

Ontbijtsessie gemeente Gennep

donderdag 16 december 2021

Op donderdagochtend 16 december 2021 werd door de gemeente Gennep een digitale ontbijtsessie georganiseerd tussen vertegenwoordigers van ondernemingen, zorginstellingen en het onderwijs uit de gemeente en de regio. Hier volgt een verslag van de ochtend.

Organisatie: Gemeente Gennep

Presentatie: Jan Scheele

Sprekers: Janine van Hulsteijn (wethouder), Rob Janssen (wethouder), Marc Paulissen (Deskundige), Eric van den Berg (ervaringsdeskundige)

Locatie: Gemeentekantoor Gennep / Teams-vergadering

Welkom door host

De host, Jan Scheele, heet de aanwezigen welkom op de tweede ontbijtsessie. Het doel van deze bijeenkomsten is om uitdagingen op de arbeidsmarkt op te lossen. Aanwezig zijn vertegenwoordigers van ondernemingen, onderwijs en overheid. De eerste sessie, gehouden op 23 november, diende voornamelijk ter inspiratie. Bij de tweede sessie ligt de focus op interactie en willen we de bijeenkomst afsluiten met een aantal concrete acties.

Terugblik sessie 1 en uitkomsten deelnemersonderzoek

Het verslag van de vorige sessie was al verstuurd naar de aanwezigen, maar de host lichtte toch nog de belangrijkste punten uit deze sessie toe.

- De eerste spreker die dag, Jeroen de Quilletes van het UWV, zette cijfers uiteen over de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt. Daarna sprak hij over de huidige situatie waarin de werkloosheid een dieptepunt heeft bereikt en er zelfs krapte op de arbeidsmarkt is ontstaan. De oplossing voor deze krapte was volgens de Quilletes onder te verdelen in drie pijlers, zijnde (1) nieuw talent aanboren, (2) werk efficiënter inrichten, bijvoorbeeld door automatisering en (3) binden en boeien, door onder andere het aanbieden van scholing.
- Tweede spreker, Frank van Gool van OTTO Workforce, vertelde over de enorme kansen die liggen bij de groep internationale werknemers. Zijn standpunt was dat er veel meer krachten uit het buitenland moeten worden aangetrokken om de Nederlandse welvaart op peil te houden. Verder vertelde hij over het feit dat maar liefst 80% van de internationale werknemers beneden hun niveau werkt en dus breder ingezet kan worden. Ook onderstreepte hij het belang van degelijke huisvesting voor deze doelgroep.
- Derde spreker, Eric de Maeyer van de gemeente Gennep, presenteerde een aantal initiatieven die al in de regio zijn uitgezet. Bijvoorbeeld het Werkgevers Servicepunt (WSP) die bedrijven adviseert over het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wat al heeft geleid tot 800 succesverhalen. Verder sprak Eric nog over Leo Loopbaan, waar ondersteuning wordt geboden bij het maken van een carrièreswitch en het Leerwerkloket dat helpt bij het zoeken naar financiering voor opleidingsmogelijkheden.

Voorafgaand aan de eerste sessie had de gemeente, als organisator van de bijeenkomst, een aantal vragen voorgelegd aan de aangemelde deelnemers. Jan Scheele besprak kort de uitkomsten van deze vragen.

- Vraag 1: Wat is voor uw organisatie de grootste uitdaging op de arbeidsmarkt? Het meest gegeven antwoord was 'het aantrekken van gekwalificeerd personeel', gevolgd door 'het behouden van personeel' en 'het vinden van een passende werkplek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'.
- Vraag 2: Wat zou u het meeste helpen om deze uitdaging aan te gaan? Het meest gegeven antwoord was 'contact met andere bedrijven, gemeente, uww'. De gemeente is naar aanleiding van dit antwoord al aan de slag gegaan om concrete initiatieven te bedenken, die later op de ochtend worden gepresenteerd. Andere veel genoemde antwoorden waren 'gat verkleinen tussen vraag en aanbod' en 'het enthousiasmeren van jongeren'

Welkom door beide wethouders

Het programma van de sessie ging officieel van start met een kort gesprek tussen de host en twee Gennepe wethouders. De eerste wethouder die werd aangekondigd, is Janine van Hulsteijn. Hieronder is het vraaggesprek met de wethouder uitgewerkt.

