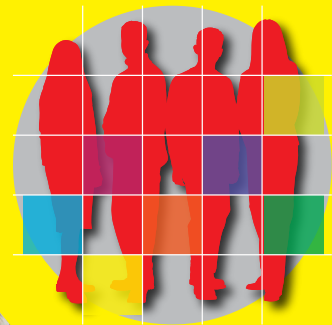


# BRABANTS BESTEN<sup>2019</sup>



Provincie Noord-Brabant

## **Colofon**

Redactie: Marike Kerbert

Fotografie: Wim Hollemans

Ontwerp: maan - identity. design. content., Ulvenhout

Druk: ADC Repro Service, 's-Hertogenbosch

Oplage: 1.000 exemplaren

December, 2018

# Inhoudsopgave

Innovatieve werkgevers met hart en ziel! 2

---

Interview met gedeputeerde Bert Pauli 6

---

Brabants Besten 2019 8

---

## Een greep uit onze Brabants Besten. Op bezoek bij:

---

All Tape Supplies, Tilburg 22

---

Lavans B.V., Helmond 26

---

Restaurant Onze Kerk, Hooge Zwaluwe 30

---

SoliPharma, Oudenbosch 34

---

Alle Brabants Besten op een rij 38

---

# Brabants Besten

## Innovatieve werkgevers met hart en ziel!

Brabants Besten zijn ondernemers die werkgeverschap en bedrijfsvoering optimaal invullen. Niet alleen voor zichzelf en het bedrijf, maar ook voor hun werknemers en hun omgeving. De innovatieve manier waarop ze dat doen, is een inspiratie voor andere ondernemers. Daarom heeft gedeputeerde Bert Pauli (Economie en Internationalisering) van de provincie Noord-Brabant hen benoemd tot Ambassadeur Innovatief Werkgeverschap. **Brabants Besten dus!**

De ambassadeurs zetten hun medewerkers op vernieuwende wijze in en benutten de potentie van de Brabantse beroepsbevolking. Hun innovatieve werkgeverschap heeft meerdere gezichten: Brabants Besten blinken uit op de thema's sociale innovatie, inclusief werkgeverschap, reshoring en/of flexicurity. De provincie maakt graag gebruik van hun deskundigheid en vaardigheden op het gebied van de arbeidsmarkt. Ook staan de ambassadeurs klaar voor het geven van advies en workshops aan andere ondernemers. Ze vertellen u graag hun verhaal.

In dit magazine presenteren we de ondernemers die zich in 2019 Ambassadeur Innovatief Werkgeverschap mogen noemen. Aan de gekleurde icoontjes achter hun naam is te zien op welk terrein zij zich onderscheiden.



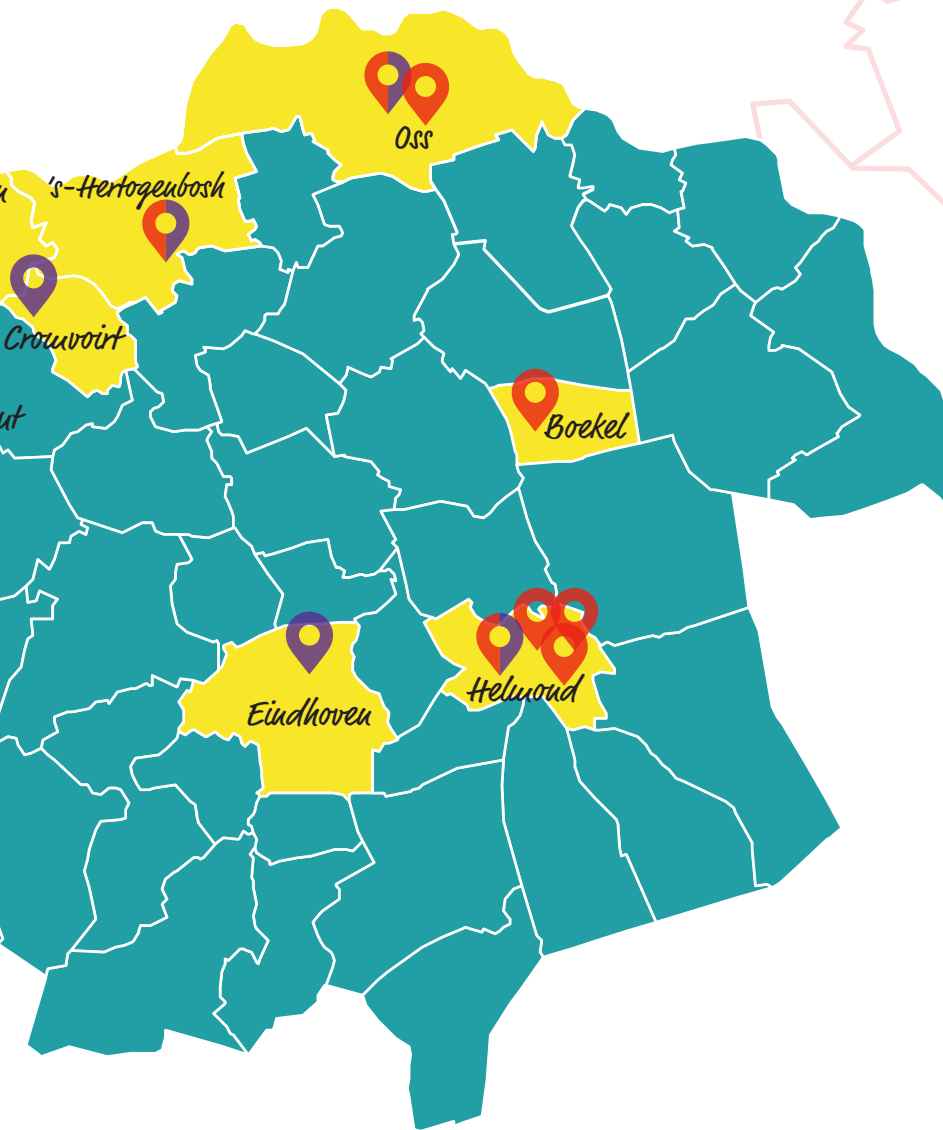
**SOCIALE INNOVATIE**



**INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP**



**RESHORING**



## Lijst Brabants Besten 2019

Bedrijf	Naam	Plaats	Pagina
ATS All Tape Supplies BV	Felipe Muñoz Mateu	TILBURG	15
AXI	Michel Petrusma	BREDA	16
Bras Fijnaart	Goof Rijndorp	HEIJNINGEN	16
De Koning Groep	Huub de Koning	OOSTERHOUT	13
De Krom Bestratingen	Martijn de Krom	ETTEN-LEUR	14
depostBode	Albert Frankenhuys	OSS	11
DRT Vloeren	Andriëtte Dobbelsteen	OSS	10
Gova B.V.	Charl Goossens	NISPEN	12
Interconnect	Rob Stevens	'S-HERTOGENBOSCH	18
J. van Esch BV	Jos van Esch	CROMVOIRT	11
Jos van den Berselaar Constructie B.V.	Hans van den Berselaar	UDENHOUT	9
Lavans B.V.	Piet Heerkens	HELMOND	12
Leseman Car Care	Bas Leseman	TILBURG	14
Manders Totaal	Wim Hillenbrink	HELMOND	13
Melis Gieterijen Tilburg	Koen Melis	TILBURG	15
OC Verhulst	William Baars	DRUNEN	9
Opera electrical engineering & manufacturing	Judith Vermeulen	MADE	20
Restaurant Onze Kerk	Dieuwke Simonis-Stellinga	HOOGE ZWALUWE	18
Solipharma	Fred Schiebergen	OUDENBOSCH	17
Swanenberg Hydrauliek BV	Laurens Swanenberg	HELMOND	19
Swinkels Glas	Willy Swinkels	EINDHOVEN	19
Van den Broek Logistics	Karel van Rooij	HELMOND	17
Van Doren Engineers	Jos van Doren	BOEKEL	10
VPT Versteeg	Arnold Versteeg	HEUSDEN	20

## **SOCIALE INNOVATIE**

Sociale innovatie betekent slimmer werken door het werk optimaal te organiseren en daarbij de talenten van werknemers zo goed mogelijk te gebruiken. Daardoor verbeteren zowel de productiviteit als de kwaliteit van een onderneming en kunnen medewerkers zich ontwikkelen. Voorbeelden zijn vernieuwing van werkprocessen, flexibel organiseren, participerende aansturing en zelfsturende teams.

