

2021/2022

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

verbreed je horizon

VOOR
IEDEREEN
DIE VERDER
KIJKT

Lavans

Respect voor cultuur & vakman- schap

Hoe haal je het beste
uit twee werelden?
P10.

Inhoud

P4.

CO₂ -
neutraal
en nog lang
niet tevreden

P8.

Een recept
voor soep
zonder
plastic

P12.

Succesvol
leidinggeven
op gepaste
afstand

P18.

Echte vakmensen
herken je
aan hun
kleding

Aantal medewerkers: **231** **10** **50** **5**
 Inclusief uitzendkrachten Nederland Duitsland Noord-Macedonië Mattenservice en stagiairs

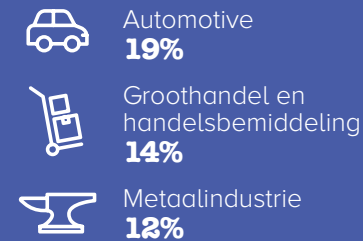
Gemiddeld dienstverband **12 jaar** Gemiddelde leeftijd **45 jaar**

We verwelkomen **783** nieuwe klanten

Geografische verdeling van onze klanten:



Top 3 branches op basis van omzet



10.261 klanten

Gemiddelde klantrelatie is **20 jaar**

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

6 liter water per wasbeurt

Daarvan is **93% uit eigen bron**
45.482 m³

Verbruik gas m³

2018	2019	2020
342.396	335.141	342.851

Verbruik water m³

2018	2019	2020
42.313	40.420	48.838

41 serviceauto's

Brandstofgebruik is met **2,5% gedaald**

Ingekochte brandstof is **CO₂ gecompenseerd**

10.400 gereden routes

28.846 kilometer per week

We wasten: **3.193.885 kilo** aan matten en wissers

3.369.951 stuks kleding

51% bont **49%** high-care en cleanroom **6%** meer dan 2020!

Verbruik elektriciteit kWh

2018	2019	2020
740.140	852.000	805.980

We voerden **112.731** kledingreparaties uit

Een greep uit onze geplande acties **2021/2022:**

- Ingebruikname diverse robots
- Uitbreiding cleanroom
- Opening twee nieuwe servicecentra
- Verduurzaming van productrange
- Minder verbruik van plastic

Bij Lavans bieden we jou graag een zorgeloze omgeving: veilig, schoon en duurzaam. Daar komt heel wat bij kijken. We leren elke dag. In dit magazine delen we onze inspiratie.

Wat ons betreft is iedereen een expert. Of je nu jaren studeerde of juist hebt geleerd door te doen: in jouw vak ben jij de professional. Vanuit passie verzamel je kennis. Informatie die voor jou vanzelfsprekend is, maar voor anderen misschien wel een echte eyeopener.

afkomstig van experts waarmee we samenwerken. Onze ultieme tip is: blader eens op je gemak door dit magazine en haal eruit wat jou aanspreekt.

Veel leesplezier!

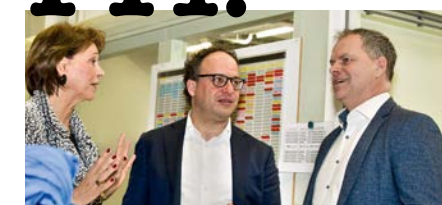
Deze Horizon staat dus bol van de tips. Een enkele komt uit onze eigen koker, maar de meeste zijn

Wij van Lavans

P7.
We willen maximaal impact maken



P14. Nieuwe generatie medewerkers



P21.
Kleren maken de cleanroom



Het beste uit twee werelden
P10.



Verder in dit nummer:

P4. CO₂-neutraal en nog lang niet tevreden • **P8.** Een recept voor soep zonder plastic • **P12.** Succesvol leidinggeven op gepaste afstand • **P17.** Elke opleidingsplaats is even waardevol • **P18.** Echte vakmensen herken je aan hun kleding • **P20.** Investeren in gezond enthousiasme • **P23.** Van koffie tot kont

Colofon

<p>Uitgever Lavans</p> <p>Redactie • Anja de Groof, Prikkel Teksten • Afdeling Marketing en Communicatie Lavans</p>	<p>Fotografie • Novica Shotarovski, Novatone Group • Vincent van den Hoogen • Vincent Knoops • Jos Lenssen, Lavans • Archief Lavans</p>	<p>Vormgeving & illustraties Sterk Reclamebureau</p> <p>Drukwerk Drukkerij Claessens</p> <p>Eerste druk mei 2021 3.000 stuks</p>
---	--	--



neutraal

en nog lang niet tevreden

CO₂-neutraal: iedereen heeft het erover, iedereen werkt eraan. Maar 'neutraal', wat schieten we daar eigenlijk mee op?

Lavans is CO₂-neutraal

Veel bedrijven compenseren hun CO₂-uitstoot. Ook Lavans. Zo kopen we gas in bij leveranciers die bomen planten naar rato van ons verbruik. Sinds 2020 gebeurt dat ook voor de brandstof van ons wagenpark. En als de opbrengst van onze zonnepanelen even tegenvalt, vullen we dit aan met 100% windenergie. We kunnen dus stellen dat Lavans sinds 2020 CO₂-neutraal produceert.

De vlag kan uit, zou je zeggen. "Natuurlijk zijn we daar trots op", vertelt mede-eigenaar Michel Heerkens. "Maar we hebben onze ambities bijgesteld. Met alleen compenseren zijn we niet tevreden. Willen we écht impact maken, dan moeten we ervoor zorgen dat de CO₂-uitstoot daadwerkelijk daalt."

Geen Greenwashing

Lavans staat zeker niet alleen in deze opvatting. Steeds meer partijen laten zich kritisch uit over het compenseren van CO₂. Je zou het zelfs 'greenwashing' kunnen noemen: een manier om je als bedrijf groener voor te doen dan je daadwerkelijk bent. De Nederlandse natuurbeschermings-

en milieuorganisatie Natuur & Milieu stelt dat compensatie vaak als excuus wordt gebruikt om te blijven uitstoten. In sommige gevallen stimuleert het dus zelfs niet-duurzaam gedrag.

Marlies Drees, projectmanager bij Stichting Natuur & Milieu, legt in haar blog uit wat er mis is met compenseren. "Het zijn eigenlijk drie problemen. Ten eerste vindt de compensatie altijd op een andere plek plaats. Ten tweede wordt de CO₂ pas in de toekomst uit de lucht gehaald, terwijl de uitstoot nu plaatsvindt. Ten derde is de compensatie moeilijk te meten en te controleren én er is kans op dubbeltelling. Maar: compenseren is nog altijd beter dan niets doen." Bijvoorbeeld op onderdelen waar je als bedrijf niet voldoende invloed hebt, of waar duurzame alternatieven te kostbaar zijn. Zoals transport.



Michel: "Misschien is het niet haalbaar om met onze servicewagens volledig over te schakelen op elektrisch rijden. Door compensatie kun je dan toch stappen zetten. Tegelijkertijd kun je efficiënter plannen, kleinere wagens inzetten en overstappen op alternatieve brandstoffen om je uitstoot te verminderen."

"We zijn zeker trots, maar blijven ook kritisch."

Investeren in CO₂-reductie is niet altijd rendabel.

Toch levert het iets op:

- > Je bent voorbereid op toekomstige wetgeving;
- > Je trekt mensen aan met dezelfde mindset;
- > Je bent een interessante partner voor overheden en investeerders;
- > Het is goed voor het imago van je bedrijf.

Hoe pak je het aan?