Scheele: Laatst heb ik je zoon mogen ontmoeten, klopt het dat hij bijna klaar is met zijn studie?

van Hulsteijn: Dit klopt inderdaad. Hij studeert aan de Avans hogeschool in de richting van industriële automatisering. Hij heeft gelukkig een mooie stageplek in Nijmegen gevonden.

Scheele: We zijn voor deze sessie bezig om oplossingen te bedenken voor verschillende uitdagingen op de arbeidsmarkt. Als jij een oproep zou mogen doen, wat zou dat zijn?

van Hulsteijn: In mijn eigen ervaring met mijn zoon, die studeert in Den Bosch, zie ik dat hij als student wordt aangesproken door Eindhovense bedrijven. Op deze manier kunnen wij als regio deze krachten en nieuwe kennis weer kwijtraken. Mijn oproep aan de Gennepe ondernemers is dus om je te profileren bij de jeugd en de studenten. Ga staan op banenmarkten, maar bijvoorbeeld ook op high-traffic punten waar veel studenten zijn.

Scheele: Actief profileren dus?

van Hulsteijn: Ja, maak jezelf zichtbaar. De hogescholen zitten in Den Bosch, Nijmegen, Venlo en Eindhoven. Nijmegen heeft ook veel mooie mbo-opleidingen. Ga je daar profileren zodat de studenten je kennen en ze jou in een later stadium durven te benaderen.

De tweede gast is wethouder Rob Janssen. Het vraaggesprek is hieronder te lezen.

Scheele: We hebben het de vorige keer gehad over werknemers op leeftijd die zoeken naar een baan of wensen door te stromen, maar nu wil je het hebben over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, nietwaar?

Janssen: Ja, we noemen dit een inclusieve arbeidsmarkt. Het kabinet heeft verkondigd 125.000 banen te willen creëren voor deze doelgroep. Dit is een geweldig doel, maar ik denk dat we ook moeten proberen om ondernemers te laten inzien wat een toegevoegde waarde deze groep mensen kan hebben.

Scheele: Wat is jouw oproep aan de aanwezigen?

Janssen: Stel je open voor de mogelijkheden die de inclusieve arbeidsmarkt voor je bedrijf kan bieden. Als je als bedrijf kunt uitstralen dat je deze groep ook een kans geeft, dan geeft dat een positieve uitstraling naar binnen en naar buiten toe. De diversiteit van je organisatie wordt groter en daar zou je trots op moeten zijn. Neem dus vooral contact op met het WSP en laat je adviseren. Zo kom jij ook tot een succesverhaal.

Hieronder zijn de reacties van de aanwezigen te lezen:

- De Beroepenbijeenkomst van On Stage is een mogelijkheid om de arbeidsmarkt kenbaar te maken bij jongeren.

Spreker 1: Marc Paulissen WAA-groep

De volgende gast en eerste officiële spreker was Marc Paulissen. Deze heeft door zijn loopbaan als directeur van meerdere sociale werkvoorzieningsbedrijven veel ervaring met het matchen van mensen en werk. Het vraag gesprek is hieronder uitgewerkt.

Scheele: Vertel ons eens waar je momenteel allemaal bij betrokken bent.

Paulissen: Wat we zien is dat ondernemingen heel graag hun medewerkers willen behouden, maar hoe doe je dat? Het ontwikkelen van medewerkers is hierbij heel belangrijk en dat betekent niet per se opleiden.

Scheele: Wat is dan het verschil tussen ontwikkelen en opleiden?

Paulissen: Bij opleiden wordt gemeten in certificaten, maar bij ontwikkelen gaat het vooral om competenties. Dit ontwikkelen kan in kleine stapjes gebeuren. Bovendien vraagt het om hele andere managementkwaliteiten.

Scheele: Jullie helpen ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, hoe doen jullie dit?

Paulissen: Dat is heel verschillend, dit ligt ook echt aan het niveau van de desbetreffende persoon. Overigens vind ik de term 'afstand tot arbeidsmarkt' niet helemaal juist. Ikzelf heb ook een afstand tot de arbeidsmarkt, in de zin dat je mij niet aan een machine moet zetten, want ik zou niet weten wat ik moet doen. Sommigen mensen zijn in principe maar voor 60% inzetbaar, maar als ze alleen die werkzaamheden uitvoeren, functioneren ze voor 100%.