## **INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP**

Inclusieve werkgevers maken het tot beleid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Door het werk zo te organiseren dat alle werknemers zo goed mogelijk tot hun recht komen, maken ze maximaal gebruik van de diversiteit in hun bedrijf. Ze benutten op die manier de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en dragen eraan bij dat zo veel mogelijk mensen aan het werk gaan.

## **RESHORING**

Een bedrijf kan verschillende redenen hebben voor reshoring – het terughalen van productie uit lage-lonenlanden. Bijvoorbeeld omdat de loonkosten daar stijgen of omdat klanten om betere kwaliteit of kortere levertijden vragen. Reshoring geeft ruimte voor innovatie, maatwerk, verhoging van kwaliteit en meer controle over bedrijfsprocessen. Maar ook de Nederlandse arbeidsmarkt profiteert van reshoring: de werkgelegenheid groeit erdoor, ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## **FLEXICURITY**

Flexicurity is het combineren van zekerheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt ‘werkzekerheid in plaats van baanzekerheid’ gaat daarbij samen met ‘flexibele inzet in het arbeidsproces’. Werknemers krijgen hulp om zich makkelijker te verplaatsen van scholing naar werk, van werk naar werk en van werkloosheid naar werk. Manieren om dit te bereiken zijn bijvoorbeeld multiwerkgeverschap en arbeidspools op bedrijventerreinen. Het personeel krijgt tegelijkertijd de mogelijkheid te leren en zich te ontwikkelen.



**SOCIALE INNOVATIE**



**INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP**



**RESHORING**



**FLEXICURITY**



**‘We hebben vertrouwen in de toekomst en in elkaar’**

Annemarie van Loon, Lavans B.V.

A man in a dark suit and glasses stands on a city street, smiling slightly. He is wearing a light blue shirt and a colorful patterned tie. The background shows a brick building with many windows and a street lamp. A yellow vertical bar is on the right side of the image.

# Een bedrijf moet meerwaarde hebben

interview met gedeputeerde Bert Pauli

Ondernemen is meer dan geld verdienen. “Natuurlijk moet de schoorsteen roken, maar een bedrijf moet ook meerwaarde hebben”, zegt gedeputeerde Bert Pauli, verantwoordelijk voor Economie en Internationalisering. Hij wil Brabantse ondernemers doordringen van het belang van goed werkgeverschap en maatschappelijk ondernemen. Daarom heeft hij het ambassadeursnetwerk Brabants Besten opgezet.



## “Goed werkgeverschap moet van binnenuit komen”

Medewerkers verdienen waardering en respect van hun werkgever. En een goede ondernemer neemt bovendien verantwoordelijkheid voor zijn omgeving, vindt de gedeputeerde. Als voorbeeld noemt hij een Marokkaans echtpaar met een schoonmaakbedrijf. Bert Pauli: “Zij halen mensen letterlijk van straat en nemen hen op in hun bedrijf. Ze stimuleren die medewerkers om diploma’s te halen. En dan organiseren ze ook nog gezellige avonden in verzorgings- tehuizen in hun buurt.”

### Ambassadeurs

Brabant telt genoeg goede voorbeelden van bedrijven die verder kijken dan hun portemonnee. En goed voorbeeld doet volgen, zegt Bert Pauli. Daarom heeft hij vijf jaar geleden Brabants Besten in het leven geroepen. “Daarmee zetten we ondernemers die het voortouw nemen op het gebied van sociaal en maatschappelijk ondernemen in het zonnetje.” Zij worden ‘ambassadeur’ van de provincie voor goed werkgeverschap: omdat ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen of omdat ze hun werkgeverschap innovatief invullen; omdat ze werk terughalen uit lagelonenlanden of omdat ze erin slagen een flexibele inzet van werknemers te combineren met werkzekerheid. Andere onder-

nemers die stappen op die terreinen willen zetten, kunnen bij hen aankloppen voor advies. Goed werkgeverschap moet van binnenuit komen, vindt de gedeputeerde. Het heeft geen zin ondernemers op te leggen dat ze bijvoorbeeld een bepaald percentage mensen met een handicap moeten aannemen. “Ze moeten zien dat het iets oplevert.”

## “Een goede baas zijn, is geen kwestie van liefdadigheid”

### Goede bedrijfsresultaten

Een goede baas zijn, is dan ook geen kwestie van liefdadigheid, legt Bert Pauli uit. “Onze ambassadeurs halen goede bedrijfsresultaten. Omdat het fijn werken is bij zo’n bedrijf, hebben ze bovendien een laag ziekteverzuim en weinig verloop. Je ziet bij de ambassadeurs dat het voldoening geeft om bijvoorbeeld iemand in hun bedrijf op te leiden die het om wat voor reden ook niet makkelijk heeft op de arbeidsmarkt. Dat kost geduld en inspanning, maar wat is leuker dan iemand begeleiden? Mensen vertellen daar graag over op familiefeestjes.”

### Rol van de provincie

Bert Pauli ziet het als rol van de provincie om de ambassadeurs, allemaal mkb’ers, in contact te brengen met bijvoorbeeld gemeenten en onderwijsinstellingen. Uitgangspunt is dat al die partijen van elkaar leren en profiteren van elkaars werk. Bestuurders van gemeenten zijn blij met bedrijven binnen hun grenzen die een goede kijk hebben op de arbeidsmarkt. Bedrijven leveren stageplaatsen aan studenten, sommige leiden zelf technici op. Daar profiteren alle partijen van. Ook de provincie zelf leert van Brabants Besten. “Brabant heeft, anders dan de meeste provincies, een actief arbeidsmarktbeleid. We blijven kijken wat we daarin kunnen verbeteren.”

### Toekomst

Na de provinciale verkiezingen van volgend jaar komt Bert Pauli niet terug als gedeputeerde; hij kiest ervoor om na zijn tweede termijn wat anders te gaan doen. Hij heeft er alle vertrouwen in dat Brabants Besten verder gaat als hij is vertrokken. Hij ziet bij iedereen zoveel enthousiasme. “Iedereen die twijfelt, nodig ik uit eens bij zo’n bijeenkomst met ondernemers te gaan zitten. Je gaat altijd vrolijk naar huis.”



# BRABANTS BESTEN 2019



## **William Baars** **OC VERHULST,** **DRUNEN**



Specialist in: luchtbehandelingskasten

**Wat vindt hij belangrijk?** Alles staat in het teken van innovatie bij OC Verhulst. Elke afdeling en iedere medewerker heeft daarin een eigen rol: van Research & Development tot Sales. Bij het bedrijf werken mensen met en zonder diploma. Iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid, iedereen draagt naar beste kunnen bij aan de bedrijfsvoering.

**Wat levert het op?** Bij het bedrijf heerst een cultuur waarin hard werken en elkaar bij de les houden voorop staan, maar alles in een goede sfeer. De medewerker staat centraal. Zo wordt de klant het best geholpen.

---

### Contactgegevens

[www.orangeclimate.com/nl/ocverhulst](http://www.orangeclimate.com/nl/ocverhulst) | [w.baars@oc-verhulst.nl](mailto:w.baars@oc-verhulst.nl) | 06 51 00 62 65



## **Hans van den Bersselaar** **JOS VAN DEN BERSSELAAR** **CONSTRUCTIE BV, UDENHOUT**



Specialist in: metaalconstructie

**Wat vindt hij belangrijk?** Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen, dat doe je omdat je als bedrijf een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebt. Van den Bersselaar moet ook wel, want het is al jaren moeilijk goede mensen te vinden.