- > Zorg voor inzicht (cijfers);
- > Zorg voor bewustzijn en betrokkenheid (draagvlak);
- > Kijk naar technische mogelijkheden;
- > Kijk kritisch naar processen, inkoop en verkoop;
- > Zoek naar alternatieve energiebronnen en mogelijkheden voor hergebruik van energie;
- > Blijf op de hoogte van ontwikkelingen en innovaties;
- > Denk na over een ander bedrijfsmodel.

Ketenverantwoordelijkheid

Tussen 2017 en 2020 sloten diverse grote bedrijven en brancheorganisaties (samen goed voor circa 20% van het industriële energieverbruik) meerjarenafspraken af met de overheid: MJA3. Het doel: energiebesparing en CO₂-reductie. Lavans deed mee via de Federatie Textielbeheer Nederland (FTN).

Michel: "Dankzij MJA3 hebben we nu meer inzicht in hoe ons energieverbruik zich verhoudt tot andere bedrijven en sectoren. Alle vormen van energie worden uitgedrukt in dezelfde meeteenheid: terajoules. Dat zijn de 'calorieën' die je als bedrijf inneemt en verbruikt. Op basis daarvan kun je een goede vergelijking maken tussen producten en machines."

Dat laatste is zeker niet alleen van belang voor de rapportage. "We kijken natuurlijk kritisch naar onze eigen processen, maar ook in de keten valt veel te winnen. Als bedrijf voelen we ons ook verantwoordelijk voor de producten die we inkopen en de restproducten die we overhouden. De bijbehorende footprint kan niet los worden gezien van ons productieproces. Door samen op te trekken met ketenpartners en de lat ook daar hoog te leggen, is onze impact veel groter."

Tips op het gebied van ketenverantwoordelijkheid:

- > Praat erover met leveranciers, maak het onderwerp bespreekbaar;
- > Werk samen met collega-bedrijven;
- > Geef leveranciers die duurzaam produceren een 'preferred supplier status'.

Lavans volledig CO₂-neutraal!

70%
energiereductie
in 10 jaar tijd

Resterende energiebehoefte wordt duurzaam ingekocht

100%
Nederlandse windenergie

Gas en brandstof volledig **CO₂ gecompenseerd**

Certificaten:
WaarborgGroen
WaarborgGas
WaarborgWind

10% van energiebehoefte zelf opgewekt door:

Elektriciteit

331.430 kWh elektriciteit opgewekt met **zonnepanelen**
Besparing **174 ton CO₂**

Gas

8.252 m³ gas bespaard m.b.v. zonnecollectoren

Besparing **657 ton CO₂**

CO₂-uitstoot

Uitstoot per ton textiel	2018	2019	2020
	0,426	0,403	0,373

Warmteterugwinning

bij **mangels, drogers** en **wasmachines**

Wassen op **lage temperatuur**

Eigen waterbron

93% uit eigen bron
Dat is **45.482 m³**

Uitstoot CO₂ per ton textiel is gedaald met **7,4%**
0,03 ton CO₂

ISO 9001 / 14000

Wet- en regelgeving: bron van energie?

Milieueisen, kwaliteitsnormen, wetgeving: veel ondernemers krijgen er bij voorbaat de kriebels van.



“Niet nodig”, vindt Henk van Netten, senior bedrijfsadviseur bij Conformiso. “De moderne wet- en regelgeving helpt juist om je bedrijf beter te maken.”

Een belangrijk verschil met ‘vroeger’ is dat meerdere normeringen kunnen worden samengebundeld in een zogenaamde High Level Structure; een deelverzameling van normen die deels dezelfde eisen stellen. Daardoor hoef je dingen niet dubbel te doen.

“Wij adviseren onze klanten om eerst een hoofdproces-schema op te stellen. Hierin onderscheid je het primaire proces van je ondersteunende processen. Vervolgens breng je alle kansen en bedreigingen in kaart. Vanuit dat totaaloverzicht ga je verbeterplannen maken, uitvoeren en monitoren.”

Een beetje bureaucratie is niet te vermijden, volgens Henk. “Alles draait om aantoonbaarheid. Maar als je het goed aanpakt, worden zowel jouw bedrijf als je stakeholders er beter van. Dat is toch waar het voor een ondernemer allemaal om draait?”

Tips voor thuis

Tips voor minder water

- › Was je haar hooguit twee keer per week. Met de juiste producten kan het zelfs nóg minder vaak. Door 1 minuut korter te douchen, bespaar je al **8 liter** water! Een waterbesparende douchekop bespaart – ongemerkt – gemiddeld **14 liter** water per douchebeurt.
- › Giet water waarin je groenten, pasta of eieren hebt gekookt niet door de gootsteen, maar geef het aan je planten (of bewaar het zolang in je gijeter). Dat scheelt elke week **2 tot 6 liter**.
- › Kies je kleding (en ander textiel) heel bewust. Het produceren van een T-shirt kost gemiddeld **2.700 liter** water, een handdoek zelfs **4.000 liter**. Ga dus voor stoffen met gerecycled of circulair katoen.

Check de keurmerkenwijzer voor een betrouwbaar kleding keurmerk:



Tips voor thuis

Tips voor minder plastic

- › Negeer levensmiddelen met overdreven veel verpakkingsmateriaal;
- › Neem altijd je eigen boodschappentas mee naar de winkel;
- › Gebruik afwasbare broodtrommels, drinkbeker en rietjes;
- › Check cosmetica en wasmiddelen op microplastics als polyethyleen (PE), polypropyleen (PP), polyethyleen tereftalaat (PET), polymethyl methacrylaat (PMMA) en nylon.

Alle plastic verpakkingen zijn voorzien van symbolen. Deze geven informatie over het soort materiaal, de bron van het materiaal of wat er na gebruik mee moet gebeuren.



Benieuwd naar de betekenis van deze symbolen?



Lavans

Ons eigen journaal

Werken op afstand vraagt om nieuwe manieren om contact te houden met je medewerkers. Lavans doet dit door middel van een eigen bedrijfsjournaal: een persoonlijke, gesproken boodschap van de directeur die met vaste regelmaat via intranet wordt gedeeld. Het was even wennen maar wat blijkt: op deze manier blijven medewerkers beter geïnformeerd, gemotiveerd én geïnspireerd.



Meer inspirerende artikelen lezen?: www.lavans.nl/blog



“Met vergaderen op afstand bespaart Chiel 414 km (0,18 ton CO₂) per keer.”

Het Lavans Duurzaamheidsteam

“We willen maximaal impact maken”

Werken aan duurzame productie of dienstverlening wordt door veel organisaties gezien als iets dat moet. En dat klopt ook, maar in ‘moeten’ zit weinig motivatie. Hoe zet je dat om in ‘willen’?



“Als je duurzaamheid bij één persoon of afdeling neerlegt, krijg je nooit voldoende draagvlak”, vertelt mede-eigenaar Michel Heerkens. “Daarom proberen we bij al onze medewerkers het bewustzijn te vergroten.

Maar ook het gevoel van trots op wat we doen en nastreven. Ons Duurzaamheidsteam speelt daarin een belangrijke rol.”

Sturen op cijfers

“Het team bestaat uit verschillende medewerkers met elk hun eigen motivatie, expertise en achterban. Met inzicht in de cijfers verzamelen zij creatieve ideeën om onze bedrijfsvoering verder te verduurzamen.”

Niet rendabel, toch winst

Duurzaamheid heeft volgens Michel alles te maken met je voortbestaan op langere termijn. “Als familiebedrijf hebben we het onderwerp daarom hoog op de agenda staan. We hebben al veel stappen gezet en zijn nu op een punt gekomen dat we durven investeren zonder rechtstreeks rendement na te streven. Daar begint de werkelijke innovatie.”

Wel of niet certificeren?

