht wat dat voor bedrijf zou moeten zijn. Het is een webshop voor geurkaarsen geworden: Scented stories. Met zijn vijven hebben we de sleutelfuncties binnen ons bedrijf verdeeld. Er is een creatief directeur, een algemeen directeur, een financieel manager, een manager inkoop en een HR-manager. Als team denken we na over waar we onze grondstoffen inkopen, hoe we een webshop opzetten en hoe we ons product in de markt zetten. We doen ook leveranciersonderzoek en verkennen de markt. Omdat we dit project bij Verstege doen, voelt het anders dan naar school gaan. Het is alsof je naar je werk gaat. Het voelt als echt werk, je wordt gedwongen goed na te denken over waar je mee bezig bent, welke kennis je daarvoor nodig hebt en hoe je samenwerkt.'

AANDEELHOUDERS

Het team van Sedef koos voor een bedrijfje dat gezichtsmaskers verkoopt. 'Elke week presenteren we de voortgang aan onze docenten. Die zijn heel kritisch. Ze stellen vaak vragen waar we nog geen antwoord op hebben en die gaan we dan weer uitzoeken. De docenten zijn ook onze bedrijfsadviseurs, we kunnen hen om advies vragen. We onderzoeken nu hoe we ons product het beste kunnen verkopen. Voorheen liep de verkoop onder meer via de open dagen van Albada, maar die zijn er helaas niet vanwege corona. Dus we moeten creatief zijn. We willen potentiële klanten nu vooral via sociale media benaderen en verkopen via een webshop. Het is wel belangrijk dat we flink wat verkopen want we hebben ook aandeelhouders, die delen straks in de winst.'



VRIJE ZONES

Wat dat betreft gloort er hoop aan de horizon. In 2020 presenteerde een onafhankelijke denktank het Manifest voor een toekomstbestendig economisch beroepsonderwijs in Rotterdam aan de bestuurders van Albeda, Zadkine, Hogeschool Inholland en Hogeschool Rotterdam. Eijkenaar: 'In die denktank zaten mensen uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid. Zij pleiten voor "vrije zones" om de kloof tussen de economische opleidingen en de vraag van de arbeidsmarkt te overbruggen. Ze willen gecombineerde scholingstrajecten tussen mbo en hbo, tussen verschillende inhoudelijke opleidingen en veel meer verbinding tussen onderwijs en praktijk.' En dat is hard nodig want het economisch beroeps onderwijs kampt met een snel veranderende arbeidsmarkt. 'Onderwijsvernieuwing vindt nu te veel in isolement plaats en verloopt traag vanwege alle restricties waar we ons aan moeten houden', vervolgt Eijkenaar. 'Het manifest is een pleidooi om meer buiten de gebaande paden te treden en te experimenteren. Vanuit Albeda hebben we dat gedachtegoed omarmd.'

ALBEDA@WORK

'In de Spaanse Polder is vooral veel vraag naar commercieel-technisch talent', vult Verbraak aan. 'Een lastige combinatie omdat het twee gescheiden opleidingswerelden betreft. De technische opleidingen zijn ondergebracht bij het Techniek College Rotterdam (TCR) en de commerciële opleidingen bij ons. Het is zeker interessant om – liefst samen met het bedrijfsleven – te onderzoeken hoe vrije zones hier uitkomst kunnen bieden.' In de tussentijd ziet Verbraak nog een andere mogelijkheid om Albeda en de Spaanse Polder nader tot elkaar

te brengen. 'Wat zou het mooi zijn om in dit gebied samen met Randstad een Albeda@Work te openen waar bedrijven en studenten elkaar kunnen vinden rondom stageplaatsen, leeropdrachten, bijbanen en echte banen.'

Vragen of ideeën naar aanleiding van dit artikel? U kunt contact opnemen met **Frans Verbraak** via f.verbraak@albeda.nl of 06 20 43 96 19.



KIKI DORTLAND:

'HET HOEFT ALLEMAAL NIET ZO MOEILIJK TE ZIJN'



Kiki Dortland is freelance adviseur duurzame arbeidsparticipatie. Van maart tot juli 2019 deed ze in opdracht van de gemeente onderzoek naar de concrete arbeidsvraag en werkgelegenheid in de Spaanse Polder. De onderzoeksresultaten zijn (nog) niet naar buiten gebracht. Voor NON•STOP licht Dortland een tipje van de sluier op.

‘**A**lle partijen in de Spaanse Polder, zowel ondernemers, opleiders als de gemeente, willen een aantrekkelijk leer-werkklimaat en zijn vol goede wil om dat te realiseren.

Maar in de praktijk lukt het niet.’, concludeert Kiki Dortland. Wat is er aan de hand? Waar schuurt het? Blijkt het te moeilijk om de verschillende belangen, culturen en werkwijzen op elkaar af te stemmen en samen voor het grotere plaatje te gaan? ‘Wat ik erover kan zeggen is dat iedere partij zijn eigen hartslag heeft en dat het niet altijd even makkelijk is om die op elkaar af te stemmen.’

MISMATCH

Verder constateert Dortland in haar onderzoek twee mismatches. ‘Ten eerste bezitten kandidaten die in de bakken van het uwv of Werkservicepunt Rijnmond (wspr) zitten, niet altijd het gewenste basisniveau. Daarnaast zitten opleidingsinstituten vast aan vooraf bepaalde lesstof die, als de student de opleiding heeft voltooid, niet meer geheel aansluit bij de behoefte van de werkgever.’

INNOVATIEF LEERWERKCONCEPT

Een centrale plek waar opleiding, werkervaring en praktijk samenkomen, zou dus ideaal zijn. ‘En zo moeilijk is dat niet om te realiseren’, vindt Dortland. ‘Stel een locatie beschikbaar, zorg voor proefopstellingen en begin kleinschalig met het opleiden van mensen in één branche. Kijk wat werkt en wat niet werkt, en stuur bij als dat nodig is.’ Neem bijvoorbeeld de Beroepentuin, waar Dortland momenteel adviseur sro i is. ‘De Beroepentuin is een innovatief leerwerkconcept voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt. We stomen kandidaten in tien weken klaar voor een baan in een sector waar werkgevers staan te springen om gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers. Onder leiding van een ‘leermeester’ leiden we kandidaten op tot ijzervlechter, elektriciën, metaalbewerker, laadpaalinstallateur, loodgieter, inframedewerker,

stratenmaker of zonnepanelenplaatser (mbo-niveau 1). De eerste twee weken kijken ze mee bij alle onderdelen, vervolgens maken ze een keuze voor wat voor hen het beste past. Na tien weken stromen ze uit en maken we een match met een bedrijf.’