Scheele: Is je een bepaalde casus bijgebleven?

Paulissen: Maatwerk is enorm belangrijk. We hebben ooit een groep medewerkers van het ene naar het andere bedrijf moeten begeleiden. Dit was voor het bedrijf Polaroid. Dit hebben we stapsgewijs gedaan. Eerst een leidinggevende van het nieuwe bedrijf twee weken naar de groep. Daarna werden de producten van de nieuwe firma geïntroduceerd. Zo is de uiteindelijke overgang soepel verlopen.

Scheele: Polaroid is een groot bedrijf, heb je ook een voorbeeld bij een mkb-onderneming?

Paulissen: Zeker. Dit zijn vaak familiebedrijven die echt de mogelijkheid hebben om iemand een warme plek te bieden én om iemand zich te laten ontwikkelen. Mkb-bedrijven hebben juist een grote kans op duurzame krachten. De medewerkers zijn vaak geen carrièretijgers of jobhoppers, maar vinden voldoening in hun werk en blijven daardoor trouw.

Scheele: Waar moet je als werkgever naar kijken om open te staan voor deze doelgroep?

Paulissen: Je moet eerst naar jezelf kijken je afvragen of jij de werkgever bent die dit wil en kan. Het vergt een investering, aangezien sommige mensen een leerachterstand hebben of moeite ervaren met het inwerkproces. Ik zou willen zeggen dat de arbeidsmarkt een afstand heeft tot de doelgroep en niet andersom. De ondernemer zou zich moeten aanpassen aan de werknemer. De eerste vraag is of je je wil inzetten om deze groep mensen te faciliteren en begeleiden tot het succesvol uitvoeren van de werkzaamheden.

Scheele: Hoe past het solliciteren met vacatures in dit verhaal?

Paulissen: Als je puur en alleen kijkt naar een passende match bij een vacature, sluit je een heleboel mensen uit. Kijk ook naar de mogelijkheid om taken te splitsen over verschillende parttimefuncties. Belangrijk is dat je aan je medewerkers 'met een afstand' duidelijk maakt

dat ze een volwaardig onderdeel zijn van het team en de organisatie. Breng over dat ze erbij horen en dat ze hier niet zijn om een quotum te behalen, om het heel oneerbiedig te zeggen.

Scheele: Wat een mooi betoog, ik zie allerlei duimpjes van de aanwezigen in de chat. Wat is jouw tip voor het maken van een goede match en wat zijn eventuele valkuilen?

Paulissen: Vooral niet te snel willen. Deze doelgroep heeft vaak een langere aanlooptijd nodig, maar als ze eenmaal op niveau zitten, zijn ze betrouwbare medewerkers en leveren ze kwaliteit. Het duurt wat langer, maar uiteindelijk heb je een volwaardige kracht.

Scheele: Kunnen mensen contact met jou opnemen voor advies?

Paulissen: Probeer over dit onderwerp contact op te nemen met werkconsulenten bij het WSP. Inclusiviteit moet een gevoel worden, niet alleen een woord.

Hieronder zijn de reacties van de aanwezigen te lezen:

- Chat: [samenintechiek.nl](https://www.samenintechiek.nl)
- Het Pro College in Boxmeer probeert jongeren te matchen aan werkgevers. Onze trajectcoaches zoeken samen met bedrijven naar passende oplossingen o.a. door middel van jobcarving.
- Wanneer je als bedrijf meer informatie wil over dit onderwerp, kan er altijd contact worden opgenomen met Intos.

Spreker 2: Eric van den Berg (ervaringsdeskundige)

De twee spreker die werd uitgenodigd om zijn verhaal te delen, is Eric van den Berg. Eric is ervaringsdeskundige van het re-integreren op de arbeidsmarkt na ziekte. Het vraaggesprek is hieronder te lezen.

Scheele: Je hebt ervaring met re-integreren, vertel ons hier eens meer over.

Eric: Ik heb meerdere jaren lang een zware strijd gevoerd tegen kanker.

Scheele: Wat fijn dat je hier nu gezond bij ons zit. Je wilde na je ziekte graag weer aan de slag, hoe ging deze zoektocht?