**Wat levert het op?** Hans van den Bersselaar steekt veel tijd en geld in de opleiding van leerlingen in zijn bedrijf. Hij heeft 27 leerlingen op 100 vaste krachten. Wat het oplevert is goed geschoold personeel.

---

### Contactgegevens

[www.bersselaar.com](http://www.bersselaar.com) | [hvdbersselaar@bersselaar.com](mailto:hvdbersselaar@bersselaar.com) | 06 53 40 55 58



## Andriëtte Dobbelsteen

### DRT VLOEREN, OSS



Specialist in: gietvloeren

**Wat vindt zij belangrijk?** DRT biedt graag kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. DRT leidt zijn eigen medewerkers op. Vooropleiding en achtergrond zijn daarbij niet zo belangrijk, motivatie wel: oprechte interesse in het vak, een proactieve en zelfstandige houding en de wil om te leren.

**Wat levert het op?** Kenmerkend voor DRT zijn de familiale sfeer en de korte lijnen. Plus een enorme drive om het goed te doen. Dat geldt voor alle medewerkers: de ambitie spat ervan af.

---

#### Contactgegevens

[www.drtgietvloeren.nl](http://www.drtgietvloeren.nl) | [adobbelsteen@drtooss.nl](mailto:adobbelsteen@drtooss.nl) | 06 47 04 40 05



## Jos van Doren

### VAN DOREN ENGINEERS, BOEKEL



Specialist in: het slimmer maken van machines en productieprocessen

**Wat vindt hij belangrijk?** Personeel moet je niet alleen binnenhalen, het draait ook om wat je daarna doet. Bij Van Doren Engineers besteden ze daarom veel aandacht aan een herkenbaar profiel van de onderneming: dat gaat van eigenzinnige arbeidsmarktcommunicatie tot aan de eigen bedrijfsschool.

**Wat levert het op?** In de afgelopen vijf jaar is het aantal technici bij het bedrijf met 60 procent gestegen. Voor de eigen opgezette bedrijfsschool krijgen ze meer aanmeldingen dan er plaatsen zijn. Daar zijn ze trots op.

---

#### Contactgegevens

[www.vandoren.nl](http://www.vandoren.nl) | [jos.van.doren@vandoren.nl](mailto:jos.van.doren@vandoren.nl) | 06 53 65 20 57



## Jos van Esch

### J. VAN ESCH BV, CROMVOIRT



Specialist in: o.a. groenvoorzieningen, sportaccommodaties en infra

**Wat vindt hij belangrijk?** Gebr. Van Esch bv zorgt in het kader van de brede maatschappelijke taak van het bedrijf voor nuttige werkzaamheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de ogen van Jos van Esch staan nog te veel mensen in Nederland langs de zijlijn.

**Wat levert het op?** Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen meestal heel graag aan het werk, bij Gebr. van Esch kan dat. Jos van Esch vindt het belangrijk dat bedrijven van elkaar leren. Als ambassadeur wil hij andere ondernemers inspireren met pakkende voorbeelden van hoe het kan.

---

#### Contactgegevens

[www.vandoren.nl](http://www.vandoren.nl) | [jos.van.doren@vandoren.nl](mailto:jos.van.doren@vandoren.nl) | 06 53 65 20 5



## Albert Frankenhuis

### DEPOSTBODE, OSS



Specialist in: postbezorging, pakketpost, mailingservice, ondersteuning e-commerce

**Wat vindt hij belangrijk?** Bij zo'n vijfhonderd overheids- en zakelijke organisaties begeleidde Albert Frankenhuis verander- en ontwikkelingsprocessen. Hij kreeg behoefte aan één bedrijf, één locatie. Die vond hij in 2017 als eigenaar van depostBode, waar 80 procent van de 265 medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. 'Echte mensen', zegt hij.

**Wat levert het op?** 'Ik kan hier een interessant verhaal ophangen maar wat het oplevert, is voldoening. Ik zie onze mensen zich ontwikkelen. De combinatie reguliere krachten en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkt bovendien goed, de klanten zijn tevreden.'

---

#### Contactgegevens

[www.depostbode.com](http://www.depostbode.com) | [albert.frankenhuis@depostbode.com](mailto:albert.frankenhuis@depostbode.com) | 06 54 27 14 13



## **Charl Goossens** **GOVA BV,** **NISPEN**

Specialist in: kweken van laurier (*Laurus nobilis*)

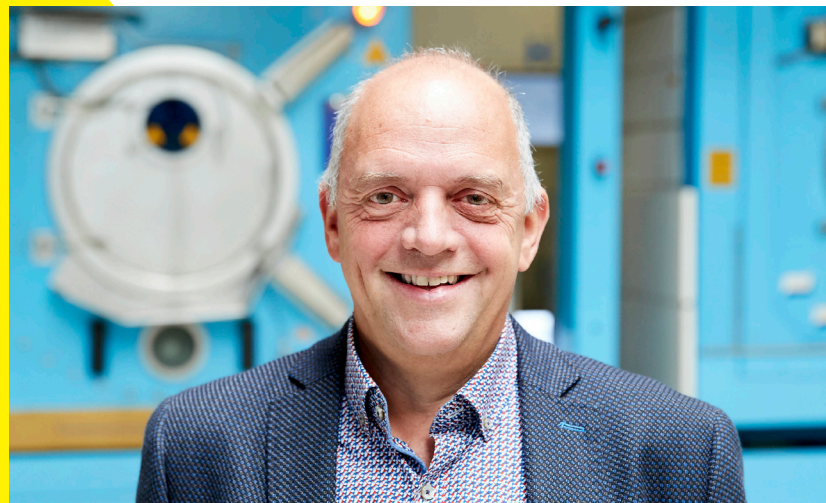
**Wat vindt hij belangrijk?** Bij Gova maken ze geen onderscheid tussen mensen en functies. Niemand spreekt er over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen die elders als kansloos bestempeld worden, zoals werkloze ouderen en mensen met een beperking of stoornis, draaien bij het familiebedrijf gewoon mee. Zij aan zij met alle andere medewerkers.

**Wat levert het op?** In oktober 2017 ontving Gova de Participatieprijs voor de regio West-Brabant. De teambuilding is goed en de saamhorigheid groot bij het bedrijf, en de werksfeer uitstekend.

---

### Contactgegevens

[www.gova.nl](http://www.gova.nl) | [charl@gova.nl](mailto:charl@gova.nl) | 0165 36 53 55



## **Piet Heerkens** **LAVANS BV,** **HELMOND**

Specialist in: bedrijfskleding, vloer- en sanitaire hygiëne

**Wat vindt hij belangrijk?** Bij Lavans vinden ze de ontwikkeling van de medewerkers belangrijk. Die ontwikkeling ziet Piet Heerkens als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van bedrijf en werknemers. Naast een goede, veilige werkomgeving voor de tweehonderd medewerkers stimuleert Lavans dat medewerkers zelf nadenken over hoe het werk beter georganiseerd kan worden. 'Naar ieders mening wordt geluisterd.'

**Wat levert het op?** Zijn werkwijze levert Lavans enthousiaste medewerkers op en enthousiaste medewerkers leiden tot enthousiaste klanten. Wat het nog meer oplevert: energie, continuïteit en een flexibele organisatie.

---

### Contactgegevens

[www.lavans.nl](http://www.lavans.nl) | [piet.heerkens@lavans.nl](mailto:piet.heerkens@lavans.nl) | 06 55 15 46 39





## Wim Hillenbrink

### MANDERS TOTAAL, HELMOND



Specialist in: schilderwerk en vastgoedonderhoud

**Wat vindt hij belangrijk?** Onderhoudsbedrijf Manders Totaal gelooft niet in hiërarchie. De directeur staat niet boven zijn mensen, iedereen is gelijk. Er is plek voor iedereen. Langdurig werklozen, statushouders, mensen met een handicap: ben je gemotiveerd, dan ben je welkom.

**Wat levert het op?** Veruit de meeste mensen die bij het bedrijf een kans kregen, hebben zich ontpopt tot waardevolle krachten. Iedereen voelt zich verantwoordelijk voor het proces en het eindresultaat.