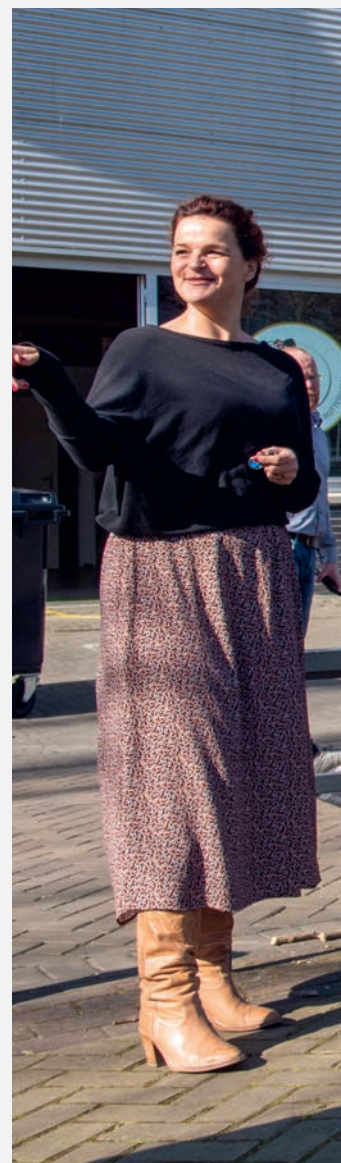
STEENWORP

‘Waar de Beroepentuin is? Onder het Sparta Stadion, hemelsbreed nog geen tweehonderd meter van de Spaanse Polder. Kijk, een perfecte leerwerkomgeving ligt gewoon op een steenworp afstand. En dat is een ander essentieel beginpunt: kijk wat er allemaal al is! En daarvoor is het nodig dat ondernemers elkaar kennen, dat zij de opleiders kennen en weten wat de gemeente kan bieden. Er zijn bijvoorbeeld subsidies voor taallessen.’

De Beroepentuin werkt samen met diverse roc’s. ‘En we hebben partners als Krommenhoek Plastics en Giesbers installatiegroep in de Spaanse Polder’, voegt Dortland eraan toe. ‘Ik zie een grote rol weggelegd voor de Bedrijvenraad om een business case te bouwen en om als regisseur de partijen – met hun verschillende culturen – met elkaar te verbinden.’

JUISTE BEGELEIDING

De Beroepentuin is eind 2018 gestart en nu zijn er al zeven vestigingen in de wijde omtrek. ‘Er komen steeds meer aanvragen voor samenwerking rondom opleidingen in andere sectoren, zoals infrastructuur en zorg. Daar zet ik nu mijn



'IK ZIE EEN ROL WEGGELEGD VOOR DE BEDRIJVENRAAD ALS REGISSEUR'

tanden in.' Hoe verklaart Dortland het succes van de Beroepentuin? 'Waar we ons in onderscheiden, is dat we enerzijds goed luisteren naar de behoefte van de werkgevers en anderzijds de kandidaten helpen met onderliggende problemen. Bijvoorbeeld als ze met

schulden zitten of taalles nodig hebben. Onze kracht is dat we mensen hier echt kennen. En dat is nodig om uitval te vermijden. We steken veel energie in de juiste begeleiding.'





Aan de slag!

In 2004 won John Scholte een prijsvraag: wat moet er op DOP NOAP komen? DOP NOAP is een cryptische afkorting van de 68 hectare grote definitieve opslagplaats – van vervuilde grond – op de noordpunt van de Oost-Abtspolder. ‘Een 27 holes golfbaan!’, luidde John’s winnende inzending. Maar het toegangshek is nu, na zeven-tien jaar, nog steeds stijf dicht. Het venijn blijkt ‘m in de staart te zitten. Of, om in golftermen te blijven: de afslag is vaak eenvoudiger dan het putten, volgens velen het meest frustrerende spelonderdeel. ‘Het putten vormt veertig procent van het golfspel maar tachtig procent van ons lijden’, zei de beroemde golfcoach Dave Pelz al.

John besloot de aandelen te verkopen en het spreekwoordelijke putten over te laten aan Leo de Jong, die de baan, inclusief clubhuis en driving range gaat voltooien. Trekken de donkere wolken eindelijk weg en kunnen de ondernemers in de Polder dan binnenkort hun zinnen zetten op een hole-in-one (kans van 1 op 12.700) op een volwaardige golfbaan naast de deur?

Foto Martin van Welzen





JACCO KRUIHOF, DIRECTEUR EUDAMONIA:

'IEDEREEN UIT ZIJN

‘Er is veel potentie om in 2035 in de Spaanse Polder tot een aantrekkelijke leerwerkomgeving te komen’, ziet Eudamonia-directeur Jacco Kruithof, die vanuit zijn kantoor op Rotterdam The Hague Airport over de Polder uitkijkt. ‘Er is tijd om samen aan een goede basis te bouwen, maar partijen zullen hun standaardstramien moeten laten varen.’

Bedrijven hebben arbeidskrachten hard nodig, gemeenten willen mensen met een uitkering graag aan een baan helpen en opleiders zorgen voor aanwas van nieuwe talenten op de arbeidsmarkt. Omdat er een tekort is aan arbeidskrachten, ontwikkelt Eudamonia binnen dat werkveld al jaren concepten om mensen sneller aan werk te helpen. ‘Dat doen we zowel voor ondernemingen als voor overheden’, vertelt Kruithof.

INNOVATIEVE CONCEPTEN

‘Een paar voorbeelden? Met het Werk/Taal-concept versimpelen we de toegang tot de arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een taalachterstand. De werkzoekende krijgt taalonderwijs op maat bij zijn werkgever. We doorbreken hiermee de standaardvolg-orde van eerst inburgeren en de taal leren, en dan pas werken.’ Voor afgestudeerde mbo’ers en voortijdig schoolverlaters met minstens denk- en werkniveau 2, biedt Eudamonia Talent aan het Werk. ‘Dat is een starterstraject, waarbij jongeren individueel worden gecoacht en betaald werkervaring kunnen opdoen. Zo creëren we een soepele overstap van school naar werk en is het voor bedrijven een mooie kans om direct en laagdrempelig in contact te komen met gemotiveerde jonge werknemers.’ Voor kandidaten die nog behoefte hebben aan een oriënterende tussenstap bedacht Eudamonia het traject HetWerkt: een intensieve achtweekse bootcamp om gemotiveerde werkzoekenden vanuit de bijstand te begeleiden naar betaald werk. ‘Deze innovatieve concepten implementeren we zowel bij bedrijven als bij gemeenten.’