Na goed afwegen heeft Lavans uiteindelijk gekozen voor een certificaat: de MVO prestatieladder. Volgens Michel was dat geen uitgemaakte zaak: “Bij certificering is voor klanten soms onduidelijk waarop je wordt beoordeeld. Bovendien stimuleert het niet altijd om het onderste uit de kan te halen, terwijl wij juist het maximale resultaat willen behalen. Aan de andere kant: het is wel dé manier om eenvoudig aan te tonen wat je hebt bereikt. Vandaar dat we er toch toe hebben besloten.”



Verduurzamen van de dienstverlening

Eerst volgende actiepunten op de agenda van het Duurzaamheidsteam:

- › Actualiseren stakeholderoverzicht en hun belangen
- › Actualiseren materiaalstromen
- › Circulariteit
- › Plasticreductie
- › Energie-efficiency
- › Elektrisch rijden en transport

Benieuwd naar waar we nu mee bezig zijn?





Een recept voor soep zonder plastic

Microplastics zijn overal. Niet alleen in de oceaan, waar grote stukken plastic steeds verder uiteenvallen, maar ook in sloten en rivieren. Zelfs in huis, in het stof op de plint. Afkomstig van de synthetische vezels in kleding. Drie keer raden wat er na een wasbeurt via de afvoer in het riool verdwijnt...

Microplastics zijn stukjes plastic van minder dan 5 millimeter groot. Ze zijn niet afbreekbaar en komen uiteindelijk in de voedselketen terecht. Zo krijgen we wekelijks gemiddeld 5 gram¹ plastic binnen via ons eten. Dat is een hele creditcard. Per week!

Over het effect van al die microplastics is nog veel onbekend. Worden ze opgenomen door ons lichaam? Hoe dan? En welk effect heeft dat op onze gezondheid? Nu en op langere termijn? Onderzoek hiernaar is hard nodig, maar wachten op de uitkomsten is geen goed idee.

Ter geruststelling: in ons kraanwater is de hoeveelheid micro- en nanoplastic deeltjes (MNP's) nog heel beperkt.

Om één stukje microplastic binnen te krijgen, moet je 71 liter kraanwater drinken. Dat zijn 350 glazen water. Dat schone drinkwater hebben we vooral te danken aan de waterzuiveringsbedrijven, die MNP's grotendeels uit het water filteren. Maar wat een werk is dat!

“Duurzaam produceren kost geld, maar levert ook zo veel op.”

Beter is om te voorkomen dat MNP's ons oppervlaktewater bereiken. De Europese waterbedrijven pleiten dan ook voor een strengere toepassing van EU-regelgeving, zodat de verantwoordelijkheid én de kosten van vervuiling bij de vervuiler komen te liggen.

¹ Blijkt uit onderzoek door de Universiteit van Newcastle, Australië in opdracht van WWF.



Afvalwater filteren

Bij Lavans zijn we ons zeer bewust van die verantwoordelijkheid. Wij wassen grote hoeveelheden kleding, maten, wissers en poetsdoeken. Dus ook ons afvalwater bevat MNP's. Om te voorkomen dat die de wasserij uit spoelen, installeren wij zelf een filter om het 'afvalwater' van onze high-care wasserij te zuiveren. Dit filter houdt deeltjes tot wel 105 micrometer (= 0,105 mm) tegen.

Een fikse investering. Verdien je die ooit terug? “Nee”, is productiemanager Willy Vlemmings duidelijk. “Tenminste: niet als je het in geld uitdrukt. Maar het past wel bij onze ambitie om zo min mogelijk uit te stoten.”

Europese Plastic Pact

Een tweede speerpunt is het gebruik van eenmalig plastic. In maart 2020 ondertekenden vijftien landen en 66 bedrijven het Europese Plastic Pact. Doel: de hoeveelheid plastic verpakkingen terugdringen en Europees plastic duurzamer maken. Oftewel: herbruikbaar en meer circulair. Het Plastic Pact is vrijwillig, maar zeker niet vrijblijvend. Ieder jaar wordt

gemonitord hoe ver deelnemers zijn. Ook Lavans heeft zich hieraan gecommitteerd.

“Schone kleding en wissers gaan in plastic verpakt terug naar de klant.”, vertelt Willy. “Dat is heel veel plastic voor eenmalig gebruik. Soms kan het niet anders vanwege kwaliteitseisen, maar vaak is het ook uit gewoonte. Of uit gemak. Daar willen en moeten we vanaf.” En dat betekent: in gesprek gaan met de klant.

Wat het oplevert

Steeds meer klanten kijken verder dan alleen kosten, ziet Willy. Een recent voorbeeld is de aanbesteding van Belastingdienst, RIVM en NFI. “Daarbij konden duurzame investeringen als 'kortingspunten' worden ingezet. Hoe meer duurzame oplossingen je toepast en hoe groter de positieve impact op het milieu, des te groter de kans om als leverancier te worden geselecteerd. En dat is gelukt!”

“Het is mooi om te zien dat waar wij al jaren in geloven, nu ook door de klant als meerwaarde wordt gezien. Duurzaam produceren kost geld, maar levert ook zo veel op. Om echt milieuwinst te behalen, zullen we samen moeten optrekken. Bedrijven die daar niet mee bezig zijn, hebben op termijn geen bestaansrecht meer.”

Schoon zonder plastic



Anneke Verdijk is KAM-manager bij Mola, fabrikant van ongebakken, diepgevroren bladerdeegproducten. “Voor ons is belangrijk dat medewerkers altijd over voldoende schone kleding kunnen beschikken. Maar hoe die schone kledingstukken in de kast liggen, maakt mij eerlijk gezegd niets uit. Als je de kwaliteitseisen pragmatisch toepast, is het insealen van kleding helemaal niet nodig.”

De plastic verpakking heeft uiteraard wel een functie. Het beschermt schone kleding tegen voortijdige vervuiling. En het maakt kleding identificeerbaar, zodat deze eenvoudig in het juiste kastvak kan worden gelegd. De kunst is dus om met goede alternatieven te komen. Zoals een uitwasbare hoes om draadcontainers met schone, onverpakte kleding.

Anneke: “Wij staan open voor nieuwe oplossingen en denken graag mee. Ook bij Mola is maatschappelijk verantwoord ondernemen een speerpunt. We kunnen de gebruikte verpakking natuurlijk teruggeven, maar gaan liever voor een oplossing waar we allebei beter van worden. Zo klimmen ook wij weer op de MVO-ladder.”

Steeds minder plastic

Microplasticfilter

105 µm filtratie > **50x kleiner** > **Verwijdert 99%** van alle microplastic uit afvalwater dan maximum grootte van microplastics

Reductie single use plastic

Reductie plastic is een hooggeplaatst punt op de agenda van het Duurzaamheidsteam.

Jaarverbruik single use plastic

10.000 kilo voor wissers

30.000 kilo voor kleding

Waarvan ruim **90%** voor high-care was

Alternatieven

Stoppen sealen bonte kleding Besparing plastic tot 8%

Herbruikbare containerhoes

Papieren alternatief

Hoe haal je het beste uit twee werelden?

Respectvol ondernemen over de grens



50

collega's
in het atelier



In 2020 zijn er
1.600
orders verwerkt



Sinds de start in 2019

61.000

kledingstukken
geproduceerd



Magazijn in NL wordt

49 x

per jaar
bevoorrad



Gemiddeld
telt een levering

800

kledingstukken

Levertijd **3** weken, daling van **75%**



Atelier bezit Fair Wear keurmerk

Een klein stukje Noord-Macedonië is rechtstreeks verbonden met Nederland. In een ruim opgezet atelier werken zo'n 50 lokale vakmensen aan de productie van diverse soorten bedrijfskleding. Made by Lavans. Hoe regisseer je als Nederlands bedrijf een buitenlandse productielijn zonder betweterig te zijn?