---

#### Contactgegevens

[www.manderstotaal.eu](http://www.manderstotaal.eu) | [wim.hillenbrink@manderstotaal.eu](mailto:wim.hillenbrink@manderstotaal.eu) | 06 20 60 83 07



## Huub de Koning

### DE KONING GROEP B.V., OOSTERHOUT



Specialist in: schilderwerk en onderhoud van jachten en objecten

**Wat vindt hij belangrijk?** De Koning Groep leidt mensen op in het bedrijf. Ook als ze geen ervaring hebben met schilderen. Het idee daarachter is dat je mensen een kans moet geven, proberen het beste uit ze te halen. 'We investeren daarin.'

**Wat levert het op?** Degenen die het opleidingstraject met succes doorlopen zijn allemaal gemotiveerde krachten, met wie De Koning Groep een langdurige relatie heeft. In de 25 jaar die het bedrijf bestaat, zijn minder dan tien mensen uit zichzelf opgestapt. 'Ze krijgen kansen bij ons, ik denk dat ze daardoor loyaler zijn.'

---

#### Contactgegevens

[www.dekoninggroep.nl](http://www.dekoninggroep.nl) | [h.dekoning@dekoninggroep.nl](mailto:h.dekoning@dekoninggroep.nl) | 06 50 67 80 69



## Martijn de Krom

### DE KROM BESTRATINGEN, ETTEN-LEUR



Specialist in: bestrating, grond- en rioleringswerkzaamheden

**Wat vindt hij belangrijk?** De Krom Bestratingen vindt sociaal werkgeverschap belangrijk. Het bedrijf heeft een inloopspreekuur van een fysiotherapeut en een leerlingenploeg met herintredende 35-plussers. Innovatieve technieken krijgen ook een plek: De Krom werkt bijvoorbeeld aan een bestratingsrobot die volledig automatisch stenen kan leggen.

**Wat levert het op?** De innovatieve oplossingen en het sociale werkgeverschap maken het werk van stratenmaker interessant voor meer mensen. Bovendien krijgen opdrachtgevers een duidelijke social return on investment.

---

#### Contactgegevens

[www.de-krom.nl](http://www.de-krom.nl) | [martijn@de-krom.nl](mailto:martijn@de-krom.nl) | 073 880 00 00



## Bas Leseman

### LESEMAN CAR CARE, TILBURG



Specialist in: auto's als nieuw maken

**Wat vindt hij belangrijk?** In 2017 werd Leseman Car Care Tilburgs ondernemer van de maand. Je wordt dat als je iets voor de werkgelegenheid doet. Leseman neemt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. 'Ik vind dat wij als bedrijf een verantwoordelijkheid hebben.'

**Wat levert het op?** De begeleiding is heel intensief, vaak gaat het goed, soms niet. De schoorsteen moet roken, dus moet het voor het bedrijf ook goed zijn. 'We hebben trouwe werknemers en dat is wat je wilt, dus uiteindelijk dient het ons ook.'

---

#### Contactgegevens

[www.lesemancarcare.nl](http://www.lesemancarcare.nl) | [bas@lesemancarcare.nl](mailto:bas@lesemancarcare.nl) | 06 50 50 25 75





**Koen Melis**  
**MELIS GIETERIJEN TILBURG,**  
**TILBURG**



Specialist in: gietwerk

**Wat vindt hij belangrijk?** Koen Melis wil zich inzetten voor een agenda voor de toekomst. Daarin moeten duidelijke doelstellingen staan voor de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven. Het familiebedrijf heeft bovendien een groot sociaal hart.

**Wat levert het op?** In de strategie voor de komende vijftien jaar is veel aandacht voor opleiding en ontwikkeling van nieuwe en bestaande medewerkers. De medewerkers gaan met plezier naar hun werk; verloop is er nauwelijks.

---

**Contactgegevens**

[www.melisgieterijen.nl](http://www.melisgieterijen.nl) | [info@melisgieterijen.nl](mailto:info@melisgieterijen.nl) | 013 54 36 073



**Felipe Muñoz Mateu**  
**ATS ALL TAPE SUPPLIES BV,**  
**TILBURG**



Specialist in: tape

**Wat vindt hij belangrijk?** Dankzij een uitgekiend productieproces kan All Tape Supplies concurreren met lagelonenlanden en blijft het werk in Nederland. Daarnaast werkt het bedrijf samen met de gemeente Tilburg om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven en vindt Felipe Munoz Mateu de ontwikkeling van zijn medewerkers een prioriteit.

**Wat levert het op?** Door te investeren in innovatieve machines, apparatuur en processen heeft All Tape Supplies de productie volledig in eigen hand. Klanten waarderen dat. Door te innoveren heeft het bedrijf ook arbeidsplaatsen kunnen creëren in Nederland.

---

**Contactgegevens**

[www.alltape.eu](http://www.alltape.eu) | [f.munoz@alltape.eu](mailto:f.munoz@alltape.eu) | 06 28 27 55 69



## Michel Petrusma

### AXI, BREDA



Specialist in: software voor retail, zorg en overheid

**Wat vindt hij belangrijk?** Bij AXI vinden ze langdurige relaties belangrijk, niet alleen met klanten maar ook met het personeel. Daarom ondersteunt AXI zijn medewerkers op verschillende vlakken met het programma Fit4thejob. De werknemers krijgen veel ruimte om zich te ontwikkelen. AXI stimuleert bovendien maatschappelijke projecten waaronder CoderDojo, een initiatief om kinderen interesse voor programmeren bij te brengen.

**Wat levert het op?** De ICT is een vluchtige arbeidsmarkt. Werknemers blijven gemiddeld drie, vier, vijf jaar bij een werkgever. Bij AXI ligt dat gemiddelde op veertien jaar.

---

#### Contactgegevens

[www.axi.nl](http://www.axi.nl) | [michel\\_petrusma@axi.nl](mailto:michel_petrusma@axi.nl) | 06 20 00 34 88



## Goof Rijndorp

### BRAS FIJNAART, HEIJNINGEN



Specialist in: groen en sportaccommodaties

**Wat vindt hij belangrijk?** Toen het crisis werd, heeft BRAS FIJNAART ervoor gekozen zuinig te zijn op de vaste medewerkers, onder wie een aantal met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijf zorgt dat medewerkers blijven in de automatisering van de branche – bijvoorbeeld door gebruik van de robotmaaiër. Bovendien doen ze hun best de medewerkers vitaal te houden.

**Wat levert het op?** De medewerkers zijn heel loyaal. Het werkklimaat is goed bij BRAS FIJNAART en daardoor heeft het een 'gigantisch laag' ziekteverzuim. 'Dat zijn geweldige pijlers om op te bouwen.'

---

#### Contactgegevens

[www.brasfijnaart.nl](http://www.brasfijnaart.nl) | [g.j.rijndorp@brasfijnaart.nl](mailto:g.j.rijndorp@brasfijnaart.nl) | 0168 46 28 56



## **Karel van Rooij** **VAN DEN BROEK LOGISTICS,** **HELMOND**



Specialist in: transport en logistiek

**Wat vindt hij belangrijk?** Maatschappelijk verantwoord ondernemen zit in het DNA van Van den Broek Logistics. Het bedrijf onderscheidt zich vooral door de betrokkenheid bij de stad en omgeving. Daarnaast investeert Van Rooij flink in z'n medewerkers. Dat noemt Karel van Rooij de Van den Broek-filosofie.

**Wat levert het op?** De lokale betrokkenheid heeft bedrijfsvoordelen, zoals goede relaties in de buurt. En de medewerkers zijn het gezicht van het bedrijf. Het loont dus om daarin te investeren.

---

### Contactgegevens

[www.broeklogistics.nl](http://www.broeklogistics.nl) | [karel@broeklogistics.nl](mailto:karel@broeklogistics.nl) | 06 51 12 01 07



## **Fred Schiebergen** **SOLIPHARMA,** **OUDENBOSCH**



Specialist in: productie van geneesmiddelen en voedingssupplementen

**Wat vindt hij belangrijk?** Fred Schiebergen richtte in 2000 met zijn twee zoons SoliPharma op. Het kostte jaren om alle certificaten te halen die nodig zijn om als volwaardig farmaceutisch bedrijf te kunnen opereren. Intussen werken er meer dan honderd mensen bij SoliPharma. Zij krijgen daar alle kansen om zich te ontplooien.