COMFORTZONE’

BUITEN DE POORT

Als je in de polder een goed leerwerkklimaat wilt realiseren, ga dan allereerst uit van de gezamenlijke belangen en ontwikkel van daaruit verder, adviseert Kruithof. 'Dat betekent dat iedere partij een investering moet doen en uit zijn comfortzone moet. Een aantrekkelijke leer-werkomgeving begint bij aantrekkelijke werkgevers. Kijk naar wat je onderneming toekomstbestendig maakt en kijk daarbij ook buiten de bedrijfspoor. Ga uit van het talent en de potentie van de werknemer. Het gaat om de juiste werkplek voor de persoon. Neem het op de koop toe als de medewerker doorgroeit in een functie bij een ander bedrijf. Immers, andersom werkt het ook.'

TELLEN EN TILLEN

Er is een groot potentieel aan mensen dat, om wat voor reden dan ook, nu aan de kant staat, ziet Kruithof. 'Als je werkgevers vraagt: wie is bereid om een werknemer met een "vlekje" aan te nemen, zegt zeventig procent ja. Het percentage werknemers dat dat structureel doet, ligt rond de twintig. En ondernemers die hun bedrijf erop inrichten, dat zijn er nog minder.' Toch kan het wel. Een mooi voorbeeld hiervan is Nedco in Nieuwerkerk aan den IJssel, weet Kruithof. 'Zij hebben circa tachtig mensen in dienst, van wie er 35 een arbeidsbeperking hebben van uiteenlopende aard. Hun insteek? Ik heb hier iemand die goed kan tellen, maar niet kan tillen. En hier is iemand die kan tillen, maar niet zo goed is met cijfers. Maar samen maken zij een superteam. Ook Nedco is klein begonnen, met één medewerker met een arbeidsbeperking. Geleidelijk zijn ze doorgegroeiend en inclusiever geworden.'

GEZAMENLIJK CURRICULUM BEPALEN

Ook opleidingsinstituten zullen van de gebaande paden moeten afwijken, vindt Kruithof. 'Door hun omvang zijn het mammoettankers geworden die mensen opleiden volgens een bepaalde structuur. Vaak blijkt

dat die structuur zich langzamer ontwikkelt dan de kennis en vaardigheden die gevraagd worden. Daarom: zet de deuren naar elkaar nog wijder open en stel vaker gezamenlijk het curriculum samen.'

CONSISTENT BELEID

Gemeenten kunnen bijdragen door een consistent beleid te voeren. Kruithof: 'Er zijn gemeenten die plotseling hun koers wijzigen en besluiten geen zaken meer te doen met intermediairs zoals wij. Dat komt de continuïteit niet ten goede. Meestal bloedt het initiatief dood of wordt er iets nieuws bedacht, waarbij vaak wordt vergeten voldoende te investeren in de doelgroep. Wat heeft een kandidaat nodig? Is er een taalachterstand, zijn er grote culturele verschillen of onderliggende problemen? Dan moet je die wegwerken. Eudamonia zorgt er bijvoorbeeld ook voor dat we het proces zorgvuldig monitoren en de kandidaten interviewen om verbeterpunten te opperen. Is een stage beter eerder in te plannen, zodat theorie en praktijk beter aansluiten? Dan koppelen we weer terug naar de opleiders. Het realiseren van een aantrekkelijke leerwerkomgeving vergt offers van alle partijen. Daarover zal nog flink gepolderd moeten worden. Maar dat moet met zo'n gebiedsnaam wel lukken.'



ICL

GASKETS & INSULATION

In 1987 richtten Eric en Remco Tournier een bedrijf op om pakkingen te produceren die resistent zijn tegen hoge temperaturen. Hittebestendige afdichtingen die je onder meer terugvindt in cv-ketels, airco's, kachels, sfeerhaarden en sauna's. Waar de broers de onderneming als duo begonnen in een oude schuur in Moordrecht, is die nu uitgegroeid tot een bv met zo'n tachtig medewerkers aan de Innsbruckweg. Het geheim? Blijven innoveren.

‘Ik was flink in training voor de Olympische Spelen van 1992’, herinnert Remco Tournier, Directeur Sales en R&D, zich nog levendig: ‘Mijn broer Eric – nu verantwoordelijk voor inkoop en financiën – en ik werkten in het bedrijf van mijn vader. Hij maakte grote industriële fornuizen waar ruwe olie in wordt gekraakt. Omdat dat niet fantastisch liep, troffen mijn broer en ik voorbereidingen om ons toe te leggen op de productie van hogetemperatuurbestendige pakkingen en isolatie. Het werk heeft het gewonnen van mijn atletiekcarrière. De Spelen moest ik laten schieten.’