De keuze om een eigen atelier te beginnen, had alles te maken met de wens om sneller en flexibeler te kunnen inspelen op klantwensen. "Wij willen onze klanten volledig ontzorgen", legt directeur Tristan van der Waart uit. "Dan is het gewoon niet handig om afhankelijk te zijn van leveranciers. Door zelf te produceren kunnen we voorzien in kleine oplages, eigen ontwerpen, korte levertijden en klantspecifieke aanpassingen."

Op zoek naar een atelier kun je op veel plaatsen in de wereld terecht, maar helaas niet in Nederland. Onder andere omdat hier onvoldoende gekwalificeerde vakmensen zijn. Daarom werd naar het buitenland gekeken. Lavans schakelde hierbij de expertise in van Rob Kwaspens, consultant bij KIC Europe.

> **Zoek een expert die het land en de markt goed kent**



Niet maximaliseren

Rob: "Lavans stelde een aantal eisen. Sommige heel vanzelfsprekend, zoals een goede bereikbaarheid en politieke stabiliteit. Maar er is bewust ook heel goed gekeken naar arbeidsomstandigheden en mogelijkheden tot verdere ontplooiing. Dat geeft wel aan dat het doel iets anders is dan de winst maximaliseren."

> **Heb oog voor de positie van werknemers**

Uiteindelijk viel de keuze op een bedrijf in Noord-Macedonië. Voor deze samenwerking werd een nieuw atelier opgezet. De ruimte is helemaal ingericht naar Nederlandse normen en maatstaven. Dus inclusief voldoende daglicht, klimaatbeheersing, ergonomische werkplekken en een ruim opgezette kantine. "Uitzonderlijk", weet Rob. "Daarmee maakt Lavans echt een groot verschil."

> **Realiseer dezelfde arbeidsomstandigheden als in Nederland**



Samen

Tristan is daar bijzonder trots op. "We kunnen niet de hele wereld veranderen, maar wel het kleine stukje waar wij verantwoordelijk voor zijn", legt hij uit. "Hopelijk inspireren we andere ondernemers en worden zulke zaken uiteindelijk ook daar de norm." Toch is het niet zijn bedoeling het land te ontwikkelen. "We willen juist samenwerken vanuit respect voor hun cultuur

en vakmanschap. Zo krijg je meer voor elkaar. Daarom hebben we de eigenaren van het bedrijf in Noord-Macedonië nauw betrokken bij de inrichting van het atelier. Ze zijn ontzettend trots op de machines waar nu mee wordt gewerkt."

> **Werk samen op basis van respect en gelijkwaardigheid**

Maar samen optrekken betekent volgens Rob soms ook dat je even pas op de plaats moet maken. "Je kunt niet zomaar alle veranderingen doorvoeren die je zou willen. Bijvoorbeeld als je processen wilt aanpassen. Taakrotatie zagen ze in Noord-Macedonië absoluut niet zitten. De mens werd daar gezien als het verlengstuk van een machine, terwijl wij er juist vanuit de menselijke maat naar kijken: afwisseling en plezier in je werk. Inmiddels is het helemaal ingeburgerd. We zijn ook een van de weinige ateliers met een normale werkweek, zonder overuren of zaterdagwerk, terwijl we dezelfde output genereren. Maar dat heeft een aantal maanden geduurd. Het kost gewoon tijd om draagvlak te creëren."

> **Draagvlak creëren voor verandering kost tijd**

Iets halen én iets brengen

Medewerkers in Noord-Macedonië krijgen dezelfde mogelijkheden als hun collega's in Nederland. "Kennisoverdracht en zelfontplooiing zijn daar net zo belangrijk", aldus Tristan. "En ook de kleine dingen: een extraatje op bijzondere momenten en nationale feestdagen. Verder stimuleren we de lokale economie met onze aanwezigheid. De emblemen die we daar nodig hebben, worden in Noord-Macedonië geproduceerd. We komen dus niet alleen productie halen, maar ook iets brengen."

> **Werk waar mogelijk samen met lokale aanbieders.**

Lavans is inmiddels een gewaardeerd werkgever in Noord-Macedonië. Iets wat met het oog op de toekomst zeker van pas komt. "Al die zaken bij elkaar hebben een positieve invloed op medewerkerstevredenheid en arbeidsvreugde", aldus Rob. "Dat maakt de samenwerking tot een succes. Het is het totaalplaatje wat Lavans zo aantrekkelijk maakt."

Eerlijke productie

In ons atelier in Noord-Macedonië wordt uiteraard gewerkt volgens de internationale standaarden van Fair Wear Foundation en Amfori BCSI. Het bedrijf waar het Lavans atelier onderdeel van uitmaakt, is zelfstandig lid van deze organisaties. Zij kunnen daardoor zelf met lokale mensen audits uitvoeren en weten op basis van eigen ervaring hoe ze een verbeterplan het best kunnen vormgeven en opvolgen. **Een eerlijke productie is dus gegarandeerd.**

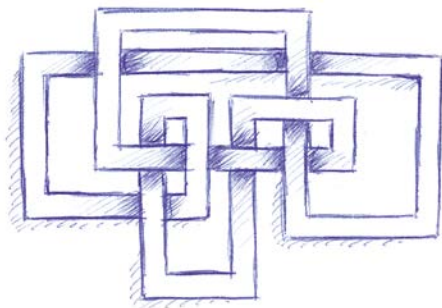
Succesvol leidinggeven op gepaste afstand

Hoe werkt dat?

Waar de ene leidinggevende vindt dat hij niet gemist kan worden op de zaak, stuurt een ander de boel grotendeels vanuit huis aan. Een tweedeling die je niet alleen ziet bij productiebedrijven maar ook op kantoor. Waar komen die verschillen vandaan? En vooral: wat kunnen we ervan leren?



Marianne Sturman is oprichtster van Moneypenny. Alle medewerkers van haar bedrijf werken 100% vanuit huis. Ze ziet grote overeenkomsten tussen thuiswerken en flexibel werken op locatie volgens het principe van zelfregulering.



Tip 1: Zorg voor duidelijke kaders. Dat wil zeggen: wees duidelijk over wat er moet gebeuren, wanneer het klaar is en waar het aan moet voldoen.

Kaders

“Moneypenny levert remote-diensten voor alle taken die je als bedrijf wilt uitbesteden. Iedereen die bij ons werkt, heeft maximale keuzevrijheid als het gaat om waar, wanneer, met wie en hoe ze werken. Zelfregulerend dus. Maar dat wil niet zeggen dat onze medewerkers alles zelf bepalen. Ons motto is: meer vrijheid, minder vrijblijvend.”

Belangrijk is volgens Marianne dat je heel goed met elkaar afstemt binnen welke kaders iemand zelf beslissingen kan nemen. “Stem je dit niet goed met elkaar af, dan is het voor werknemers onmogelijk om verantwoordelijkheid te nemen, en voor leidinggevendenden onmogelijk om gericht naar een bepaald resultaat toe te toewerken.”



Tip 2: Heb én geef vertrouwen, maar geen vrijbrief. Controleer regelmatig, eventueel steekproefsgewijs, of alle afspraken worden nageleefd.

Vertrouwen en controle

Leidinggeven zonder fysiek op dezelfde plek te zijn, vergt vertrouwen. Als leidinggevende moet je dat geven en werknemers moeten het ervaren. Maar hoe groot je vertrouwen ook is, controle blijft volgens Marianne nodig. “Als bedrijf of manager wil je zicht houden op de kwaliteit die geleverd wordt. Dat kan niet zonder af en toe een check uit te voeren, zowel op het proces als op het resultaat. Bijvoorbeeld door je medewerkers aan het werk te zien. Je kunt niet blindvaren op de feedback van klanten.”

“Zelfregulering is een kwestie van strak sturen.”