Eric: Het duurde heel lang voordat ik weer echt kon werken. Na het revalidatieproces ben ik bij Intos begonnen voor 20 uur in de week. Dit bleek teveel te zijn, waardoor ik weer thuis ben komen te zitten. Daarna heb ik vrijwilligerswerk gedaan voor 12 uur in de week bij Jan Linders. Helaas moest ik toen weer geopereerd worden. Na deze revalidatie ben ik via Intos weer aan de slag kunnen gaan. Door mijn levensverhaal te delen, kreeg ik een kans om me te bewijzen.

Scheele: Ik heb veel bewondering voor je drive. Wat was er moeilijk aan dit traject?

Eric: Psychisch gezien was het heel lastig om weer aan het werk te gaan. Na jaren van ziek zijn en overleven, begon het 'normale' leven weer.

Scheele: Welke uitdagingen merkte je bij het in contact komen met bedrijven?

Eric: De afweging of ik moest vertellen over mijn geschiedenis was soms lastig. Reageert een bedrijf hier wel positief op of schrikt het erg af, was dan waar ik over twijfelde.

Scheele: Jij bent een succesverhaal, maar in je omgeving loopt het soms anders, nietwaar?

Eric: Ik denk dat bedrijven soms niet weten hoe ze om moeten gaan met mensen zoals ik. Ondernemers moeten wel veel rekening houden met iemand met gezondheidsproblemen.

Scheele: Ik vind het dapper van je en heb bewondering voor hoe je de strijd steeds aangaat om te blijven werken. Heb je een oproep hoe werkgevers zich meer open kunnen stellen?

Eric: Het belangrijkste is om iemand een kans te geven. Deze doelgroep is heel gemotiveerd en zijn blij dat ze weer kunnen werken. Bied die kans.

Scheele: Bedankt voor je inspirerende verhaal. Een aantal aanwezigen spreekt in de chat ook hun bewondering uit voor Eric's doorzettingsvermogen.

Oplossingsmogelijkheden

Na de inspirerende betogen van de sprekers was het tijd voor interactie. Jan Scheele presenteerde zeven oplossingsrichtingen, die zijn opgezet door de organisatoren van de Ontbijtsessie. Hieronder zijn de richtingen te lezen, met daarbij telkens de reacties of opmerkingen van de aanwezigen.

1. **Opleiden.** Samen met kijken met opleiders hoe je een opleiding passend kunt maken voor je onderneming. Zorgen dat opleidingen optimaal worden afgestemd op de arbeidsmarkt
 - Het Leerwerkloket is een samenwerkingsverband tussen de zeven Noord-Limburgse gemeenten en het UWV. Opleiden op de werkvloer is iets waar we veel mee aan de slag zijn. We leggen contact met het WSP om te kijken wat de behoefte is van de werkgever in een werknemer. Zo kunnen we maatwerkpakketten toepassen bij de deelnemers van de opleiding.
2. **Van werk naar werk oplossingen.** Zit je niet meer op de juiste plek, dan loont het om te switchen van baan. Dit is zowel voor de werkgever als werknemer prettig. We willen de mogelijkheid onderzoeken om medewerkers van collega ondernemers een kijkje in de keuken te laten nemen.
 - Het is een schitterend idee om mensen te ondersteunen en werkervaringsplekken aan te bieden. Contact tussen bedrijven is hierin zeker heel belangrijk.
 - Scheele: Zou dit contact tijdens sessies moeten worden onderhouden of via een portal misschien?
 - De vorm is nog nader te bepalen natuurlijk, maar we moeten ook kijken naar hoe je de werknemers bereikt. Ze zullen niet altijd uit zichzelf van zich laten horen.
 - Bij Dichterbij proberen we iedereen in hun kracht te zetten en te sturen op talentmanagement. Van werk naar werk kan ook intern en om hierbij te helpen, maken we gebruik van het Loopbaanportal van Zorg Aan Zet. Dit portaal geeft een mooi inzicht in iemands profiel van wensen en talenten. Werkgeversorganisatie Transvorm, uit Noord-Brabant, heeft ook een dergelijk portaal. Binnen dit portaal zijn ook externe mogelijkheden te zien. (www.transvormloopbaanportal.nl) Om een profiel te creëren moet een vragenlijst worden ingevuld. Met dit profiel kun je ook gericht zoeken naar passende functies.
3. **Van anders gekwalificeerd naar gekwalificeerd.** Omscholen van bestaande kwalificatie naar gewenste kwalificatie, dit kan door deelcertificaten te behalen, maar ook door nieuw verworven vaardigheden.