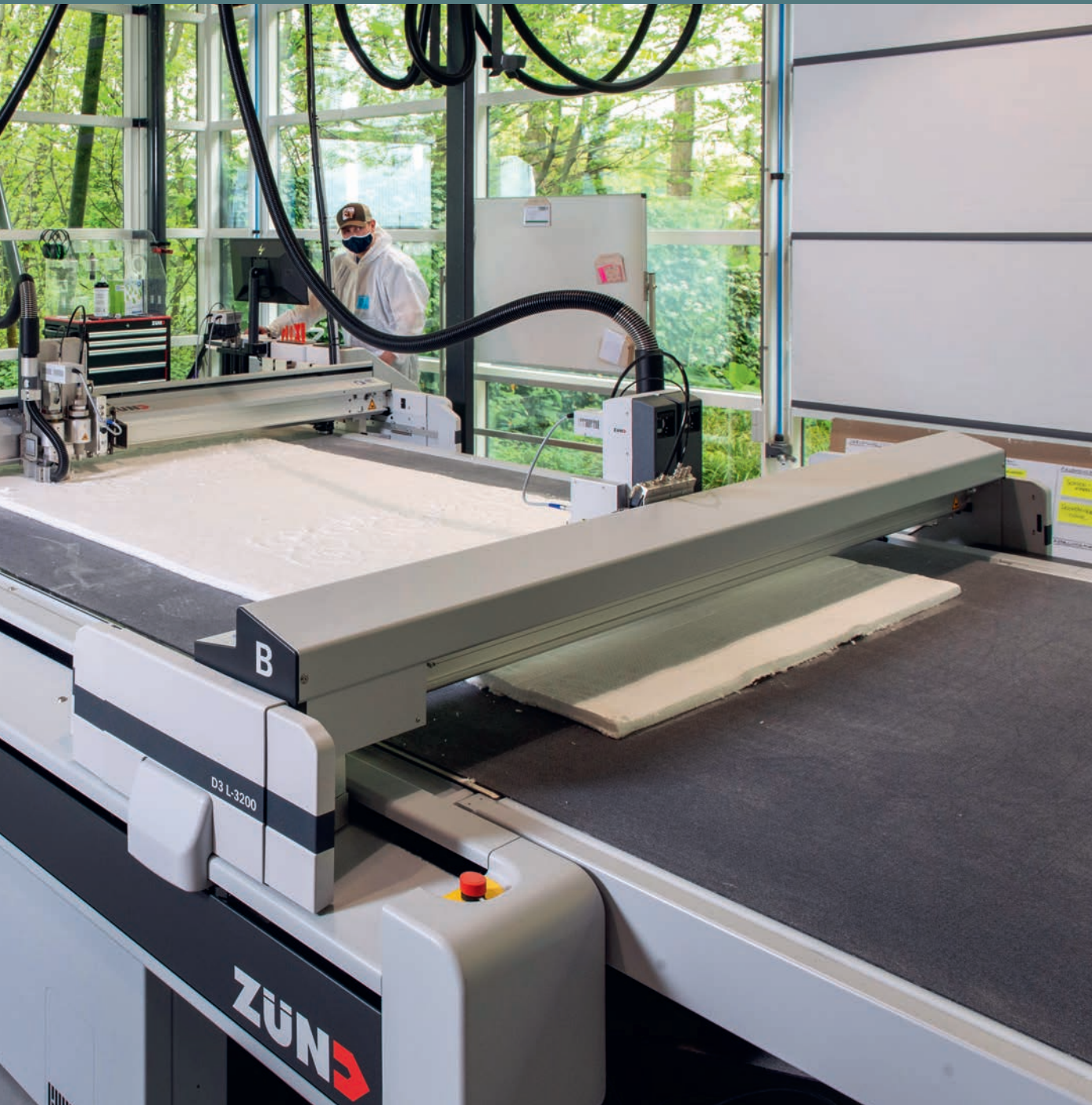
PRODUCT

ICI-producten kom je tegen in toestellen waarin verbranding plaatsvindt. De pakkingen zorgen ervoor dat de hitte die door een warmtebron aan de ene kant van een onderdeel ontstaat, bijvoorbeeld in een verwarmingsketel, niet naar de andere kant getransporteerd kan worden. ‘Zo kunnen aan die koele zijde kwetsbare onderdelen worden gemonteerd’, legt Remco uit. ‘Een hittebestendige pakking van 30mm houdt zo’n 900 graden Celsius tegen. Onze gepatenteerde producten zijn flexibel en sterk en gaan in honderd verschillende vormen en in verschillende diktes naar meer dan twintig landen in de wereld, waaronder Amerika.’

INNOVEREN

Dat je moet blijven innoveren, leerde Remco al van zijn vader. ‘Hij ging altijd bij andere bedrijven kijken en onderzocht of er vindingen te combineren waren. Vervolgens was het een kwestie van uitproberen wat wel en niet werkt. Zo is ook ons product Kerasil® ontstaan. Ik kreeg onder de douche een ingeving: zou je vloeibare siliconen in glasvezel kunnen impregneren en dat met hittebestendig materiaal aan elkaar kunnen bevestigen? Mijn vriendin nam vervolgens plaats achter de naaimachine. Na uitvoerig testen bleek het te werken en kregen we het patent. Zo’n patent is na twintig jaar verlopen en dan mag jouw concurrent





2



4



4



Het productieproces

1. Grondstof

De basis van de isolerende pakking is glasvezelpapier. Dat kopen we van leveranciers in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.

2. Snijden

Het glasvezelpapier snijden we met automatische snijmachines in de juiste vorm. De tekening komt van de klant of we maken die zelf. Vervolgens programmeren we de snijmachine.

3. Impregneren

De uitgesneden vormen impregneren we met hittebestendige siliconen in een dompelbad. *(Dit is een geheim proces en kan dus niet worden gefotografeerd)*

4. Naaien

Vervolgens worden de siliconen en de uitgesneden vorm aan elkaar genaaid met hittebestendig staalgaren.

5. Kwaliteitscontrole

Het standaardproductieproces sluiten we af met een kwaliteitscontrole. Heeft het product de juiste dikte en afmetingen en het juiste gewicht en siliconengehalte?

5





het ook gaan maken. Je moet dus zorgen dat je intussen weer een paar stappen verder bent. Dat doen we het liefst samen met onze klanten. Als partners ontwikkelen we innovatieve, op maat gemaakte producten. Onze R&D-afdeling speelt daar natuurlijk een sleutelrol in. Mijn insteek? Durf te experimenteren, neem risico, falen is niet erg.'

INSPIRATIE

Extra inspiratie krijgt ICL van de studenten van de Hogeschool Rotterdam die het bedrijf elk jaar een bepaalde periode komen versterken. 'We nemen deel aan het project Get Smart van Kenniscentrum Business Innovation', vertelt Remco. 'Studenten van de Hogeschool doen bij ons een interessante leerervaring op tijdens hun minor- of afstudeerperiode. Een van hen richt zich nu op de verbindingstechnieken tussen siliconen en glasvezel en de ander verkent voor ons de Amerikaanse markt. Het voordeel van studenten is dat zij geen last hebben van de waan van de dag en dat wij zo vanuit verschillende gezichtspunten feedback krijgen op onze manier van werken.'

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD

In samenwerking met de gemeente Rotterdam helpt ICL langdurig werkzoekenden aan een baan. Een aantal van hen zijn inmiddels volledig ingestroomd. 'Productiemedewerkers evolueren steeds meer tot proces operators', constateert Remco. 'We hebben behoefte aan specialisten die gevoel hebben voor de machine en exact snappen hoe die werkt. We proberen goed voor ons personeel te zorgen. Met goede werkomstandigheden zoals airconditioning, vloerverwarming, ledverlichting en naairobots voor de naaisters. In het pand staan veel planten en in de pauze kunnen ze vertoeven in onze achtertuin aan de Schie, waar ook twee bijenkasten staan. Niet alleen wij zelf maar ook onze klanten verlangen steeds vaker dat we maatschappelijk verantwoord ondernemen. Zelf zijn zij bezig alternatieven te zoeken voor aardgas, zodat hun

verwarmingsketels ook kunnen functioneren op waterstof en biogas. Ook wij zijn ons natuurlijk bewust van de voetafdruk die we achterlaten. De resten van het glasvezelpapier zijn nu nog niet te recyclen omdat er bindmiddel in zit. We testen nu andere materialen, zodat we over een jaar of vijf een recyclebare reststroom hebben.'