Contact

Naarmate meer sprake is van zelfregulering, verandert ook de relatie tussen manager en teams. Of eigenlijk: de rol van de leidinggevende. Marianne: “Als medewerkers zelf meer beslissingen nemen, kunnen ze ook fouten maken. In dat geval moet er altijd iemand zijn om op terug te vallen. Je hoeft als leidinggevende de problemen niet op te lossen, maar een medewerker moet wel om hulp durven vragen. Daar mag geen drempel bestaan.”

Tip 3: Maak duidelijk dat je altijd beschikbaar bent voor medewerkers die vragen hebben, ergens tegenaan lopen of even willen sparren.

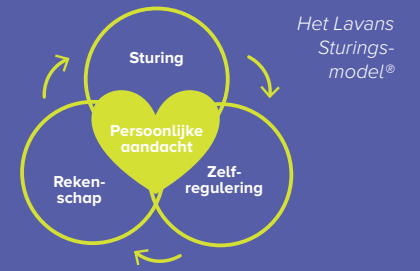


Ook op persoonlijk vlak ligt er een taak voor de manager, namelijk zicht houden op ieders welbevinden. “Als je je teamleden niet dagelijks ziet, vraagt dat om een proactieve houding. Oftewel: regelmatig contact opnemen, vragen hoe iemand in zijn vel zit en daarover het gesprek aangaan.” Die contactmomenten zijn volgens Marianne enorm belangrijk, zowel 1-op-1 als in teamverband. Fysieke bijeenkomsten zijn dan ook goud waard. “Dat zijn de momenten waarop je écht hoort wat er leeft.”

Tip 4: Blijf in contact met je medewerkers. Laat je regelmatig zien op de werkvloer en/of neem pro-actief contact op met mensen die op afstand werken.



Jitske Kramer - Thuiswerken
Neem de tijd voor deze interessante podcast.



Betrokkenheid en plezier



“Bij Lavans ligt de nadruk op zelfregulering. Wij geloven erin dat medewerkers beter

presteren en zich beter ontwikkelen als ze zelf de verantwoordelijkheid dragen voor hun werk. De leidinggevende is er om sturing te geven. Teams leggen rekenschap af over de door hen behaalde resultaten. Op deze manier voelen medewerkers zich heel betrokken en hebben meer plezier in hun werk. Dat zie je terug in hun zorg voor de producten en het klantencontact. En dat komt weer ten goede aan de klanttevredenheid.”

Annemarie van Loon,
Organisatieontwikkeling Lavans

De functie van kantoor



“Nu we meer online en thuiswerken, verandert de functie van kantoor. We gaan onze tijd op kantoor anders besteden. Het accent verschuift van een plek om te werken naar kennis uitwisselen en samen brainstormen.

Ik zie het kantoor van de toekomst voor me als een sociëteit; een plek waar elkaar ontmoeten centraal staat.”

Piet Heerkens,
mede-eigenaar Lavans

Way of Working

“Een heldere visie op werken en samenwerken is een belangrijk strategisch instrument om je bedrijf verder te ontwikkelen. Dit kan helpen om je product of dienst beter in de markt te zetten. Door daar met elkaar over te praten, wordt duidelijk waar voor jouw bedrijf de kansen liggen. Dat zijn de punten om mee aan de slag te gaan.”

Marianne Sturman, Moneypenny



Minister Koolmees was here!

Bij Lavans stimuleren we onze medewerkers om steeds nieuwe vaardigheden aan te leren. Professionele én persoonlijke. In het belang van Lavans, maar vooral in het belang van de medewerker zelf. Want wie zich blijft ontwikkelen, heeft meer plezier in het werk en in het leven.

Wouter Koolmees, toenmalig minister van SZW, was nieuwsgierig genoeg om dit met eigen ogen te komen bekijken. Op 20 januari 2020 was hij onze gast. De minister sprak met medewerkers over hun ontwikkelmogelijkheden en wat dit voor hen betekent. Mooie, persoonlijke verhalen vanaf de werkvloer. De minister was onder de indruk:

“Ontwikkeling stimuleren moet inderdaad verder gaan dan de eigen functie, zelfs verder dan de eigen sector. Dát is wat we nodig hebben om een cultuurverandering tot stand te brengen.” - Wouter Koolmees

Diversiteit bevordert de teamgeest



Annemarie van Loon: “Diversiteit binnen het team vinden we bij Lavans heel belangrijk. Je wilt dat het een groep is die elkaar kan helpen. Mensen zoeken van nature vaak gelijkgestemden op, maar de kracht zit juist in de verschillen. Zorg ervoor dat ieders kwaliteiten erkend worden. Bijvoorbeeld door deze te benoemen.”

Zo leef je lang en gelukkig met een nieuwe generatie medewerkers:

- › Wees oprecht geïnteresseerd;
- › Creëer een veilige sfeer waarin je fouten mag maken;
- › Ben duidelijk over wat je van elkaar verwacht;
- › Maak concreet wat iemands bijdrage is aan het geheel;
- › Let in de samenwerking op de energie-uitwisseling tussen mensen;
- › Leer jonge medewerkers een gezonde manier van werken aan;
- › Sta ervoor open om zelf iets te leren.

Wordt het wat met de nieuwe generatie? medewerkers.

De behoefte aan leren en ontwikkelen is bij iedereen aanwezig. Toch springt de nieuwe generatie medewerkers er op een bepaalde manier uit. Maar niet omdat ze, zoals vaak wordt gezegd, instabiel zijn of makkelijk uitgevallen; de typische ‘achterbankgeneratie’ met hun ‘curlingouders’.

Mirjam van 't Klooster, partner bij Sprankel & Co, ziet vooral kwaliteiten: “Jongeren van nu zijn over het algemeen goed opgeleid en beschikken over belangrijke competenties. Ze zijn assertief en kunnen – meestal – goed hun grenzen aangeven, al worden ze daar niet altijd om gewaardeerd. Zij zien dat er meer is in het leven dan alleen werken. Dat moet je je als werkgever natuurlijk wel realiseren.”



Druk

Bij ‘iets oudere’ mensen gaan nu direct de nekharen overeind staan. Want hoezo, er is meer in het leven? Ga je eerst maar eens bewijzen! Mirjam nuanceert: “Op deze generaties staat ongelofelijk veel druk. Ze zijn opgeleid met de overtuiging dat je móet presteren. Social media vermenigvuldigt sociale druk.”

Veerkracht

Dat jongeren vaker dan gemiddeld uitvallen door een burn-out, past volgens Mirjam in dit plaatje. Maar er speelt nog iets. “Jongeren hebben per definitie nu eenmaal minder veerkracht dan oudere mensen. Veerkracht bouw je op door tegenslag, en de meeste jonge mensen hebben die gewoon nog niet zo veel gehad. Een kwestie van levenservaring.”

De cultuur binnen je organisatie is in dit opzicht heel belangrijk. “Creëer een veilige sfeer waarin fouten maken mag. Dat maakt ruimte om het volle potentieel bij iemand los te maken.”

Pauzeren voor succes

Onderdeel van die cultuur zijn volgens Mirjam ook gezonde gewoontes, zoals regelmatig pauzeren. “Dat klinkt misschien tegenstrijdig met alle vooroordelen die er zijn. Maar als je het niet doet, krijg je vroeg of laat de rekening gepresenteerd.” Pauzeren bevordert volgens Mirjam de creativiteit en samenhang binnen de organisatie. “Als je afstand neemt, komen vaak de beste ideeën naar boven.”

Thijs Launspach - Millennials
Neem de tijd voor deze interessante podcast.