**Wat levert het op?** Bij het bedrijf werken twaalf nationaliteiten in harmonie samen. De werksfeer is prettig en de werknemers zijn tevreden en loyaal.

---

### Contactgegevens

[www.solipharma.nl](http://www.solipharma.nl) | [f.schiebergen@solipharma.nl](mailto:f.schiebergen@solipharma.nl) | 06 54 60 55 78



## **Dieuwke Simonis-Stellinga** **RESTAURANT ONZE KERK B.V.,** **HOOGE ZWALUWE**

Specialist in: gastvrijheid



**Wat vindt ze belangrijk?** Dieuwke Stellinga en haar man wilden samen in de horeca. Daarmee zouden ze hun brood verdienen, natuurlijk, maar het moest meer zijn dan dat. In hun restaurant, een verbouwde kerk, werken onder anderen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'We willen bijdragen aan de maatschappij.'

**Wat levert het op?** Hun imago van een plek waar goed voor mensen wordt gezorgd, is ook op zakelijk vlak belangrijk. Bovendien wordt het 'normale' personeel er beter van. 'Ze leren begrip te hebben voor mensen die anders zijn en voor elkaar.'

---

### Contactgegevens

[www.restaurantonzeker.nl](http://www.restaurantonzeker.nl) | [welkom@restaurantonzeker.nl](mailto:welkom@restaurantonzeker.nl) | 06 22 08 60 35



## **Rob Stevens** **INTERCONNECT,** **'S-HERTOGENBOSCH**

Specialist in: betrouwbare IT-infrastructuren



**Wat vindt hij belangrijk?** Interconnect steekt veel geld en energie in de werving en selectie van de juiste mensen én in het intern opleiden van medewerkers. Het bedrijf onderhoudt nauwe relaties met het UWV en het werk-ontwikkelbedrijf van de gemeente. Daarnaast organiseert het elke week een trainingsavond, zodat medewerkers zich blijven ontwikkelen.

**Wat levert het op?** De sfeer in het bedrijf is heel informeel; de deur van de directeur staat altijd open. Daardoor is de betrokkenheid van medewerkers groot.

---

### Contactgegevens

[www.interconnect.nl](http://www.interconnect.nl) | [r.stevens@interconnect.nl](mailto:r.stevens@interconnect.nl) | 073 880 00 00



## **Laurens Swanenberg** **SWANENBERG HYDRAULIC SYSTEMS,** **HELMOND**



Specialist in: klantspecifieke hydraulische oplossingen.

**Wat vindt hij belangrijk?** Uit overtuiging en ingegeven door gezondheidsklachten heeft Laurens Swanenberg een paar jaar geleden gekozen om de transitie te maken naar een zelfsturende organisatie met meer oog voor duurzame inzetbaarheid en welzijn van zijn medewerkers. Hij kreeg daarbij hulp van Piet Heerkens, ook een van Brabants Besten.

**Wat levert het op?** Energieke, gemotiveerde medewerkers. De sfeer is prettig, ze staan voor elkaar klaar, zorgen voor elkaar. 'Niets is te veel, als je iets vraagt, wordt het meteen geregeld. Zij vormen de kracht achter ons succes.'

---

### Contactgegevens

[www.swanenberg.nl](http://www.swanenberg.nl) | [l.swanenberg@swanenberg.nl](mailto:l.swanenberg@swanenberg.nl) | 06 53 21 81 85



## **Willy Swinkels** **SWINKELS GLAS,** **EINDHOVEN**



Specialist in: glas

**Wat vindt hij belangrijk?** Willy Swinkels heeft tal van bestuursfuncties vervuld. Namens werkgeversorganisatie ONL heeft hij nu de thema's vakmanschap, ondernemerschap en onderwijs als aandachtsgebieden. Voor zijn eigen bedrijf streeft hij een fijn werkklimaat na: 'dat we lekker kunnen werken en iedereen zijn ding kan doen.'

**Wat levert het op?** Bij Swinkels Glas werken onder anderen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Willy Swinkels ziet dat als een verrijking van de bedrijfscultuur, het geeft hem een goed gevoel.

---

### Contactgegevens

[www.swinkelsglas.nl](http://www.swinkelsglas.nl) | [willy@swinkelsglas.nl](mailto:willy@swinkelsglas.nl) | 040 24 40 647



## Judith Vermeulen

### OPERA ELECTRICAL ENGINEERING & MANUFACTURING, MADE



Specialist in: elektronische besturingssystemen

**Wat vindt zij belangrijk?** Mede-eigenaar Judith Vermeulen ziet het als haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om zich in te zetten voor een betere instroom in de techniek. Opera wil op een andere manier kijken naar de mogelijkheden van mensen en veel investeren in scholing.

**Wat levert het op?** Automatisering en innovatie vragen om anders geschoolde mensen. Hiervoor heeft Opera een speciaal scholingsbudget. Daarmee hebben medewerkers zonder technische achtergrond de kans gekregen om elektromonteur te worden.

---

#### Contactgegevens

[www.operagroup.nl](http://www.operagroup.nl) | [judith.vermeulen@operagroup.nl](mailto:judith.vermeulen@operagroup.nl) | 06 20 20 36 43



## Arnold Versteeg

### VPT VERSTEEG, HEUSDEN



Specialist in: metalen gevelbekleding

**Wat vindt hij belangrijk?** Sociale innovatie betekent voor Arnold Versteeg dat zijn medewerkers centraal staan. Zij leren en ontwikkelen zich en hebben hem steeds minder nodig om beslissingen te nemen. Hij is bezig dit uit te werken tot een programma waarvan andere mkb'ers ook kunnen leren. Brabants Besten ziet hij als een mooi middel om daarover te sparren met andere ondernemers. **Wat levert het op?** Als medewerkers zich betrokken voelen bij je bedrijf, is de kans op tevreden klanten ook groot. Tevreden klanten komen terug en dat leidt weer tot goede resultaten.

---

#### Contactgegevens

[www.vptversteeg.nl](http://www.vptversteeg.nl) | [arnold.versteeg@vptversteeg.nl](mailto:arnold.versteeg@vptversteeg.nl) | 06 53 81 29 65





**‘We leren,  
we innoveren,  
we hebben het hier  
leuk samen’**

Op bezoek bij een van Brabants Besten: All Tape Supplies



**“Ik geloof dat iedereen een tweede of derde kans moet krijgen. Wij kregen die ook toen we met niks begonnen.”**

All Tape Supplies (ATS) in Tilburg doet werk in Tilburg dat andere bedrijven in lage-lonenlanden laten doen. Dat dat reshoring heet, ontdekte eigenaar Felipe Muñoz Mateu pas later. Dat het loont om het te doen, komt doordat hij en zijn medewerkers dag in dag uit samen kijken wat beter en makkelijker kan. Daar hebben ze ook nog eens veel plezier in.

‘Alles wat je aanraakt, is in aanraking geweest met tape. Weet je dat in een auto 60 kilo tape zit?’, vraagt Felipe Muñoz Mateu. ‘Dat realiseer je je niet.’ Het bedrijf dat hij in 2006 met zijn vader begon, verwelkomt najaar 2018 de 37ste medewerker.

De meer dan manshoge rollen tape in het magazijn van ATS komen uit Azië. Bij ATS worden ze verwerkt tot tape in het formaat en in de verpakking die de klanten nodig hebben.

Daardoor kan ATS veel sneller leveren dan collega’s die het eindproduct uit lagelonenlanden importeren. Dag in dag uit werken Felipe Muñoz Mateu en zijn medewerkers om de processen verder te verbeteren. Ze halen machines uit elkaar en zetten ze weer in elkaar zodat ze beter doen wat ze bij ATS handig vinden. Vinden ze leuk.