AMBITIE

Een nog grotere ambitie is groeien. 'Omdat we over de patenten beschikken, zijn we het enige bedrijf dat een bepaald product mag maken. We moeten wel groeien om aan de vraag te kunnen blijven voldoen. Daarom hebben we plannen om in twee ploegen te gaan draaien, zodat we de capaciteit van de machines en nieuwe robots maximaal benutten. Daarnaast willen we vaste voet aan de grond krijgen in Amerika. Daar komt mijn topsportmentaliteit dan toch weer naar boven. We willen wereldwijd erkend worden als de innovator en probleemoplosser voor verbrandingsapparatuur.'

DIRECTEUR SALES EN R&D REMCO TOURNIER (1964)

Was ooit Nederlands kampioen hordenlopen. Tien jaar geleden was hij nog Europees en wereldkampioen vijfkamp (veteranen). Als hij niet werkt of sport, is hij vogelaar. 'Hierachter het bedrijf woonde een ijsvogel. Die prijkt nu in ons logo. Vond ik wel mooi: ijs-vogel, terwijl wij met hitte bezig zijn.'



STUDENTEN HOGESCHOOL ONDERZOCHTEN VITALITEIT BEDRIJVENTERREIN

ENQUÊTE: HOE STAAT DE

In opdracht van Team Galatee 7 hebben studenten van de Hogeschool Rotterdam in april opnieuw enquêtes afgenomen in de Spaanse Polder. De gemeente vindt het belangrijk om regelmatig te peilen hoe het industriegebied ervoor staat. De vragen aan de ondernemers waren gericht op het terugdringen van criminele ondermijning, het veiligheidsgevoel, het verbeteren van de fysieke omgeving en economische groei.

De informatie die dit onderzoek oplevert, geeft een inzicht in hoe het met de veiligheid op het bedrijventerrein is gesteld en de mate waarin de gebiedsgerichte samenwerking effect sorteert. Aan de hand van de resultaten kan er een bedrijventerreinprofiel worden gemaakt, vergelijkbaar met het wijkprofiel dat jaarlijks wordt opgesteld voor alle woonwijken in Rotterdam. Zo'n profiel is een resultaat van zowel objectieve als subjectieve (enquête)gegevens en is een instrument om de ontwikkelingen in de wijken in de tijd en onderling te vergelijken. Het helpt de gemeente ook om te bepalen welke punten meer aandacht verdienen.

JUISTE ZAKEN AANPAKKEN

Het onderzoeksteam is samengesteld uit studenten van verschillende studierichtingen van de Hogeschool Rotterdam.

De studenten hadden een dubbele opdracht: informatie verzamelen met de enquêtes en die gegevens zelf analyseren. De analyses en de verfrissende benadering, suggesties en aanbevelingen van de studenten, bieden volgens de gemeente een inspirerende bron om de juiste zaken aan te pakken.

MES SNIJDT AAN TWEE KANTEN

Hilde Benning, student Facility Management, was ingedeeld bij groep Power BI (Business Intelligence). 'Met de tool Power BI kun je enquêteresultaten per deelgebied meteen schematisch, dus met allerlei grafieken, weergeven', vertelt ze. 'We hebben het industrieterrein ingedeeld in west, zuid, midden en noord. Wat opviel was dat vooral ondernemers in het noordelijke deel (vanaf de Vlaardingweg tot aan de Schie) het minst tevreden zijn over de veiligheid en de bereikbaarheid van het gebied. Zij geven aan dat er veel vrachtwagens parkeren en dat chauffeurs daar overnachten. Ook vinden ze dat er te weinig groen is. Een van onze aanbevelingen was om plantenbakken te plaatsen. Zo snijdt het mes aan twee kanten: er is meer groen en tussen de bakken passen geen vrachtwagens.'

Een andere groep deelde de polder met SBI-codes (standaard bedrijfsindeling) in naar type bedrijven en richtte zich ook op de inbraken op het industrieterrein. Daar viel op dat inbraken grotendeels aan de randen van de Spaanse Polder plaatsvonden, in de buurt van uitvalswegen. Ook bleek dat van de tien inbraken in het afgelopen jaar (bij 83 geënquêteerde bedrijven) er maar zeven zijn gemeld bij de politie.

GEZELLIG BUURTJE

Natalija Arsic (24) student Vastgoed & Makelaardij aan de Hogeschool Rotterdam, hield zich bezig met de kwalitatieve data, de open vragen. Die stelde ze aan verschillende ondernemers in het gebied. 'Nu moet je weten', zegt Natalija, 'dat ik min of meer ben opgegroeid in de Spaanse Polder. Mijn ouders hadden een



POLDER ERVOOR?

Vitaliteit van de Spaanse Polder

Multi Disciplinary Challenge 2020-2021



Facility Management (FM)
Hilde Benning
Yara Laouaris

Logistics Management (LM)
Vincent van den Bogerd
Martijn Holleman

Vastgoed & Makelaardij (VM)
Rachid Akaid
Romy van Alphen
Natalija Arsic
Yemael Cathalina
Birkan Cirikka
Hanneke Dane
Charlotte Elsackers
Mitchell Geers
Floris Legger
Madelief Wolkenfett

In opdracht van de gemeente Rotterdam
Dhr. W. Gelderloos
Dhr. R. van der Steenoven

Begeleid door:
Dhr. P. Bosma
Mevr. D. van der Gaag
Dhr. A. de Wild

6 mei 2021

zaak aan de Industrieweg: Spectrum Tegels & Sanitair. Omdat zij wilden uitbreiden is het bedrijf in 2010 van hartje Spaanse Polder naar Schiedam verhuisd. Mijn ouders hadden geen personeel en waren fulltime in de zaak. Buiten schooltijden om waren mijn zusje en ik daar ook altijd. We speelden vaak buiten, het was een warm en gezellig buurtje, waar ik me nooit onveilig heb gevoeld. Ik was dan ook enorm verbaasd dat ze op school adviseerden om niet alleen naar de Spaanse Polder af te reizen, maar altijd samen. Je kunt je afvragen of de beeldvorming over de Polder niet te eenzijdig is. Als er een nieuwsbericht wordt gepubliceerd over het gebied, staat bijna altijd een criminele activiteit centraal. Dat vinden ook de ondernemers, die overigens beamen dat er criminele activiteiten plaatsvinden. “Maar”, zeggen ze, “gebeurt dat niet op elk bedrijventerrein?” Ook vonden zij dat de vragen van ons onderzoek met de titel “Vitaliteit van de Spaanse Polder”, te veel op criminaliteit waren gericht, terwijl vitaliteit veel meer omvat.’