Commitment

Dat jongeren zich overal makkelijk vanaf maken, is volgens Mirjam absoluut niet aan de orde. “Ze beschikken wel degelijk over commitment en doorzettingsvermogen. Sterker nog: deze nieuwe generatie komt met een missie. Ze doen graag werk dat ertoe doet. Zo niet, dan zijn ze snel weer weg. Want hee, yolo!”

“Werkgevers mogen zich wat dat betreft achter hun oren krabben: wat voor werk creëren wij? Welke waarden vinden wij belangrijk en hoe sluit dat aan op de waarden van onze medewerkers? Daar zit de sleutel om jonge mensen aan je organisatie te verbinden.”

Energie

En dan is er natuurlijk nog werkplezier. Dat heeft volgens Mirjam niet alleen te maken met de inhoud van het werk, maar zeker ook met de energie-uitwisseling tussen mensen, los van generaties. “Samenwerken gaat beter als mensen open staan voor de verschillen. Dat is een voorwaarde om elkaar te kunnen versterken.” Volgens Mirjam komt het ook met deze nieuwe generatie medewerkers weer helemaal goed. “Het is altijd een wisselwerking, je leert van elkaar. Als je als werkgever aandacht hebt voor wat de ander komt brengen en daar ook in investeert, voelen mensen zich verbonden met jouw organisatie. Dat maakt je bedrijf alleen maar sterker.”

Kennismaatschappij Lavans

Onbeperkt leren per maand:

150
online
trainingen via
GoodHabitz

63,5
studie-uren

37
nieuwe
trainingen

±100
interne
stages
per jaar



6 door collega's zelf geïnitieerde workshops.



Nederlandse les



Stoppen met roken



Ontspannen werken

Boeken

Lekker lezen lijstje



Wijzer worden vanuit je luie stoel:

- ▶ **De meeste mensen deugen** (Rutger Bregman)
Voor leidinggevendenden die anders naar mensen willen leren kijken.
- ▶ **Fokking druk** (Thijs Launspach)
Hoe blijf je stress de baas in een overvolle tijd?
- ▶ **De verborgen impact** (Babette Porcelijn)
Leer je negatieve impact op de planeet om te buigen.

Lavans

De Lavans Stappenchallenge

Bewegen is gezond – duh. Maar samen bewegen is nog gezonder. Met ontspanning en sociaal contact als bonus. Daarom daagt Lavans alle medewerkers uit voor een Stappenchallenge.

Collega's vormen zelf teams. Ieder registreert zijn of haar dagelijkse stappen op een speciaal platform, opgezet door de Driessen Groep. Het team dat de meeste stappen zet, wint.

Om de verbeeldingskracht te prikkelen, wordt er een virtuele route gelopen. Vertrekpunt: het hoofdkantoor in Helmond. Eerste bestemming: onze locatie in Apeldoorn. Net zo lang tot alle servicecentra zijn bezocht. Wie weet brengt deze challenge ons uiteindelijk wel helemaal tot in Noord-Macedonië!

Zelf aan de slag?

Gebruik de ommetje-app van de Hersenstichting!



Tips voor thuis

Vermenigvuldigen door te delen

Van alles wat je bezit, wordt veel maar af en toe gebruikt. Denk aan je kampeerspullen, auto of (tuin)gereedschap. Zelfs kleding... Delen is het nieuwe hebben. En dat leidt tot een hele nieuwe manier van denken. Want wil je een auto, of wil je vervoer? Wil je een lamp, of wil je licht?

Niet zo gek dus dat deelplatforms als paddenstoelen uit de grond schieten, bijvoorbeeld:

- ▶ **Peerby:** Spullen lenen of huren van je burens. Zoals een boormachine of statafel. www.peerby.com
- ▶ **Mud jeans:** Lease een spijkerbroek en stuur 'm terug zodra de broek versleten is, dan wordt er weer een nieuwe van gemaakt. www.mudjeans.nl
- ▶ **Deelauto:** Alles wat je moet weten over het delen van auto's. Je kunt een deelauto huren, aanbieden of je eigen autodeelgroep starten. www.deelauto.nl

Weetje

Meer consuminderen

Als bedrijf ben je niet alleen verantwoordelijk voor je eigen inkoop en uitstoot, maar ook voor die van je leveranciers. Wat als je dat principe zou toepassen als consument? Door met z'n allen kritisch in te kopen, dwingen we producenten om duurzamer te werken. Want wie dat niet doet, verkoopt minder. Daar kan geen wetgeving tegenop.



Het wemelt van de keurmerken, onder andere voor kleding, chocolade, schoonmaakmiddelen. **Ontdek wat ze betekenen.**



Provincie stimuleert innovatief werkgeverschap

De provincie Noord-Brabant wil een gezond ondernemersklimaat bevorderen. Daarvoor is onder andere het online platform Innovatief Werkgeverschap in het leven geroepen. Piet Heerkens, mede-eigenaar van Lavans, is één van de ambassadeurs.

Innovatief Werkgeverschap is een online community waar MKB ondernemers hun ervaring en ideeën delen rond de thema's Ontwikkelen, Sociale Innovatie, Inclusiviteit en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Een plek waar je kennis en inspiratie kunt halen om je eigen innovatiekracht te versterken.

Bezoek de website



Meer inspirerende artikelen lezen?: www.lavans.nl/blog



“Elke opleidingsplaats is even **waardéevol**”

Stagiair, trainee, praktijkleerling: nog altijd is er een gierend tekort aan opleidingsplaatsen. Kwaliteitsmanager Joost van Dishoek is verbaasd: “Het bedrijfsleven staat te springen om goed opgeleide vakmensen. Dan is het logisch om ook bij te dragen aan hun opleiding. Maar dat werkt alleen als we het samen oppakken.”

Hij herinnert zich een mooi voorbeeld van een praktijk-leerling. “Bij de eerste kennismaking durfde hij ons amper aan te kijken, drie maanden later voelde hij zich de baas van de expeditie. Hij had enorme stappen gezet qua zelfvertrouwen en zelfstandigheid. Dat is zó gaaf om mee te maken.”



Positieve ervaring

Volgens Joost levert elke stagiair een zinvolle bijdrage. “Zij kijken anders naar ons bedrijf en onze processen.

Dat leidt regelmatig tot nieuwe inzichten en daar wordt Lavans steeds weer iets beter van.”

Natuurlijk zijn er stages waar vooral de leerling iets mee opschiet. Maar ook die zijn volgens Joost waardevol. “We willen graag maatschappelijk betrokken zijn. Iedereen heeft z'n plek in de maatschappij. Een positieve stage-ervaring maakt dat iemand zich weer verder kan ontwikkelen. Dat is vaak de sleutel tot een betere toekomst.”

Levensduur genormeerde kleding



Nahid Nishad uit Bangladesh studeert Innovative Textile Development aan de Saxion Hogeschool in Enschede. In

2021 deed hij bij Lavans onderzoek naar de levensduur van normering bij (veiligheids-)kleding. “Met de data uit mijn onderzoek kan de werkelijke levensduur van de kleding worden bepaald of voorspeld. Als blijkt dat die langer mee kan, leidt dit tot lagere kosten voor de klant en een kleinere milieu-impact.” Nahid merkt dat Lavans zijn begeleiding zeer serieus neemt. “Ze zijn erg betrokken bij mijn onderzoek en ik krijg alle hulp die ik nodig heb. Bovendien is iedereen erg vriendelijk. Ik voel me hier helemaal thuis.”

Meer lezen over het onderzoek van Nahid?



Ingrid Thijssen, werkgeversvoorzitter VNO-NCW:

“Een stage is geen gunst. Het is een verantwoordelijkheid voor bedrijven. Daarvoor is een andere mindset nodig.”