‘Voor mij is dit Disneyland’, zegt Niels Bakker (22), laborant kwaliteitscontrole. Hij studeerde technische natuurkunde en kwam voor vakantiewerk bij ATS terecht als operator. ‘Ouderwets’ vond hij dat baantje. ‘Ik bemoei me graag overal mee dus ik heb mijn gedachten zo sympathiek mogelijk op papier gezet en gevraagd of ik het proces een duwtje mocht geven om het moderner te maken.’ Hoewel hij niet meteen zijn zin kreeg – hij had te weinig ervaring – mocht hij wel blijven. Want wat hij wil, dat willen ze bij ATS ook: steeds verbeteren.

Dat doen ze ook op het gebied van personeelsbeleid. Zo zijn ze gestopt met ‘in hokjes en vakjes’ werken, vertelt Felipe Muñoz Mateu, en doen ze dat nu in teams. In zo’n team zitten marketing, inkoop, verkoop, planning en IT bij elkaar. De klant die belt hoeft daardoor bijvoorbeeld niet meer te wachten tot de inkoper tijd heeft, maar wordt meteen geholpen. ‘We zijn al jaren bezig het personeel te trainen, opleidingen te laten volgen. En we doen ons best het werk makkelijker te maken, zodat je je werk vrolijker kunt doen. Er moet gewerkt worden maar je moet wel plezier maken.’

Dat dat idee aanslaat bij de medewerkers, bevestigt Niels Bakker: ‘Voor mij zijn groei en leren alles. Ik zou niet zonder kunnen leven.’ Zijn opdracht is het lab te laten groeien, zodat het tussen alle processen kruipt. ‘Als ik een idee heb dat handig of gaaf zou zijn, kan ik het uitwerken. Meestal krijg ik een staande

ovatie. Bij andere bedrijven waar ik heb gewerkt en stage gelopen, zie je meer voorzichtigheid. Bazen staan niet open voor investeringen waar ze niet zelf aan hebben gedacht.'

Drie van de vier thema's waarop Brabants Besten worden geselecteerd, vind je terug in de werkwijze van ATS: sociale innovatie, inclusief werkgeverschap en reshoring. Felipe Muñoz Mateu werkt hard aan sociale innovatie, maar dat hij ook aan reshoring en inclusief werkgeverschap doet, weet hij nog niet zo lang. 'We waren al jaren met reshoring bezig zonder te weten dat het zo heette. Je bleek er subsidie voor te kunnen krijgen.' Hetzelfde geldt voor inclusief werkgeverschap: 'We hebben jarenlang mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst genomen zonder subsidie. Nu werken we samen met de gemeente om mensen die graag willen werken aan het werk te helpen.' Hij vindt dat vanzelfsprekend: 'Ik geloof dat iedereen een tweede

of derde kans moet krijgen. Wij kregen die ook toen we met niks begonnen.'

Soms ontmoet hij collega-ondernemers die hem voor gek verklaren: 'Die zeggen: "Die medewerkers hoeven toch niet je vrienden te zijn?" Ik zie het zo: je brengt meer tijd door met je collega's dan met je familie. Als je hier dan gaat lopen zaniken, kom je thuis met zó'n hoofd. We leren, we innoveren, we hebben het hier leuk samen.'

**"Voor mij zijn groei en leren alles. Ik zou niet zonder kunnen leven."**





# 'We hebben vertrouwen in de toekomst en in elkaar'

Op bezoek bij een van Brabants Besten: Lavans B.V.

**“Vroeger had Lavans voor elke klant een accountmanager. Nu is de chauffeur, die toch al elke week bij die klant kwam, dus ook contactpersoon.”**

**Lavans, een familiebedrijf uit 1928, is een facilitaire dienstverlener op het gebied van bedrijfskleding, schoonloopmatten en bedrijfshygiëne. Piet Heerkens is, met zijn neef Michel Heerkens, de derde generatie eigenaren. Piet Heerkens en HR-manager Annemarie van Loon steken veel energie in een goede werkomgeving voor de tweehonderd medewerkers. ‘Naar ieders mening wordt geluisterd.’**

Lavans was een strak georganiseerd, hiërarchisch bedrijf. Voor Piet Heerkens voelde dat een jaar of tien, vijftien geleden niet goed meer. Hij dacht: die medewerkers van ons die elke dag contact hebben met onze klanten, die hebben daar een gevoel bij. Waarom zouden wij die moeten voorschrijven wat ze moeten doen? Het leidde uiteindelijk tot een andere structuur bij Lavans. Ze werken er tegenwoordig in kleine multidisciplinaire teams die elk een vaste

groep klanten bedienen en die autonoom functioneren. Functies zijn minder vast, mensen hebben soms meerdere rollen. Een mooi voorbeeld: vroeger had Lavans voor elke klant een accountmanager. Tot iemand zich afvroeg waarom de chauffeur, die toch al elke week bij die klant kwam, niet ook commerciële taken op zich kon nemen. Nu is de chauffeur dus ook contactpersoon. Hij kent zijn klanten goed en kan beoordelen waar die behoefte aan zouden kunnen hebben. En dat niet alleen, zijn werk is ook nog eens fysiek minder belastend geworden. Piet Heerkens: ‘Die functies, dat is maatwerk, het is een proces van jaren.’

Het bedrijf heeft veel aandacht voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Piet Heerkens: ‘We bieden ze hulp bij leefstijl, ze kunnen bijvoorbeeld een training mindfulness doen.’ Annemarie van Loon vult aan: ‘We werken ook met een ergonomische

die hen kan helpen hun lichaam op de juiste manier in te zetten bij fysiek zwaar werk.’ Het bedrijf zorgt ervoor dat de mensen altijd kunnen blijven leren en zich ontwikkelen. Annemarie van Loon: ‘Niet alleen voor Lavans, je weet tenslotte nooit hoe het verder loopt. Dat ze misschien ooit nog eens ergens anders terecht komen, daar willen we ze bewust van maken. Lavans betaalt de opleidingen, de mensen steken hun eigen tijd erin. Wat we anders doen dan andere bedrijven, is dat we ons er niet mee bemoeien. We faciliteren, we betuttelen niet. Ze kiezen wat ze willen leren, ook als dat niet direct iets met het werk te maken heeft.’ Piet Heerkens: ‘Het is hun eigen verantwoordelijkheid, ze hebben de regie over hun eigen leven. Dat is een rode draad die steeds belangrijker wordt.’

Annemarie van Loon werkt in 2019 dertig jaar bij Lavans. Ze is de enige niet, zegt ze, die zo

lang in dienst is. Piet Heerkens: 'Wij bieden niet het beste in inkomen. Mensen zijn ook wel eens weggegaan omdat ze elders meer konden verdienen. Maar sommigen zijn teruggekomen, want de sfeer van hier vinden ze nergens.' Annemarie van Loon: 'Mensen willen hier graag werken, om de sfeer, het familiegevoel. Het maakt ook niet uit wat je cultuur of je achtergrond is, we hebben hier 21 nationaliteiten, er is voor iedereen veel respect en ruimte en vertrouwen.'

Één à twee keer per jaar lopen de medewerkers van Lavans stage bij elkaar, dan nemen ze een kijkje op een andere afdeling. En met al die culturele achtergronden organiseren ze eens in de zoveel tijd een proeverij. Dan koken mensen uit hun eigen keuken en proeft iedereen bij elkaar. Piet Heerkens: 'Bij zulke gelegenheden zie je echt niet dat de vertegenwoordigers bij de vertegenwoordigers klitten. Iedereen praat met iedereen.' Annemarie van Loon: 'Als wij erin slagen onze medewerkers enthousiast te

maken, maken zij onze klanten weer enthousiast. Piet Heerkens: 'En ook onze leveranciers en andere relaties.'

Zelf krijgen ze er veel energie van, zeggen Piet Heerkens en Annemarie van Loon. Heerkens: 'En het leidt tot leuke resultaten, ook financiële. Mensen vragen vaak wat dat kost, zoals wij het doen. Dat weten we niet eens.'