VERTROUWEN

En aantal ondernemers gaf te kennen dit jaar niet meer met de enquête mee te willen doen, vertelt Natalija. ‘Als reden gaven ze voornamelijk dat ze de afgelopen jaren geen verbeteringen van het ondernemersklimaat hebben gemerkt. Zijn de parkeerproblemen inmiddels opgelost? Is het groen- en wegenonderhoud verbeterd? Zijn er afvalbakken bijgeplaatst? Is er nu een voorziening getroffen om het vrachtwagenparkeren te weren? Worden hangjongeren weggestuurd en drugskoeriers en hardrijders aangepakt? De ondernemers zeggen daar weinig van te merken. Wel voelen ze zich opgejaagd en overgecontroleerd, alsof zij allemaal criminele intenties zouden hebben. Of zoals een van hen het verwoordde: ‘de gemeente zet een medicijn in, zonder een exacte diagnose te hebben gesteld. Dat veroorzaakt irritatie en gaat ten koste van het vertrouwen in de overheid.’

Meer informatie over de resultaten van het onderzoek? Neem contact op met **Team Galatee 7**. Team Galatee 7 roept ondernemers op om vooral melding te maken van criminele activiteiten en andere verdachte of ongewenste situaties. Alleen met meldingen kunnen zij de omvang van het probleem bepalen en daarop actie ondernemen. Melden kan via de **Buiten-BeterApp** of door even op de **Galateestraat 7** binnen te lopen.







- 1 Huis ter Spangen
- 2 Rotterdam
- 3 Overschie
- 4 Delfshaven

SPAANSE POLDER IN 1512

Op deze tekening uit 1512 zien we rechts de Spangense Polder – later verbasterd tot Spaanse polder – met daarin het slot Huis ter Spangen. Bovenin de tekening zie je de Maas. Linksboven ligt Rotterdam met daaronder de Rotterdamse Schie die doorloopt tot Overschie. Deze kaart was een processtuk bij een rechtszaak door Delft aangespannen tegen Rotterdam, in een poging

de Rotterdamse Schie gesloten te krijgen. Tussen Delfshaven en Overschie zien we een zeer strak en recht weergegeven Delfshavense Schie. Met opzet zo getekend om de uitstekende bevaarbaarheid te accentueren en de kansen op het winnen van het proces te vergroten. Helaas voor Delft, Rotterdam won. Mede door deze uitspraak kon de Rotterdamse haven uitgroeien tot de wereldhaven die het nu is.

**PETER NAGELKERKE EN PIETER VAN KLAVEREN
VAN MKB ROTTERDAM RIJNMOND:**

'DE SPAANSE POLDER IS EEN ELDORADO VOOR LEERWERKPLEKKEN'

Ook in de Spaanse Polder hebben ondernemers te lijden onder de krappe arbeidsmarkt. Die krapte zal nog toenemen door de technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, die de structuur van de economie en arbeidsmarkt zullen veranderen. Hoe dichters je als ondernemer op je toekomstige werknemer zit, hoe beter het is. 'MKB Rotterdam Rijnmond zou daarin een regierol kunnen spelen', zeggen Peter Nagelkerke en Pieter van Klaveren.





Peter Nagelkerke is projectmanager bij MKB Rotterdam Rijnmond en verantwoordelijk voor het MKB Werkoffensief. Daarnaast was hij kwartiermaker voor de HavenLeer-WerkPlaats (HLWP). 'Een dergelijk concept zou in de Spaanse Polder voor een boost aan goede arbeids-

krachten kunnen zorgen', zegt Nagelkerke, die de HLWP als een soort van vvv voor de haven ziet. 'Het is een inspirerende locatie waar onderwijsinstellingen, werkgevers en potentiële werknemers elkaar treffen, vacatures worden gematcht en trainingen en andere bijeenkomsten plaatsvinden. Werkzoekenden kunnen er bovendien met allerlei vragen terecht over werken, leren en bij-, om-, en nascholing.' De HLWP is een samenwerking tussen het Havenbedrijf Rotterdam, het Scheepvaart- en Transportcollege, Deltalinqs en de gemeente Rotterdam.

ANIMO

Pieter van Klaveren, voorzitter van MKB Rotterdam Rijnmond denkt niet dat het initiatief één-op-één naar de Spaanse Polder te kopiëren is. 'De ondernemingen in de haven zijn homogener dan in de Spaanse Polder. Door het sterk gemêleerde ondernemersveld – van klein tot groot en verdeeld over zeer diverse branches – is het lastiger om een gemene deler te vinden. Ik denk dat er wat dat betreft een schone taak ligt voor de Bedrijvenraad. Het begint met een inventarisatie van de behoefte onder de ondernemers en te onderzoeken tegen welke problemen zij aanlopen. De ondernemers zijn aan zet.'

Dat het niet meevalt om bij de ondernemers de handen op elkaar te krijgen, als het om het bij elkaar brengen van arbeidspotentieel gaat, ondervond Nagelkerke. 'We hebben wel eens een ondernemerslunch opgezet over dit onderwerp, waar we de triple helix – overheid, ondernemers en opleidingsinstututen – voor hadden uitgenodigd. Alleen bleek er zo weinig animo





voor te zijn dat we het hebben afgelast. Vlak daarna volgde corona. Dat neemt niet weg, dat we als de covid-maatregelen zijn versoepeld, dat idee weer snel op de rit hebben.'

BUDGETTEN BESCHIKBAAR

Hoe zou zo'n leerwerkplek er in de Polder uit kunnen zien? 'Allereerst is er een fysieke locatie nodig. Verder steunt een leerwerkplaats op drie pijlers', vertelt Nagelkerke. 'Van school naar werk, van werk naar werk en weer aan het werk. De eerste pijler houdt in dat je met roc's gaat praten en leerwerkplekken creëert. Bij de tweede pijler kun je samen voor zorgen dat je werknemers kunt verschuiven van sectoren waar een overschot is, naar sectoren met een tekort aan arbeidskrachten (zie ook het initiatief Rijnmond Werkt Door). De derde pijler is er een waar de gemeente Rotterdam zich zeer voor inzet: mensen die nu aan de kant staan, opnieuw laten instromen in het arbeidsproces. Voor opleidingen en jobcoaching zijn verschillende gemeentelijke budgetten beschikbaar. In de Polder zou ik het per sector aanpakken en niet met hagel gaan schieten. De automotive is er natuurlijk sterk vertegenwoordigd, ook zie ik veel ICT-gelieerde vacatures.'