“Echte vakmensen herken je aan hun kleding”

In gesprek met
Lavans-eigenaren
Piet en Michel Heerkens

Je zult maar twee rechter handen hebben. Dan behoort je in Nederland tot een uitzonderlijke categorie. Want zoals Pieter Derkx het heel treffend wist te omschrijven: “Ergens in de afgelopen decennia is het misverstand ontstaan dat dingen weten meer waard is dan dingen doen.” Hoog tijd voor een herwaardering van vakmanschap.

De kennismaatschappij; Nederland is er maar wat trots op. Maar ondertussen is het gros van alle productiebedrijven van de Nederlandse markt verdwenen. Inclusief bijbehorende kennis over de methodieken. “Een uitholling van de maatschappij”, vindt Michel. “Straks heb je alleen nog mensen over die elkaar adviseren en boodschappen doorgeven. Een heel twitter-oerwoud. Het verbaast mij dat we daar überhaupt geld mee verdienen.”

Regionaal oplossen

Om als economie te overleven, hebben we volgens Michel vakmensen nodig. Juist nu. “Op het gebied van energievoorziening valt nog heel veel te ontwikkelen. En in het kader van duurzaamheid willen we dingen zo veel mogelijk ‘regionaal’ oplossen. Dat betekent zaken bouwen en installeren zonder de halve wereld over te vliegen met mensen of materialen. En daar heb je dus vakmensen voor nodig, geen communicatiespecialisten.”

Lef

Toch stijgt het gemiddelde opleidingsniveau in Nederland elk jaar verder. Het aantal HAVO en VWO-leerlingen neemt toe ten koste van het aandeel VMBO’ers. Terwijl dát juist de jongens en meisjes zijn waar we onze hoop op hebben gevestigd: de mensen met het talent en de vaardigheden om dingen te dóen. Hoe kan het toch dat ‘vakwerk’ uit de mode is geraakt?



Piet heeft daar wel een idee over: “Het gaat vaak over de waardering van vakmanschap, maar waardering komt van buitenaf. Zolang je daar op wacht, komt er geen beweging.” “Wat je nodig hebt, is lef”, vult Michel aan. “Het lef om niet het allerhoogste na te streven. Om te zeggen: ik wil met mijn handen werken want dát is wat ik leuk vind. Ook voor ouders. Als jouw zoon of dochter een praktijkvak wil leren, dan is dat iets om trots op te zijn.”

Uitstraling

Dat Piet en Michel zich sterk maken voor vaklieden, is geen toeval. Ook bij Lavans zijn deze mensen hard nodig. Bovendien zijn het vaak de vakmensen die bedrijfskleding dragen. Via kleding, matten, wissers en bedrijfshygiëne biedt Lavans hen een veilige werkomgeving.

“Werkkleding moet natuurlijk functioneel zijn”, aldus Piet. “De beschermende eigenschappen zijn heel belangrijk. Maar we kijken ook naar uitstraling. Onze klanten moeten hun kleding met trots kunnen dragen. Echte vakmensen herken je aan goede werkkleding. Dat is de ultieme manier om je waardering te onderstrepen.”



Column Pieter Derkx
Wij zijn niet de enigen die er zo over denken!



“We zijn allemaal trots op onze werf.”

Ruijtenberg Shipyard uit Raamsdonksveer bouwt, onderhoudt en repareert vrachtschepen, tankschepen en andere vaartuigen tot een lengte van 110 meter. Het bedrijf is sinds 1907 actief en per 2021 uitgebreid met een afbouw- en serviceafdeling, ontstaan uit een samenwerking met familiebedrijf Buijks Maritiem.

“Iedereen hier heeft een enorme passie voor de scheepsbouw”, vertelt mede-eigenaar Jordy Buijks. “Dat moet ook wel, want we maken lange dagen, in weer en wind en altijd onder tijdsdruk. Dat vergt niet alleen vakmanschap maar ook doorzettingsvermogen.”

Zijn compagnon Léon Bons beaamt: “Gekwalificeerd personeel is soms moeilijk te vinden. Daarom geven we ook mensen de kans die nog niet de juiste papieren hebben, maar wel heel graag willen. Die leiden we op via een BBL-traject. Voor theorie gaan ze naar school, de praktijk leren ze van onze ervaren krachten.”

Alle medewerkers op de werf dragen veiligheidskleding van Lavans. Jordy: “Die moet optimaal beschermen bij lassen en branden, maar ook flexibel genoeg zijn om ermee in kleine ruimtes te werken. Want in de scheepvaart is alles moeilijk bereikbaar. De kleding heeft veel te verduren.”

“Uitstraling is ook belangrijk”, vult Léon aan. “We laten ons nieuwe logo erop zetten. Dat is belangrijk, want niet alleen wij zijn trots op onze werf, de jongens zijn dat ook. En zonder hen zijn we helemaal nergens.”

Medewerkers van
Ruijtenberg Shipyard
in hun nieuwe
bedrijfskleding.

Investeren in gezond enthousiasme

Naast steden als Den Haag, Zwolle en Venlo krijgt ook Helmond een officiële halve marathon. Een sociaal en sportief evenement waar Lavans met trots haar naam aan heeft verbonden.



“Dit evenement past echt perfect bij Lavans”, vertelt directeur Tristan van der Waart. “Hardlopen is een sympathieke sport die voor veel mensen toegankelijk

is. De organisatie is duurzaam en ook maatschappelijk gezien past het goed bij ons. Wij stimuleren een gezonde leefstijl en sporten is daar natuurlijk een belangrijk onderdeel van. Op deze manier kan iedereen daarvan meeprofiteren.”

De Lavans Halve van Helmond bestaat uit verschillende onderdelen. Naast de officiële 21,1 km is er onder andere een bedrijvenloop, een wandeltocht en ruimte voor vrijwilligers en toeschouwers. Tristan: “Iedereen kan meedoen. Ook alle bedrijven in de regio. Zelf motiveren we onze medewerkers ook om hun hardloopschoenen aan te trekken.”



Deelnemen als bedrijf geeft een positieve impuls aan collegialiteit en samenwerking. Maar dat is volgens Tristan niet het enige pluspunt: “Samen trainen **voor een concreet doel** vergroot de kans op een duurzame gedragsverandering, met alle gezondheidswinst die daarbij hoort. Elk bedrijf is gebaat bij vitale, fitte medewerkers.”

Het initiatief voor de Lavans Halve van Helmond komt van een lokale hardloopgroep en atletiekvereniging. Inhoudelijk bemoeit Lavans zich niet met de organisatie. “Zij zijn de professionals”, aldus Tristan “Als partner zorgen wij voor faciliteiten en middelen, maar we delen ook onze kennis. Wat ons betreft is sponsoring meer dan alleen budget beschikbaar stellen. We proberen elkaar te versterken en samen iets moois neer te zetten.”

Gezondheid en vitaliteit
Hoe stimuleert Lavans
gezond leven en werken?



Kleren maken de cleanroom

Het aantal cleanrooms stijgt. Niet alleen chipfabrikanten en farmaceutische bedrijven, ook technische en vooral food-bedrijven zetten de stap. De oorzaak: steeds strengere kwaliteitseisen vanuit markt en overheid.

Voor bedrijven die overwegen een cleanroom in te richten, heeft Frank dan ook een duidelijk advies: “Haal iemand in huis met de juiste kennis en ervaring. Iemand die de wet- en regelgeving kent en de verantwoordelijkheid kan nemen over het kwaliteitsmanagement.” Zelf deelde hij zijn expertise met Lavans toen daar de cleanroomwasserij in gebruik werd genomen. “Mooi toch, dat je als bedrijven elkaar vooruit kunt helpen?”