- Op de arbeidsmarkt zijn veel mensen aan het werk die meer mogelijkheden hebben, maar werkgevers hebben vaak niet de tijd om die mogelijkheden te zien. Je bent namelijk vaak druk genoeg met leiden van je onderneming. Samen met een medewerker van het WSP zoek je naar welk talent je in huis hebt en waar het potentieel zit. Dit kan binnen de organisatie, maar ook daarbuiten met behulp van het Leerwerkloket. Op dit moment zijn we bezig met een project in de techniek, OntdekTECH. Deelnemers maken een assessment, waaruit blijkt waar de verborgen talenten liggen. Vervolgens worden ze aan het werk gezet binnen een bedrijf. Het WSP is nu bezig om dit project voor een tweede ronde op te zetten.
- Scheele: Wat doet het WSP precies?
- Het WSP is een samenwerkingsverband van zeven Noord-Limburgse gemeenten en het UWV. We gaan nu gecoördineerd met werkgevers in gesprek en door deze samenwerking hebben we een groot bestand tot onze beschikking. Wanneer bedrijven met ons praten, praten ze dus eigenlijk met heel de regio. Werkgevers weten ons ook steeds beter te vinden en te waarderen. Dit is fijn.

4. **Arbeidsmigranten.** Vaak worden internationale werknemers gezien als niet-geschoold, maar kijk eens naar de kwalificaties die ze hebben. Misschien sluiten ze op een andere manier aan op de arbeidsmarkt dan dat je denkt. Met beheersing van wat extra Nederlands is deze groep veel breder inzetbaar.

- Arbeidsmigranten zijn van groot belang voor de onderwijssector. Juist in deze tijden van krapte kijken wij naar alle niveaus en zetten we internationale werknemers op meerdere niveaus in. We zien dat deze groep een centrale aanpak nodig heeft en daarbij kijken we verder dan het arbeidsmarktaspect. We willen graag een gastvrije provincie zijn, daarom zijn we ook bezig met huisvesting, faciliteren, veilig werken, protocollen voor coronarichtlijnen. Het is van belang dat we zorgen dat de kansen die hier op de arbeidsmarkt liggen ook bij de internationale werknemers op het netvlies komen.
- Spreken we naast arbeidsmigranten, niet beter van alle migranten?
- Inderdaad, denk ook zeker aan de statushouders.
- Internationale Diplomawaardering, www.idw.nl, laat zien wat een buitenlands diploma waard is in vergelijking met Nederlandse begrippen.

5. **Duurzame inzetbaarheid.** Voorkomen dat je werknemers achter raken op kennis en vaardigheden. Of tijdig een stapje terug doen voor de oudere generatie werknemers.

- Duurzame inzetbaarheid is één van de speerpunten van de Industriële Kring. Daarnaast zetten we ook in op laaggeletterdheid. Hoe kun je duurzame inzetbaarheid nou het best positioneren in je organisatie? Overigens moet de eerste stap altijd door de medewerker zelf worden gezet. Vervolgens kun je inzetten op een viertal aspecten, zijnde (1) veiligheid, (2) balans tussen werk en privé (belastbaarheid), (3) gezondheid en (4) ontwikkelen. Met het oog op individualisering in de maatschappij moet je op die vier aspecten meerdere cursussen of initiatieven laten lopen binnen je bedrijf, zodat het zo passend

mogelijk gemaakt kan worden voor je medewerker.

6. **Automatisering.** Hoe kan dit helpen of beperkt het juist het aanbod in arbeid?

- Dit kan twee kanten op gaan. De positieve kant is dat wanneer het 'geestdodende werk' (later benoemd als repetitief werk) geautomatiseerd wordt, de aantrekkelijkheid van een functie groter wordt. Zeker in stages is dit iets om rekening mee te houden. Als de stagiaires alleen maar van dit soort taakjes toebedeeld krijgen, knappen ze wellicht af op werken binnen het bedrijf.
- Is repetitief werk niet juist goed werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Dit kan voor iemand een mooie werkinvulling geven. Automatisering zal bijdragen aan productiviteit, maar kijk ook naar die doelgroep.
- Bij Intos werken veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het repetitieve werk geeft ze een mogelijkheid om werkzaamheden uit te voeren en voor ons om te onderzoeken waar hun krachten liggen.