VERTROUWEN

'Om een leerwerkplaatsproject van de grond te tillen, heb je een paar voortrekkers nodig', vindt Van Klaveren. 'En er moet vertrouwen zijn tussen alle deelnemende partijen. Het gaat erom dat je gezamenlijk verantwoordelijkheid neemt. Per slot van rekening streeft iedereen naar een optimaal opleidings- en ondernemingsklimaat in de Polder. Dus ik zou zeggen: cluster opleidingen in een leerwerkplek, zorg voor goed materiaal en laat de roc's zorgen voor passend onderwijs. En dan gewoon beginnen. De Spaanse Polder is een eldorado voor leerwerkplekken.'

Als ondernemers ergens niet goed in zijn, dan is het wel in wachten. Wachten tot de horeca weer open kan, wachten op de uitslag van de coronatest of wachten op een antwoord van de gemeente. En zelfs wachten tot hun partner klaar is om mee te gaan naar een verjaardag, gaat hen slecht af. Buitenproportioneel wachten heb ik het dan over. Want het betekent niet dat een ondernemer per definitie ongeduldig is. Zij of hij wil gewoon door, moet gewoon door.

Nu de gemeenschappelijke visie voor het industrieterrein er ligt, is het tijd voor stap twee: de uitvoering. Zo willen zowel het bedrijfsleven, als scholen en gemeente een plek in de polder waar vakmensen worden opgeleid en er vervolgens direct aan de slag kunnen. Een inspirerende leerwerklocatie waar werknemers zich gedurende hun hele carrière kunnen bij- of omscholen en waar alle partijen samen optrekken. De Spaanse Polder is daarvoor een unieke plek, vinden ze allemaal.

Maar nu wordt het geduld, laten we zeggen de vaardigheid om een positieve houding aan te nemen tijdens het wachten, toch op de proef gesteld. Want het schiet niet zo op met die gezamenlijk aanpak voor een leerwerklocatie. Het is alsof de Ever Given dwars in het Suezkanaal ligt, maar niemand Boskalis belt. Of dat iedereen met elkaar op de kade staat te overleggen hoe de drenkeling gered moet worden. Of hoe het Feyenoord-legioen schreeuwt om de briljante ingeving van Steven Berghuis om de wedstrijd naar de hand te zetten.

De roadmap is er, de gebiedsvisie is er, de triple helix is er. Kortom, wel veel mooie woorden, maar nog weinig daden. Wat gaan ondernemers dan doen? Dan gaan ze voor zichzelf de zaken regelen. Dat zag je ook bij de blokkade in het Suezkanaal. Als het te lang duurt, varen ze om via Kaap de Goede Hoop. Dat betekent dat een collectief uiteenvalt. Dus, wie pakt de regie?

Ik zie Feyenoord-trainer Dick Advocaat voor me. Hij brengt een nieuwe speler in. De warmgelopen invaller doet voor de vorm nog wat spring- en kopoevingen aan de zijlijn. Dan geeft de scheidsrechter het verlossende teken. Hij mag erin. Dick geeft 'm nog een klein tikje op de bovenbil vergezeld met de voor hem zo karakteristieke laatste instructie: 'Nou, hup!'



RED FLAGS-PROJECT

HOE SIGNALEER JE CRIMINELE INMENGING

Bonafide ondernemers worden steeds vaker benaderd door nieuwe klanten, huurders of geldschieters die niet de beste intenties hebben. Criminele inmenging blijkt een groeiend probleem op bedrijventerreinen. Hoe herken je criminele activiteiten en wat is eraan te doen? Daarover organiseerde het Rotterdams Ondernemersbelang (ROB) op 22 april een online bijeenkomst voor ondernemers in de Spaanse Polder.

Jouw nieuwe huurder blijkt na een week de ramen te hebben afgeplakt en als je er 's avonds toevallig langsrijdt, is er nog volop activiteit. Er zijn nieuwe ontluchtingspijpen geplaatst, maar het bedrijf heeft geen website en de auto's die er staan, hebben geen logo. Het zijn maar een paar signalen die kunnen wijzen op criminele activiteiten. Soms zijn criminelen al binnengedrongen door een labiele werknemer te rekruteren, die producten voor hen ontvreemdt en die vervolgens op Marktplaats worden verkocht. Een andere veelgehoorde methode is dat de nieuwe klant met steeds lucratievere voorstellen aftast hoe ver een ondernemer bereid is te gaan voor geldelijk gewin.

SIGNALEN HERKENNEN

Jimmy Maan was een van de sprekers op de online bijeenkomst. Hij is onderzoeker bij het Red Flags-project en verbonden aan het Kenniscentrum Business Innovation van de Hogeschool Rotterdam. Het Red Flags-project richt zich op het identificeren van inmengingsprocessen in het (mkb-)bedrijfsleven en hoe ondernemers zich hiertegen kunnen wapenen. 'Het is belangrijk dat ondernemers de signalen – de red flags – leren herkennen en die informatie met elkaar gaan delen', vindt Maan. 'De economische schade door ondermijning is groot, zowel voor de eigen onderneming als voor het gebied.'



IN JE BEDRIJF?

AANSPREEKPUNT

Door de coronacrisis staan veel ondernemers onder zware financiële druk. Dat maakt hen extra kwetsbaar voor criminele inmenging. De signalen herkennen, samenwerken en informatie delen zijn drie belangrijke zaken om ongewenste criminele activiteiten te bestrijden. Toch blijkt dat in de praktijk ingewikkeld te zijn. Samenwerken met buurtbedrijven is lastig omdat die zich vaak in een andere branche bewegen. Een app onder branchegenoten zou een uitkomst kunnen zijn. Daarnaast zijn de meeste ondernemers terughoudend in het melden of het delen van informatie. Het is niet precies bekend wat er van de privacywetgeving is toegestaan en de terugkoppeling van een melding bij de gemeente schiet tekort, vinden ondernemers. Zij geven aan behoefte te hebben aan een duidelijk aanspreekpunt bij de overheid waar zij in vertrouwen terecht kunnen met problemen en vermoedens. Het delen van informatie kan de overheid stimuleren door het lidmaatschap van een ondernemersvereniging te verplichten wanneer nieuwe ondernemers zich willen vestigen in het gebied.