Annemarie van Loon: 'Ik krijg die vraag ook vaak. Daar gaat het niet om. Aandacht geven, mensen bij je organisatie betrekken, kost geen geld.'

Piet Heerkens: 'Die twee dagen stage lopen kost 1 procent van de loonsom. Maar het levert een veelvoud op.' Annemarie van Loon: 'Wat het ook oplevert: continuïteit, een stabiele organisatie. Het gaat ons goed; we hebben vertrouwen in de toekomst en in elkaar.'





**“Mensen willen hier graag werken, om de sfeer, het familiegevoel”**



# 'Wij willen meer doen dan restaurantje spelen'

Op bezoek bij een van Brabants Besten: Restaurant Onze Kerk



**“Onze gasten zien ons als een plek waar goed voor mensen wordt gezorgd en waar het draait om verbinding en persoonlijke aandacht”**

Dieuwke Simonis-Stellinga en haar man hadden afgesproken ooit samen iets in de horeca te doen. Maar het moest wel meer zijn dan ‘restaurantje spelen’. Dieuwke Stellinga kwam uit de geestelijke gezondheidszorg en toen ze van de kerk in Hooge Zwaluwe restaurant Onze Kerk hadden gemaakt, namen ze ook mensen aan met een afstand tot de arbeidsmarkt. ‘We komen uit een dorp en daar hoort iedereen erbij.’

Af en toe bekeken Dieuwke Stellinga en haar man mogelijk geschikte locaties voor een restaurant, tot in Griekenland toe. Toen ze hoorden dat de Willibrordus kerk in hun dorp Hooge Zwaluwe te koop zou komen, gingen ze kijken en wisten: dit is het. ‘We zijn bij de laatste dienst geweest, de bisschop was er om de kerk aan de eredienst te onttrekken.’ Stikzenuwachtig waren ze, want hoe zouden

de mensen erop reageren dat er een restaurant in hun kerk zou komen? Maar de inwoners van Hooge Zwaluwe waren blij dat iemand van ‘hun mensen’ de kerk kocht en niet een of andere onbekende projectontwikkelaar. ‘Ze zeiden wel tegen ons dat we knettergek waren. In Hooge Zwaluwe wonen 1600 mensen, hier is niet veel.’

Toch draait het restaurant goed, zonder dat ze veel reclame hebben gemaakt. ‘Onze gasten zien ons als een plek waar goed voor mensen wordt gezorgd en waar het draait om verbinding en persoonlijke aandacht’, denkt Dieuwke Stellinga. Zakelijk gezien is dat imago belangrijk, maar verder vindt ze het niet bijzonder dat er mensen met een beperking in het restaurant werken. ‘Je moet het gewoon dóen. Niet te ingewikkeld maken. Als je het kapot denkt, doe je niks.’

Het personeelsbestand van Onze Kerk telt een kleine dertig mensen. ‘We hebben plek voor vier mensen voor wie dit dagbesteding is. Zij hebben geen uitzicht op een normale baan omdat ze afhankelijk zijn van begeleiding. Verder hebben we beschutte werkplekken, voor normaal begaafde mensen die ‘iets’ hebben, dat kan van alles zijn. Voor die plekken hebben we het afgelopen jaar drie nieuwe mensen gehad, van wie twee toch een andere weg hebben gekozen.’

Brian van Oosterhout (21) is de derde van de drie, degene die is gebleven omdat de match met Onze Kerk goed is uitgekapt. Hij heeft autisme en ADHD en werkt sinds januari 2018 als kok in het restaurant. Eerst als dagbesteding, nu onbetaald en de volgende stap is dat hij een gewoon contract krijgt, met loonwaardebepaling. Alle bedrijven zouden moeten zijn als Onze Kerk, vindt Brian. ‘Wat mensen met

## “Wat mensen met autisme nodig hebben, is begrip”

autisme nodig hebben, is begrip. Mensen met een beperking worden snel overvraagd. Als ze niet voldoen, worden ze ontslagen. Of ze komen sowieso niet binnen. Hier vragen ze aan je wat je zwakke en je sterke kanten zijn. Daar houden ze rekening mee.’

Toen ze haar plannen maakte voor het restaurant, wist Dieuwke Stellinga niet dat je veel steun van de gemeente kunt krijgen als je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt. ‘Je kunt mensen op proef nemen, je hoeft geen risico te lopen.’ Ze vindt het ‘supergaaf’ dat het lukt met Brian. Natuurlijk, ze steken veel tijd in begeleiding. Soms gaat het niet. Brian: ‘Bijvoorbeeld na een druk weekend. Dan zit mijn hoofd vol en raak ik snel het overzicht kwijt. Gelukkig heb ik goeie collega’s, die zeggen dan: adem in, adem uit. Dat duwtje heb ik dan nodig; even gas terugnemen.’

Haar achtergrond in de geestelijke gezondheidszorg helpt om mensen met een beperking te begeleiden, maar is niet noodzakelijk, zegt Dieuwke Stellinga. ‘Met gezond verstand kom je een heel eind.’ Het is in elk geval niet moeilijker dan een kerk laten verbouwen. ‘Alles wat er komt kijken bij de herbestemming van zo’n gebouw.’ Het heeft ze niet tegengehouden om nieuwe plannen te maken: van het raadhuis in het dorp maken ze een hotel. Met een winkeltje. Met wat weten ze nog niet: noten, of thee, of misschien cadeautjes. ‘Maar in ieder geval weer een plek voor iedereen.’

Dat ze voor Brabants Besten zijn geselecteerd, noemt ze ‘leuk en verrassend’. ‘Ik vind het superleuk om met andere ondernemers te praten.’ Erkenning voor wat ze doen, is het natuurlijk ook. Verdiend? Brian grijnst bij die vraag en kijkt zijn bazin aan. ‘Vooruit, doe ze maar een pluimpje...’





# 'Fred Schiebergen gelooft in zijn mensen'

Op bezoek bij een van Brabants Besten: SoliPharma

## “Als 42-jarige kreeg ik de kansen van iemand die net van zijn opleiding komt”

**In 2013 werd Fred Schiebergen in Halderberge benoemd tot ondernemervan het jaar. Volgens zijn werknemer Pascal van den Heuvel heeft dat ermee te maken dat Fred Schiebergen erin slaagt zijn werknemers tot hun recht te laten komen: ‘Ik heb hier heel veel kansen gekregen.’**

In de farmaceutische wereld is Fred Schiebergen een bekende naam. Pascal van den Heuvel is shiftleader op de afdeling Quality Assurance van SoliPharma. ‘Als ik zeg waar ik werk, luidt het antwoord steevast: “O, je werkt voor Fred!”.’ Fred Schiebergen was jarenlang productie-manager bij grote farmaceutische bedrijven voordat hij in 2000 met zonen Erik en Jaap zijn eigen bedrijf begon.

Hij huurde toen een pand in Oudenbosch, voor kopen was geen geld. ‘Om een farmaceutisch bedrijf te beginnen, moet je veel certificaten

hebben. Ook daarvoor was niet meteen geld. Dus zijn we begonnen met de productie van voedingssupplementen. In die tijd was het makkelijker dan nu om daarvoor een vergunning te halen.’

SoliPharma is in de tussenliggende jaren uitgegroeid tot een volledig HACCP- en GMP-gecertificeerde producent van hoogwaardige voedingssupplementen en farmaceutische producten. Het bedrijf heeft meer dan honderd werknemers in dienst die in twee shifts meer dan honderd miljoen tabletten en capsules per jaar maken voor grote farmaceutische bedrijven en detailhandelsketens. SoliPharma verzorgt voor zijn klanten het hele traject van inkoop van grondstoffen tot verpakking – inclusief de bijsluiter. 70 procent van de productie is bestemd voor de export naar een groot deel van de Europese Unie.

De ruim honderd werknemers hebben samen twaalf nationaliteiten. Zo werken bijvoorbeeld op de verpakkingafdeling relatief veel Aziatische dames. Dat is toevallig zo gegroeid. Het is een kunst om mensen met zulke verschillende achtergronden, cultureel en op taalgebied, goed te laten samenwerken, zegt Pascal van den Heuvel. ‘Fred heeft dat prima voor elkaar en dat zegt veel over zijn werkgeverschap.’