7. **Vergroten aantrekkelijkheid van bedrijven voor jongeren.** Hoe kun je je als bedrijf beter profileren richting jongeren. Bijvoorbeeld die naar Den Bosch of Nijmegen vertrekken om te studeren.

- Aantrekkelijk maken voor jongeren gaat verder dan alleen werk, maar bijvoorbeeld ook over sporten.
- Dit punt wil ik benadrukken en dan met name over het aspect wonen. In het onderwijs merken we dat jongeren wel in de regio willen blijven wonen, maar dat woningen schaars zijn en bovendien onbetaalbaar. Zo verlaat de jeugd noodgedwongen alsnog de regio. We wonen in een prachtige omgeving met veel kansen, maar dan moet er ook woonruimte zijn.
- Huisvesting is enorm belangrijk. Ik betrek het graag op de groep internationale werknemers. We zijn betreffende dit onderwerp gesprekspartner voor deze doelgroep bij de gemeente. Er hangt nog steeds een bepaald imago om de internationale werknemer heen, maar ik wil benadrukken dat we deze mensen nodig hebben. Als we het over jongeren hebben, werken wij met Fieldlabs. Hierbij kijken we waar de behoeftes liggen vanuit het werkveld. Dit zorgt voor inhoudelijke oplossingen, maar creëert ook netwerken.
- Stichting Statiegeld op Jeugd kan helpen bij het vinden woonruimte.
- Ons bedrijf is bezig met het werven van Spaanse en Portugese werknemers van de Duitse arbeidsmarkt. Ze zijn zo hard nodig, maar wanneer we aankloppen bij gemeenten voor deugdelijke huisvesting, geven zij niet thuis. Ze geven wel ruimte aan bedrijven om te groeien door het aanhalen van arbeidsmigranten, maar niet om ze te huisvesten.
- De gemeente Gennep is bezig met dit onderwerp.

Interactie en afronding

De sessie werd afgerond door het noemen van een drietal initiatieven, die de gemeente Gennep voorstelt aan de hand van de input van de eerste sessie. De aanwezigen konden reageren in de chat of ze interesse hebben om te participeren aan deze initiatieven. De gemeente zal later bij hen terug komen over de concrete aanpak. Hieronder zijn de genoemde projecten te lezen.

- Kennissessies in samenwerking met themawerkgroep Arbeidsmarkt & Onderwijs van de Industriële Kring. Het idee is om één keer per kwartaal een verdiepingssessie te organiseren. De locatie is bij een van de deelnemende werkgevers en wordt geleid door de Industriële Kring en gemeente Gennep.
- Banen- of Stagemarkt. Eén of twee keer per jaar een markt waarbij alle werkgevers zich in een gemeenschappelijke ruimte kunnen presenteren aan werkzoekenden, latent werkzoekenden en studenten op alle niveaus. Het Elzendaal College stelt spontaan haar locatie in Gennep ter beschikking. De vraag is of de geïnteresseerden willen meedenken in de organisatie van een dergelijk evenement.
- Werkervaring Carrousel. Een groep werkgevers die regelmatig meeloopdagen organiseert. Deze dagen kunnen zijn voor schoolverlaters, werkzoekenden en mensen die een switch van werk naar werk willen maken. De carrousel biedt de mogelijkheid voor medewerkers om zich voorstellen aan de werkgever. Dit wordt gefaciliteerd door de gemeente, maar de gemeente zoekt nog organisaties die zich hiervoor willen openstellen. Reageer dus gerust als je hierover van gedachten wilt wisselen.

Vele aanwezigen uitten hun interesse en bereidheid tot meewerken in de chat. Voor degenen die alsnog mee zouden willen doen of denken, laat dit vooral weten aan de gemeente Gennep. Dit kan via mail: bedrijvenloket@gennep.nl

Jan Scheele bedankte iedereen voor hun aanwezigheid en inzet. Daarnaast bedankte hij de gemeente Gennep voor het faciliteren van het evenement. De sessies zijn een eerste start voor een mooie toekomst. Er werd bekendgemaakt dat er een derde vervolg aan deze sessies komt in het voorjaar van 2022 bij voorkeur fysiek indien mogelijk. Een uitnodiging volgt nog. Er wordt dan o.a. gekeken naar de stand van zaken van de opgezette initiatieven.