CONTACT

Het Red Flags-onderzoek is een samenwerking van de Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Rotterdam en Avans Hogeschool. De inzichten die worden opgedaan over criminele inmenging als bedrijfsrisico worden in verschillende opleidingsrichtingen gebruikt. Jimmy Maan komt graag – onder strikte voorwaarde van vertrouwelijkheid – in contact met personen die gevallen kennen van criminele inmenging. Hij is bereikbaar via J.Maan@hr.nl.

Aanwijzingen voor red flags

- Een klant wil een groot bedrag cash betalen.
- Een klant biedt ongeregistreerde spullen aan.
- Een klant of huurder geeft ontwijkende antwoorden als je doorvraagt over wat hij met het product of de ruimte van plan is.
- Na het eerste contact krijg je uitsluitend met tussenpersonen te maken.
- Een medewerker wordt buiten werktijd benaderd.
- Medewerkers zijn op onlogische tijden of plekken aanwezig.
- Een medewerker houdt er een opmerkelijk luxe levensstijl op na.
- Een medewerker omzeilt controle-mechanismen.



'OOK INDUSTRIE KAN SCHOOONHEID UITSTRALEN'

Harry van de Woerd (69) kan oogen-schijnlijk alles: tekenen, etsen, schil-deren, beeldhouwen. En hij speelt ook nog eens niet onverdienstelijk flamenco-gitaar. Op de derde ver-dieping van de Spaanse Kubus heeft hij zijn atelier.

HOE KAN HET DAT JE ALLES KUNT?

'Nadat ik was afgestudeerd op de Academie voor Beeldende kunsten in Rotterdam (in 1975) heb ik mij toegelegd op het beheersen van het ambacht in al zijn facetten: olie- en waterverfschilderijen, tekeningen – voornamelijk portretten en landschappen – en beelden van steen, keramiek, kunststof of brons.'

INSPIRATIE?

'Als kind slenterde ik vaak door de haven. Met name de lichtval op het water – schaduwen, licht en donker – vond ik intrigerend. Die inspiratiebron is gebleven en vind ik ook terug in de Spaanse Polder. Industrie kan ook schoonheid uitstralen. Bouwputten vind ik prachtig. Je ziet er dingen, waarvan je niet weet wat het zijn of waar ze voor dienen. Het gaat bij mij dan om de compositie. Ook de tegenstelling die bijvoorbeeld een rangeerterrein zonder treinen opwekt, boeit mij.'

WAAROM KOOS JE VOOR EEN ATELIER IN DE POLDER?

'Het is betaalbaar en niet ver van Overschie, waar ik woon.'





GEEF JE OOK LES?

‘De afgelopen jaren heb ik in mijn atelier een aantal stagiairs gehad van het Grafisch Lyceum. Zij werken hier dan een half jaar lang elke dag aan een portfolio, waarmee ze voldoen aan de toelatingseisen voor de academie voor beeldende kunsten. Ze zijn allemaal aangenomen. Daarnaast geef ik workshops, al kun je die nu vanwege corona met slechts twee personen per keer volgen.’

WERK JE LIEVER BINNEN OF BUITEN?

‘Ik schilder en teken graag en plein air. Als je buiten werkt, werk je haastiger. Het kan bijvoorbeeld gaan regenen of waaien, waardoor je je ezel moet opbreken. Daardoor selecteer je automatisch op dingen die belangrijk zijn. Bewust en onbewust. Bovendien ruik je soms teer, hoor je klotsend water en voel je de wind. Buiten kun je de atmosfeer beter weergeven. Dat vind ik belangrijker dan details.’

WANNEER IS EEN KUNSTWERK AF?

‘Dat is altijd een moeilijk moment. Op een bepaald moment besluit ik gewoon dat het af is. En dan moet je er ook niet meer aanzitten.’

*Eind vorig jaar was er een overzichtstentoonstelling van Harry's werk in de Mesdagzaal van Studio Pulchri in Den Haag. Een impressie is te zien op pulchri.nl.
Kijk ook op harryvanderwoerd.nl.*



**BLIKVANGER IN DE SPAANSE POLDER:
DE HOGEBRUG**

Je zou er zo aan voorbij gaan maar toch is de Hogebrug over de Delfshavense Schie

een officieel Rijksmonument. De boogbrug stamt immers al uit 1662. Het kwam in de plaats voor de houten brug uit 1579, die op zijn beurt de brug uit 1390 verving. Natuurlijk is het ophaalbare deel van de brug een aantal malen vernieuwd en

verstevigd om het steeds zwaardere verkeer te kunnen dragen, maar het gemetselde deel is nog oorspronkelijk. Tussen de bogen zitten vier beeldhouwde cartouches met wapens. Toch eens kijken als je in de buurt bent.



NON•STOP is een uitgave van de Bedrijvenraad Spaanse Polder. Het blad verschijnt twee maal per jaar in een oplage van 2000 exemplaren.

De Bedrijvenraad Spaanse Polder is een adviesorgaan dat namens de ondernemersverenigingen OVSP, ROB, De Spaanse Grave, Van Nelle en MKB Rotterdam vanuit de dagelijkse praktijk het college en de gemeenteraad van Rotterdam adviseert over plannen en ontwikkelingen in de Spaanse Polder (waaronder ook Noord-west wordt gerekend).

U kunt de bedrijvenraad bereiken via het secretariaat; dhr. O. Zwetsloot: on.zwetsloot@rotterdam.nl

Wilt u reageren op de inhoud of in NON•STOP adverteren, stuur dan een e-mail naar fkapsenberg@kvanw.nl

COLOFON

REDACTIERAAD

Willem Fledderus, Dennis Houkes, Philip de Josselin de Jong, Frank Kapsenberg, Leo Kool, Selma Lagewaardt, Laura Liem

TEKST EN EINDREDACTIE

De Nieuwe Lijn:

Willem Fledderus, Selma Lagewaardt

ONTWERP

JoJoCo: Philip de Josselin de Jong

DRUK

Kapsenberg van Waesberge B.V.

OMSLAGILLUSTRATIE

Cyprian Koscielniak

FOTOGRAFIE

Philip de Josselin de Jong, Jan van der Ploeg, Martin van Welzen

WERKGROEP WERK & OPLEIDING bestaat uit:

Michel Driessen, Mehmet Kolay, Kitty Batist. Zij zijn te bereiken via: on.zwetsloot@rotterdam.nl