Zelf werkt hij nu drie jaar bij SoliPharma. ‘Als 42-jarige kreeg ik de kansen van iemand die net van zijn opleiding komt. Ik heb een mbo-opleiding gedaan en ik begon hier als operator op de weegkamer. Door interne opleidingen en trainingen heb ik kunnen doorgroeien.’

Medewerkers die met de geneesmiddelen in aanraking komen, moeten allemaal een basiscursus Farmaceutisch vakman volgen.

Daar leren ze hoe je omgaat met medicijnen en hygiëne: altijd handschoenen aan, altijd kapjes voor, altijd handen wassen. Ze leren de procedures en ze leren begrijpen waarmee ze omgaan. Pascal begon ook met deze training; na verdere opleidingen is hij nu shiftleader bij Quality Assurance. 'Ik controleer de kwaliteit van de producten die de deur uitgaan.'

De lat ligt hoog bij SoliPharma. Het bedrijf voldoet aan de hoogste kwaliteitseisen, zowel voor de geneesmiddelen als voor de voedings-supplementen. Het gaat SoliPharma dan ook goed. Fred Schiebergen heeft altijd meegewerkt in het bedrijf waar dat nodig was. Hij was elke dag op de werkvloer te vinden. Hij hielp mee aan de verpakkinglijn of bij het lossen van de vrachtwagens.

Daarbij komt dat Fred gelooft in zijn mensen en voor ze klaarstaat, zegt Pascal van den Heuvel. 'Het bedrijf gaat misschien wel verder in de zorg voor zijn medewerkers dan de meeste bedrijven.' Als voorbeeld noemt hij dat Fred

Schiebergen te hulp schoot toen een werknemster van het bedrijf door een scheiding woonruimte nodig had. Samen met de gemeente regelde Fred dat die er kwam.

Zijn zonen, Jaap en Erik, hebben dezelfde mentaliteit. Pascal: 'Je kunt altijd bij hen binnenlopen. Ze stimuleren de werknemers om te zeggen wat ze vinden. Zo lossen ze eventuele issues direct op.'

Nu hij wat ouder is, doet Fred Schiebergen een stapje terug. Maar helemaal stoppen met zijn bedrijf, dat zit er voorlopig nog niet in. 'Het is je kindje, dat laat je nooit helemaal los.' Sommige taken, zoals automatisering, laat hij graag aan anderen over. Maar het bedrijf profiteert nog graag van de vele contacten die hij in zijn lange werkende leven heeft opgedaan. En Fred blijft graag betrokken bij het dagelijks reilen en zeilen van SoliPharma.





**“Het is je kindje, dat laat  
je nooit helemaal los”**





# ALLE BRABANTS BESTEN OP EEN RIJ '14-'19

Vanaf 2014 zijn er jaarlijks Brabants Besten benoemd. Zij inspireerden honderden ondernemers met hun verhaal en expertise. We zetten ze hier allemaal op een rij.

Bedrijf	Naam
Aannemersbedrijf Van Wijlen B.V.	Bart van Wijlen
ABS Autoherstel Hoppenbrouwers	Rob Hoppenbrouwers
ATS All Tape Supplies BV	Felipe Muñoz Mateu
AXI	Michel Petrusma
Barry Emons	Eric Riegen
BLW Kunststoffen	Arold Moonen

Bedrijf	Naam
Bonheur Horeca Groep	Ton Gimbrère
Brain of Buildings	Eric Damhuis
Brainport Assembly BV	Lars van der Hoorn
Brakel Aluminium	Maarten Homminga
Bras Fijnaart	Goof Rijndorp
Capi Europe	Toine van de Ven

Bedrijf	Naam
Centric Infrastructure Professionals	Alex van Erning
Chain Logistics B.V.	Rob Jansen
CM Telecom	Jeroen van Glabbeek
De Groot Lastechiek	Wim de Groot
De Koning Groep	Huub de Koning
De Krom Bestratingen	Johan & Martijn de Krom
depostBode	Albert Frankenhuis
Deventer Profielen	Patty van Broekhoven
DON Bureau	Donald Bezemer
DRT Vloeren	Andriëtte Dobbelsesteen
Dual Inventive	Eric Groenen
Dutax Reizen	Peter Wagener
Ecotap	Kees van Bergen
Eglo Verlichting	John van Vugt
Enexis B.V.	Marianne Francois
FlexPay	Rob van Maanen
Full Management Support BV	Wilfried Dam & Mirjam Hament
Gascogne Groep	Hans Raaijmakers
GBO Design	Jeroen op ten Berg

Bedrijf	Naam
Gova B.V.	Charl Goossens
Hoppenbrouwers Techniek B.V.	Henny de Haas
Huijbregts Groep	Frans Huijbregts
Hutten	Pascal Verheugd
Icares	Hans Smetsers
Interconnect	Rob Stevens
Intratuin	Gerard Berkelmans
ITB Companies	Sjaak van der Linden
J. van Esch BV	Jos van Esch
Jansen Hoveniers	Peter Jansen
Jos van den Bersselaar Constructie B.V.	Hans van den Bersselaar
KMWE	Edward Voncken
Knapen Trailers	Thomas Luiten
Kusters Bedrijven	Geert de Brouwer
Lavans B.V.	Piet Heerkens
Leseman Car Care	Bas Leseman
Lips	Marti de Brouwer
Logistiekconcurrent	Bart Sanders
Macek Technika	Jan van den Broek

Bedrijf	Naam
MamaLoes Babysjop	Loes de Volder
Manders Totaal	Wim Hillenbrink
Melis Gieterijen Tilburg	Koen Melis
Mercuur Smart Logistics	Peter Simmer
MSG (Marinus Spierings Gereedschapmakerij)	Dennis Spierings
MTN Metaalwerk BV	Nard Neervens
Netvlies Internetdiensten	Philip Lomans
OC Verhulst	William Baars
Opera electrical engineering & manufacturing	Judith Vermeulen
Reëlle Communicatie	Marjolijn Daverveld
Restaurant Onze Kerk	Dieuwke Simonis-Stellinga
RJ Networks & Beveiliging	Roel Jansen
Royal Philips	Frank Visser
Saasen Opleidingen B.V.	Arno Saasen
Schoonmaakbedrijf Just Clean	Hanane Abdellaoui
Sensor Partners BV	Hans Giezenberg
Smart Robotics	Mark Menting
Smits Machine fabriek	Peter Smits
Solipharma	Fred Schiebergen

Bedrijf	Naam
Swanenberg Hydrauliek BV	Laurens Swanenberg
Swinkels Glas	Willy Swinkels
Tom Omnichannel Management	Tom te Riele
TSD Groep	Arno Bekkers
Van den Broek Logistics	Karel van Rooij
Van Doren Engineers	Jos van Doren
Van Hoof Groep B.V.	Nicol van Hoof
Van Iersel Geveltechniek	Ad van Iersel
Van Raak Staal Tilburg BV	Henk van Grinsven
Van Rooijen Logistiek	Henry van Rooijen
Van Veghel Industrial Packaging	Hetty van Veghel
Variant	Mario Wijnen
VPT Versteeg	Arnold Versteeg

# BRABANTS BESTEN

Benieuwd wat u kunt doen om uw midden- en kleinbedrijf socialer én succesvoller te maken? Brabants Besten zijn ambassadeurs in innovatief werkgeverschap. Ze blinken uit in de manier waarop zij hun medewerkers inzetten. Gedeputeerde Bert Pauli (Economie en internationalisering) van de provincie Noord-Brabant heeft deze ondernemers gevraagd om in 2019 hun ervaringen op het terrein van sociale innovatie, inclusief werkgeverschap, flexicurity en/of reshoring te delen met andere ondernemers. Neem gerust contact met ze op!

**BRABANTSBESTEN.NL**

**Provincie Noord-Brabant**