Sure Laboratories doet microbiologisch onderzoek voor de pharma-industrie. Zelf heeft het bedrijf geen cleanroom. “Nog niet”, aldus eigenaar Frank van der

Zanden: “We hebben een GMP-vergunning voor het testen van niet-steriele producten, maar willen binnen een jaar doorgroeien naar steriele producten. Dan hebben we ook een cleanroom nodig.” Dat testen gebeurt in werkkasten. Medewerkers mogen hierbij een gewone lab-jas dragen, maar Sure koos toch voor cleanroomjassen. “Het verkleint de kans op contaminatie en maakt dat we met meer mensen tegelijkertijd in de ruimte kunnen werken.”

De laboranten en biologen van Sure zijn al vertrouwd met de procedures in een cleanroom. Voor andere beroepsgroepen is die stap waarschijnlijk groter. “Het hele idee dat er stofdeeltjes van jou af vallen als je aan het werk bent, is voor veel mensen nieuw. Dus ook het gedrag dat erbij hoort: niet te hard lopen, zo min mogelijk praten. Het is een cultuur die echt moet inslijten. Je leert anders kijken naar je bedrijfsprocessen en leveranciers.”

Cleanroom wasserij Lavans

14644
gecertificeerd

Proces volgens
**IEST
RP-CC003.4**



4 gecertificeerde
cleanroom
medewerkers

In 2 jaar tijd:

verdubbeling
capaciteit

toename van
50
klanten



Wekelijks
wassen we **2.500**
kledingstukken



guppyfriend.com

Wassen zonder microplastics met Guppyfriend

Een wasje draaien: het lijkt zo onschuldig. Maar voor je het weet, pleeg je een milieudelict. Bij elke wasbeurt spoel je vele deeltjes microplastic door de afvoer. Ruim één derde deel van de totale plastic soep is afkomstig uit textiel! Just saying...

Gelukkig bedachten twee Berlijners de Guppyfriend. Deze slimme waszak maakt je op twee manieren blij:

1. Hij voorkomt dat de vezels afbreken, waardoor je kleding langer meegaat.
2. Vezels die toch afbreken worden opvangen, zodat ze niet in de waterkringloop terecht komen.

in het kort

Podcasts

Luistertips

Wijzer worden tijdens een wandeling:

- > **100% inspiratiepodcast:** onthult het geheim achter geluk en succes.
- > **Universiteit van Nederland:** wetenschappers over de spannendste inzichten uit hun vakgebied.
- > **NRC Vandaag:** laat je kort bijpraten over achtergronden van nieuws en politiek.



Tip voor thuis

Minimaliseren kun je leren

Ontspullen is makkelijker dan je denkt, echt. Het maakt je leven goedkoper én een stuk overzichtelijker. Daag jezelf eens uit: welke aankopen zijn niet persé nodig? Welke dingen in je huis kun je makkelijk missen? Voor je het weet, heb je de smaak te pakken. Maar let wel op: doe je iets weg, doe het dan niet weg-weg. Kijk liever of je het kunt recycelen of herbestemmen.

Challenges

Wil je gesprekken met collega's of vrienden een nieuwe impuls geven? Daag ze uit! En dan niet zo'n idiote challenge om uit je comfortzone te komen, maar juist iets waar je met z'n allen een beetje slimmer, gezonder of sociaal van wordt. **Bijvoorbeeld door:**

- > Zo lang mogelijk geen boodschappen te doen: kook en eet wat je in huis hebt;
- > Een week lang geen eenmalig plastic te gebruiken: weg met de boterhamzakjes en voorverpakte levensmiddelen;
- > Alles wat je gebruikt, te halveren: shampoo, douchetijd, autogebruik... Je zult verbaasd zijn hoe vaak de helft nog steeds voldoende is.

Meer inspiratie?

Kijk voor een wekelijkse challenge op 52wekenduurzaam.nl.



Lavans

Transportrobot Sharko

Maak kennis met Sharko: een Automatic Guided Vehicle (AGV) ontwikkeld door Movigo Robotics. Sharko is een elektrische pallettruck. In zeven minuten transporteert hij rolcontainers met schone kleding en matten van de wasserij naar expeditie. Voorheen was dit het werk van een medewerker expeditie. Die houdt zich nu bezig met allerlei zaken die de kwaliteit verhogen, zowel voor collega's als voor klanten.

Tip voor thuis

Grote of kleine verpakking?



Twijfel je bij levensmiddelen tussen een grote of een kleine verpakking? Bedenk dan dat eten weggooien schadelijker is dan het verbruik van wat extra verpakkingsmateriaal. Neem dus een kleine verpakking als dat voorkomt dat je een deel van het product moet weggooien.

Meer inspirerende artikelen lezen?: www.lavans.nl/blog

1 **Kuijpers** verbruikt jaarlijks **1.000.000** koffiebekertjes.

> Gemiddeld **2-5** koffiebekertjes per persoon, per dag.

2 De gebruikte koffiebekertjes gaan **niet** bij het restafval, maar worden apart ingezameld.

3 De ingezamelde koffiebekers worden door **Renewi** opgehaald..

.. en tot papierpulp gerecycled.

4 De koffiebekers gaan in een warm bad zodat papiervezel losweekt van vervuiling.

> Proces **zonder** chemicaliën of andere toevoegingen.

5 De papierpulp wordt geleverd aan **WEPA**.

6 In het **Future Lab** wordt van de pulp o.a. toilet papier gemaakt.

Maar ook: papieren zakdoekjes, servetten, kranten, schrijfpapier en verpakkingen.

> **70** koffiebekertjes = **1 rol** toilet papier.

7 Het toilet papier wordt door **Lavans** geleverd aan **Kuijpers**.

van koffie tot kont

Zo vinden de koffiebekertjes hun weg naar het kleinste kamertje!

Samenwerking met:

- Kuijpers** Eindgebruiker: Kuijpers Business Partners B.V.
- WEPA** Producent: WEPA Nederland
- Lavans** Distributeur: Lavans
- renewi** Dienstverlening gebruikte koffiebekers: Renewi

Jaarlijkse besparing van:

- 40.800 liter water**
1.360 douche-beurten van 5 minuten
- 2.798 kWh energie**
stroomverbruik van **32** laptops
- 2.724 kg CO₂-emissie**
jaarlijkse uitstoot van **1** leaseauto

Van **1.000.000** gebruikte koffiebekers naar **285.715** meter toilet papier.

Dele~~en~~ maar!

Met alle mooie verhalen hadden we met gemak een driedubbeldik nummer kunnen vullen. Hebben we niet gedaan. Bewust. Want drie keer zo dik betekent ook: meer papier, inkt, transport... En dat vonden we geen goed idee.

Met de QR-codes bij sommige artikelen delen we toch meer inspiratie. Daar komt precies nul CO₂ aan te pas. **En denk je nu: meer, meer, méér! Scan dan gewoon deze QR-code.**



Voor deze Horizon hebben we **alleen de foto's op pad gestuurd**.



De redactie werkte volledig thuis en spaarde zo **15.834 auto-kilometers** uit.



Het binnenwerk is zelfs van **100% gerecycled papier**.



Onze drukker heeft superefficiënt gewerkt, waardoor er **amper snij-afval** was.



En natuurlijk hebben we de magazines **niet in plastic verpakt**.

Wij hebben dus ons best gedaan, maar zonder jouw hulp kan het alsnog mislukken. Onze grootste nachtmerrie is dat deze Horizon voortijdig in de papierbak belandt.

Maar jij kunt ons helpen: geef 'm door!

Liefst aan iemand die 'm – na het lezen – ook weer doorgeeft. Hoeveel lezers inspireren we in twee jaar met dit exemplaar?

- Lezer 1**, uitgelezen op:
- Lezer 2**, uitgelezen op:
- Lezer 3**, uitgelezen op:
- Lezer 4**, uitgelezen op:
- Lezer 5**, uitgelezen op:

Lekker bezig!



Lavans

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